

(Korrigert utgåve per 01.12.2025)



DET KONGELEGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Prop. 1 S

(2025–2026)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

FOR BUDSJETTÅRET 2026

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

Inntektskapittel: 3605–3672, 5470, 5701–5705



DET KONGELEGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Prop. 1 S

(2025–2026)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

FOR BUDSJETTÅRET 2026

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

Inntektskapittel: 3605–3672, 5470, 5701–5705

Innhald

Del I	Innleiande del	9	6.2.2	Førebyggjande arbeidsmiljøarbeid	104
1	Innleiing	11	6.2.3	Seriøse og anstendige arbeidsvilkår, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet	106
2	Profil og satsingsområde	15	6.2.4	Kompensasjonsordning for kjemikalieskadde oljepionerer	110
2.1	Samla budsjettforslag fordelt på programområde og programkategoriar	15	6.3	Redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet	110
2.2	Satsingar og hovudprioriteringar	16	6.3.1	Redusere sjukefråværet	112
3	Syssetsetting, levkår, integrering og utvikling i sentrale inntektssikringsordningar	25	6.4	God inkludering av utsette grupper i arbeidsmarknaden	116
3.1	Innleiing	25	6.4.1	Kompetanse for inkludering og omstilling	116
3.2	Situasjonen i arbeidsmarknaden	25	6.4.2	Arbeid og helse	117
3.3	Innvandrarar og integrering	34	6.4.3	Varig tilrettelagt arbeid	119
3.4	Arbeidsmiljøtilstanden	42	6.5	Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet	119
3.5	Utviklinga for låginntektsgrupper	44	6.6	God integrering av innvandrarar i arbeid og samfunn	122
3.6	Utviklinga i helserelaterte ytingar	48	6.6.1	Flyktningar blir busette raskt og treffsikkert over heile landet	123
3.7	Pensjon	54	6.6.2	Innvandrarar kjem i jobb og får ei stabil tilknytning til arbeidslivet	125
3.8	Utvikling i utgiftene til folketrygda	57	6.6.3	Fleire innvandrarar deltar i samfunnslivet	128
3.9	Kommunale stønader	62	6.7	Inntektssikringsordningar som gir økonomisk tryggleik og samtidig stimulerer til arbeid	132
4	Oppmodingsvedtak	64	6.7.1	Områdegjennomgang av dei helserelaterte ytingane i folketrygda	133
5	Oversiktstabellar	91	6.7.2	Kombinere uføretrygd og arbeid	135
5.1	Utgifter og inntekter fordelte på kapittel	91	6.7.3	Gjennomgang av pleiestønader for barn	136
5.2	Bruk av stikkordet «kan overførast»	95	6.7.4	Sosiale ordningar for sjølvstendig næringsdrivande og frilansarar	136
Del II	Budsjettforslag	97	6.7.5	Tidskonto ved gradert sjukmelding	138
6	Arbeids- og inkluderingsdepartementets budsjettforslag for 2026	99	6.8	Gode og føreseielege pensjonar for dagens og framtidige generasjonar	138
6.1	Ein velfungerande arbeidsmarknad med god utnytting av arbeidskrafta	100	6.8.1	Mål for pensjonspolitikken	138
6.1.1	Formidling og arbeidsmarknadstiltak	100	6.8.2	Det samla pensjonssystemet	139
6.1.2	Dagpengeordninga	101	6.8.3	Igangverande prosessar på pensjonsområdet	140
6.1.3	Arbeidsinnvandring	101	6.9	Inkludering i samfunnet og gode levkår for dei mest vanskelegstilte	146
6.2	Eit sikkert og seriøst arbeidsliv	102			
6.2.1	Trygge rammer og eit organisert arbeidsliv	102			

6.9.1	Dei sosiale tenestene i Nav-kontoret og førebyggjande sosialt arbeid	147	<i>Programkategori 09.60 Kontantyttingar</i>	223
6.9.2	Samarbeid med frivillig sektor og sosiale entreprenørar	152	Kap. 660 Krigspensjon	223
6.9.3	Tiltak mot fattigdom	152	Kap. 664 Pensjonsordninga for arbeidstakarar til sjøs	225
6.9.4	Hjelpemiddel	154	Kap. 665 Pensjonstrygda for fiskarar	227
	<i>Programkategori 09.00 Administrasjon</i>	156	Kap. 666 Avtalefesta pensjon (AFP)	228
Kap. 600	Arbeids- og inkluderingsdepartementet	156	Kap. 667 Supplerande stønad	231
Kap. 601	Utgreiingsverksemd, forskning m.m.	158	<i>Programkategori 09.70 Integrering og mangfald</i>	234
	<i>Programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken</i>	168	Kap. 670 Integrerings- og mangfaldsdirektoratet	235
Kap. 604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltninga	168	Kap. 3670 Integrerings- og mangfaldsdirektoratet	239
Kap. 605	Arbeids- og velferdsetaten	171	Kap. 671 Busetting av flyktningar og tiltak for innvandrarar	239
Kap. 3605	Arbeids- og velferdsetaten	177	Kap. 3671 Busetting av flyktningar og tiltak for innvandrarar	252
Kap. 606	Trygderetten	178	Kap. 672 Opplæring i norsk og samfunnskunnskap for vaksne innvandrarar	253
	<i>Programkategori 09.20 Tiltak for betra levekår m.m.</i>	180	Kap. 3672 Opplæring i norsk og samfunnskunnskap for vaksne innvandrarar	258
Kap. 621	Tilskot til sosiale tenester og sosial inkludering	180	<i>Programkategori 29.20 Einslege forsørgarar</i>	259
	<i>Programkategori 09.30 Arbeidsmarknad</i>	187	Kap. 2620 Stønad til einsleg mor eller far	259
Kap. 634	Arbeidsmarknadstiltak	187	<i>Programkategori 29.50 Inntektssikring ved sjukdom, arbeidsavklaring og uførleik</i>	264
Kap. 3634	Arbeidsmarknadstiltak	196	Kap. 2650 Sjukepengar	265
Kap. 635	Ventelønn	197	Kap. 2651 Arbeidsavklaringspengar	269
Kap. 3635	Ventelønn m.m.	197	Kap. 2652 Eit enklare Nav – forsøk med aktivitetspengar for unge	274
	<i>Programkategori 09.40 Arbeidsmiljø og sikkerheit</i>	198	Kap. 2655 Uførleik	274
Kap. 640	Arbeidstilsynet	200	<i>Programkategori 29.60 Kompensasjon for meirutgifter ved nedsett funksjonsevne m.m.</i> ...	282
Kap. 3640	Arbeidstilsynet	203	Kap. 2661 Grunn- og hjelpestønad, hjelpemiddel m.m.	282
Kap. 643	Statens arbeidsmiljøinstitutt	204	<i>Programkategori 29.70 Alderdom</i>	289
Kap. 646	Pionerdykkarar i Nordsjøen	205	Kap. 2670 Alderdom	289
Kap. 647	Kompensasjonsordning for oljepionerane	206	<i>Programkategori 29.80 Forsørgartap m.m.</i>	293
Kap. 648	Arbeidsretten, Riksmeklaren m.m.	207	Kap. 2680 Etterlatne	293
	<i>Programkategori 09.50 Pensjonar m.m. under Statens pensjonskasse</i>	209	Kap. 2686 Stønad ved gravferd	296
Kap. 611	Pensjonar frå statskassa	210	<i>Programkategori 29.90 Diverse inntekter</i>	298
Kap. 612	Tilskot til Statens pensjonskasse	211	Kap. 5701 Diverse inntekter	298
Kap. 613	Arbeidsgivaravgift til folketrygda	216		
Kap. 2470	Statens pensjonskasse	217		
Kap. 5470	Statens pensjonskasse	222		

<i>Programkategori 33.30 Arbeidsliv</i>	300	9	Likestilling og mangfold	325
Kap. 2541 Dagpengar	300			
Kap. 5705 Refusjon av dagpengar	302	10	Samfunnssikkerheit	338
Kap. 2542 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.m.	303	11	Standardiserte nøkkeltal for nettobudsjetterte verksemdar – STAMI	341
Kap. 5704 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs	304			
Del III Omtale av særlege tema	305	12	Nye internasjonale standardar frå ILO	346
7 Fordrivne frå Ukraina	307			
8 FNs berekraftsmål	312	Forslag		358

Figuroversikt

Figur 3.1 Utvikling i sysselsettingsandelen i aldersgruppene 15–74 år og 20–64 år. Sesong- og brotjusterte kvartalstal, AKU	26	Figur 3.12 Ikkje-nordiske innvandringar etter innvandringsgrunn. 1990–2024. Antal	35
Figur 3.2 Utvikling i talet på sysselsette i privat og offentlig sektor. Pst. Sesongjusterte kvartalstal. Indeks tredje kvartal 2021=100	26	Figur 3.13 Utdanningsnivå for personar f.o.m. 16 år, etter innvandrings- kategori og innvandringsgrunn. 2024. Pst.	36
Figur 3.3 Sysselsettingsandel etter fylke. 15–74 år. 2024	27	Figur 3.14 Registrerte sysselsette, etter innvandringskategori og innvandringsgrunn. Prosent. av personar 20–66 år. Fjerde kvartal	37
Figur 3.4 Utviklinga i arbeidsløysa. Sesongjusterte månadstal. Pst. 2018–2025	28	Figur 3.15 Sysselsette blant fordrivne frå Ukraina mellom 20 og 66 år. Pst.	42
Figur 3.5 Personar utanfor arbeid, utdanning og arbeidsmarknads- tiltak. Pst. og antal 20–66 år. 2015–2024	29	Figur 3.16 Andelen barn under 18 år med vedvarande låg hushaldsinntekt. Pst.	47
Figur 3.6 Utviklinga i andelen sysselsette i aldersgruppa 15–24 år. Sesong- og brotjusterte månadstal, AKU. 2009–2025	30	Figur 3.17 Andel mottakarar av helse- relaterte ytingar, pst. av befolkninga 20–64 år, 2018 eller seinaste år og antal sjuke- fråværsdagar per fulltidstilsett, årleg gjennomsnitt, 2022 eller seinaste år	48
Figur 3.7 Unge utanfor arbeid, utdanning og arbeidsmarknadstiltak. Pst. og antal. 15–29 år. 2015–2024	30	Figur 3.18 Antal sysselsette som andel av befolkninga 20–64 år og pst. av dei sysselsette som er fråværande på grunn av sjukdom	49
Figur 3.8 Lønnstakarar etter alder. Pst. av befolkninga i same aldersgruppe. 60–74 år. 2. kvartal 2010–2025	31	Figur 3.19 Busette mottakarar av sjuke- pengar, arbeidsavklaringspengar og uføretrygd som andel av befolkninga (busette i Noreg) 18–66 år. Pst. Tal ved utgangen av året 2004–2024	49
Figur 3.9 Utviklinga i deltidsarbeid for kvinner og menn. Pst. 2015–2024	32		
Figur 3.10 Innvandrarar og norskfødde med innvandrarforeldre busette i Noreg 1970–2025. Antal	34		
Figur 3.11 Innvandrarar og norskfødde med innvandrarforeldre etter andbakgrunn. 1.1.2025. Antal	35		

Figur 3.20	Mottakarakar av helserelaterte ytingar i alderen 18–29, 30–39 år, 60–66 og 18–66 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 2004–2024	50	Figur 6.1	Prosentdel kvinner og menn som oppgir arbeidsrelaterte helseplager, sjukefråvær og arbeidskader, og relativ forskjell mellom kjønna	105
Figur 3.21	Estimat på antal tapte årsverk knytte til mottak av helse-relaterte ytingar som andel av befolkninga 18–66 år. Pst. Tapte årsverk i løpet av året for 2001, 2005, 2009–2024	54	Figur 6.2	Sjukefråværsprosenten. Sesongjustert og sesong- og influensajustert. 2. kvartal 2000–2. kvartal 2025	111
Figur 3.22	Antal alderspensjonistar frå folketrygda, middelbestand. Tusen. Historiske tal 1980–2024. Framskrivingar 2025–2050	55	Figur 6.3	Utgiftene folketrygda har til sjukepengar til arbeidstakarakar. Mill. kroner. Januar 2020–juni 2025	268
Figur 3.23	Utgiftsverknad av pensjons-reforma målt i faste grunnbeløp (G). Mrd. 2025-kroner (G = 128 116 kroner)	56	Figur 6.4	Talet på mottakarakar av arbeids-avklaringspengar og andelen av befolkninga som får ytinga (prosent). Desember 2015–2024	270
Figur 3.24	Realvekst i median samla inntekt før og etter skatt for personar som er 60 år og eldre, 2013–2023. Pst.	57	Figur 6.5	Avgangar frå arbeidsavklarings-pengar i 2024 – status seks månader etter avgang	273
Figur 3.25	Utgifter til økonomisk sosialhjelp og antal stønads-mottakarakar i løpet av året. Tal i tusen. Utgifter i mrd. faste 2024-kroner. 2004–2024	62	Figur 6.6	Mottakarakar av uføretrygd. Talet på mottakarakar og mottakarakar som andel av befolkninga i aldersgruppa 18–66 år ved utgangen av året. Tal i tusen. Andel i pst. 2015–2024	279

Oversikt over bokser

Boks 1.1	Mål for arbeids-, integrerings- og velferdspolitikken	14	Boks 6.2	Avtale om redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028	115
Boks 2.1	Regjeringa sine viktigaste satsingar i arbeids-, integrerings- og velferdspolitikken	17	Boks 6.3	Arbeidsretta innsatsar i ungdomsløftet	120
Boks 3.1	Låginntekt som indikator på fattigdom og levkårsproblem	45	Boks 6.4	Arbeidsmarknadstiltak	189
Boks 6.1	Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivs-kriminalitet	108			



DET KONGELEGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Prop. 1 S

(2025–2026)

Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)

FOR BUDSJETTÅRET 2026

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

Inntektskapittel: 3605–3672, 5470, 5701–5705

*Tilråding frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet 26. september 2025,
godkjend i statsråd same dagen.
(Regjeringa Støre)*

Del I
Innleiande del

1 Innleiing

Arbeiderpartiregjeringa si viktigaste oppgåve er å ta Noreg gjennom urolege tider, ta vare på tryggleiken i landet og bidra til at folk får betre råd. Urolege tider krev trygg styring. Regjeringa sin politikk skal skape eit tryggare og meir rettferdig samfunn for alle, og ta vare på det som gjer Noreg til Noreg: Dei små forskjellane, det sterke fellesskapet og den høge tilliten.

Arbeid til alle i eit trygt arbeidsliv og gode velferdsordningar er nøkkelen til meir rettferdig fordeling, integrering og fridom for den enkelte. Etter at regjeringa tiltredde, har det blitt 162 000 fleire sysselsette. Veksten har vore klart høgast i privat sektor og det siste året har privat sektor stått for 80 pst. av den samla auken i sysselsettinga. Høg verdiskaping gjennom høg sysselsetting og eit vekstkraftig næringsliv er avgjerande for å sikre eit berekraftig velferdssamfunn.

Regjeringa vil forsterke arbeidslinja gjennom å føre ein meir aktiv politikk for å få fleire i arbeid og færre på trygd. Alle som kan og vil jobbe, skal få moglegheit til å jobbe i eit sikkert og seriøst arbeidsliv. Å få fleire unge i arbeid er ei av hovudprioriteringane til regjeringa.

Inntektssikringsordningane skal gi økonomisk tryggleik til personar som midlertidig eller varig ikkje kan delta i arbeidslivet, og skal samtidig utformast slik at dei tar omsyn til målet om høg sysselsetting og eit omstillingsdyktig 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. Systemet for lønnsdanning, inkludert institusjonane rundt lønnsdanninga, er ein sentral del av modellen. Regjeringa legg stor vekt på treparts-samarbeidet i arbeidet med viktige samfunnsoppgåver. Organisasjonsgradane har dei seinare åra auka både blant arbeidstakarar og arbeidsgivarar.

I fleire næringar er det stor etterspørsel etter arbeidskraft. I nokre av dei bransjane som slit 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 bl.a. medverke til at utsette bransjar blir tryggare og meir attraktive og derfor enklare å rekruttere til.

Regjeringa si integreringspolitikk skal medverke til at fleire innvandrarakjem i arbeid, lærer seg norsk og deltar i det norske samfunnet. Han skal òg fremme likestilling og inkludering, og motverke negativ sosial kontroll, æresmotivert vald, rasisme og diskriminering.

Etter Russlands fullskalainvasjon av Ukraina har talet på flyktningar til Noreg auka kraftig. Rekordmange har blitt busette i kommunar over heile landet. Regjeringa arbeider for at dei fordrivne frå Ukraina skal komme raskt i arbeid og kunne forsørge seg sjølv.

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

Arbeid til alle i eit inkluderande arbeidsliv

Arbeidskrafta er den viktigaste ressursen Noreg har, og den må vi forvalte godt. Arbeid gir inntekt og betre levekår for kvar enkelt og for familiane. Høg sysselsetting er nødvendig for høg verdiskaping i samfunnet, og gjer at vi kan ha gode velferdsordningar. Arbeidsmarknadspolitikken skal bygge bru mellom arbeidsgivarane, som treng arbeidskraft, og dei som står utanfor. Mange av dei som er utan arbeid, treng kvalifisering og hjelp til å komme i jobb.

I Meld. St. 31 (2023–2024) *Perspektivmeldingen 2024* har regjeringa sett eit mål om at sysselsettingsandelen skal vere på 82 pst. av befolkninga i aldersgruppa 20–64 år innan 2030. Innan 2035 skal sysselsettinga auke til 83 pst. for same aldersgruppe. For å nå dette målet vil regjeringa føre ein aktiv politikk på fleire område for å få fleire i arbeid og færre på trygd. Regjeringa vil styrke dei aktive verkemidla og tiltaka slik at fleire kan få hjelp til å komme i jobb. Bl.a. gjennom områdegjennomgangane av arbeidsmarknadstiltak og helserelaterte ytingar i folketrygda, har regje-

ringa fått kunnskap og forslag til tiltak for å nå desse måla.

Ei av hovudprioriteringane til regjeringa er å styrke innsatsen overfor unge. Regjeringa har derfor lansert ungdomsløftet, som inneber at regjeringa, partane i arbeidslivet, fleire store private verksemdar og brukarorganisasjonar har signert ein avtale som forpliktar dei til å samarbeide for å få fleire unge i jobb. I 2026 foreslår regjeringa å løyve midlar til eit rekrutteringsprogram til helse- og omsorgssektoren, primært for unge som står utanfor arbeid og utdanning. Vidare vil regjeringa styrke marknadsarbeidet i Arbeids- og velferdsetaten for å kople unge raskare saman med arbeidsgivarar.

Frå august 2025 er det sett i gang eit forsøk med arbeidsretta ungdomsprogram ved sju Nav-kontor. Formålet er å prøve ut om eit fulltidsprogram med strenge aktivitetskrav og ei ungdomsytting utan medisinske inngangsvilkår, kan bidra til at fleire unge får ei stabil tilknytning til arbeidslivet. I 2026 blir det også foreslått å løyve midlar til eit forsøk med *Eit enklare Nav – aktivitetspengar for unge*.

Regjeringa har ei forventning om at nykomne flyktningar raskt skal i arbeid og aktivitet. Arbeid er det viktigaste verkemiddelet mot fattigdom, avlastar budsjetta til kommunane og legg til rette for deltaking på arbeidsplassen og i kvardagslivet. Gode resultat avheng av innsats frå den enkelte og av godt samarbeid mellom kommunane, Arbeids- og velferdsetaten og arbeidsgivarane om bl.a. arbeidsretta tiltak og norskopplæring tilpassa den enkelte.

Det er viktig for regjeringa at det skal bli lettere for folk med nedsett arbeidsevne eller nedsett funksjonsevne å utnytte arbeidsevna si, og at det skal bli enklare å kombinere trygd med inntekts-givande arbeid. Det er særleg viktig å få unge menneske som i dag tar imot trygdeyttingar, i arbeid og aktivitet. Som ein del av dette arbeidet, vil Arbeids- og velferdsetaten sende ut målretta informasjon til unge mottakarar av uføretrygd om hjelpa dei kan få for å komme tilbake til arbeid.

Regjeringa legg gjennom tillitsreforma vekt på å gi Nav-kontora og tilsette i førstelinja større handlingsrom til å nyttiggjere seg sin faglege kompetanse i arbeidet. Formålet er at folk skal få betre tenester som er tilpassa ulike behov og livssituasjonar. Det inneber bl.a. 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.

Styrking av rettane til arbeidstakarane i eit sikkert og seriøst arbeidsliv

Regjeringa held fram arbeidet med å sikre trygge arbeidsforhold og styrke rettane til arbeidstakarane. I nært samarbeid med partane i arbeidslivet førast det ein politikk som stimulerer til høgare organisasjonsgrad og tariffavtaledekning, og for å sikre eit seriøst og organisert arbeidsliv. Bl.a. inneber dette at arbeidet med å auke bruken av faste tilsettingar direkte i den verksemda der arbeidet blir utført, fortsett. I tillegg fortsett arbeidet med å auke bruken av heile stillingar for dei som ønsker å arbeide heiltid.

Ein uroleg verdssituasjon og Russlands fullskalainvasjon av Ukraina fører bl.a. til eit stort tal på fordrevne som kjem til Noreg. Det er eit mål at dei raskt skal delta i arbeidslivet. Dette er menneske som kan vere i sårbare situasjonar, og det er risiko for at dei kan bli utnytta av useriøse aktørar. Arbeidstilsynet er merksame på denne risikoen.

Useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet utfordrar delar av det norske arbeidslivet. Det er viktig at Arbeidstilsynet er til stades og synlege. Regjeringa foreslår derfor å styrke Arbeidstilsynet. Som eit ledd i arbeidet med å redusere useriøsitet og styrke partane sitt arbeid med informasjon og rettleiing, vil regjeringa også auke støtta til Fair Play Bygg Norge.

Integrering og mangfald

Integreringspolitikken til regjeringa skal bidra til at fleire kjem i arbeid og fleire lærer seg norsk. I tillegg skal han fremme likestilling og motverke negativ sosial kontroll, rasisme og diskriminering. Flyktningar skal bli busette raskt og treffsikkert i alle delar av landet. Alle innvandrarar skal møtast med dei same forventningane, og det skal vere mogleg for dei – som for alle andre – å delta fullt ut på alle samfunnsområde. Vi skal stille krav, men vi skal òg stille opp.

Som følge av Russlands fullskalainvasjon av Ukraina er millionar av menneske drivne på flukt. Historisk mange fordrevne og andre flyktningar har blitt busette i kommunar over heile landet sidan 2022, og busettinga går framleis raskt. Regjeringa er innstilt på å bidra vidare, og vil at fordrevne skal ha eit godt opphald i Noreg med ein meningsfull kvardag. Samtidig er utgangspunktet at opphaldet er midlertidig, og at dei fordrevne skal reise tilbake når situasjonen tillèt det.

Regjeringa er opptatt av at talet på flyktningar og fordrevne som kjem til Noreg, skal vere bere-

kraftig. Sidan hausten 2023 har regjeringa derfor lansert fleire tiltak med mål om å redusere innreisetalet, for å dempe presset på kommunane og sikre eit forsvarleg tenestetilbod til kvar enkelt. Talet på fordrivne som kjem til Noreg er no lågare enn dei siste åra, og lågare i Noreg enn i nabolanda våre.

At fleire innvandrarar kjem i arbeid og kan forsørge seg sjølve, er det viktigaste for å sikre berekraft på lang sikt. Svake norskferdigheiter er ein avgjerande barriere for at fleire med innvandrarbakgrunn skal få jobb. Alle nykomne innvandrarar, med unntak av arbeidsinnvandrarar frå EØS-området, får tilbod om norskopplæring. Regjeringa har lansert eit nasjonalt system for digital norskopplæring, som skal gjere det enklare å kombinere norskopplæring med arbeid. Det er særleg behov for at fleire kvinner med innvandrarbakgrunn får tilbod om kvalifisering og kjem ut i arbeid eller ordinær utdanning.

Regjeringa har som mål at fordrivne frå Ukraina òg kjem raskt i arbeid. Mange har behov for kvalifisering før dei er klare til å gå ut i arbeid. Dei fleste fordrivne deltar i norskopplæring og introduksjonsprogram. I tillegg til digital norskopplæring har regjeringa sett i verk tiltak for å gjere introduksjonsprogrammet meir arbeidsretta for alle deltakarar. Eit godt samarbeid mellom statlege og kommunale aktørar, frivillige organisasjonar og partane i arbeidslivet er viktig for arbeidslinja i norsk integreringspolitikk.

Alle i Noreg har rett til å leve eit trygt og fritt liv. Rasisme, diskriminering, negativ sosial kontroll og æresmotivert vald er alvorleg – både for kvar enkelt og for samfunnet. Det går ut over levekår og helse, deltakinga i arbeids- og samfunnsliv og utbyttet av skolegang. Regjeringa intensiverer oppfølginga og det førebyggjande arbeidet ytterlegare gjennom eigne handlingsplanar og tiltak mot antisemittisme, muslimfiendskap og samehets. Våren 2025 lanserte regjeringa den nye handlingsplanen *Sjef i eget liv – styrket innsats mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vald 2025–2028*. Planen er utarbeidd i samarbeid mellom åtte departement og inneheld 29 tiltak fordelte på fire innsatsområder: rettsvern, førebygging, kompetanseheving og ufrivillige opphald i utlandet.

Gode velferdsordningar og mindre ulikskap i levekår

Det norske velferdssamfunnet har gode ordningar for inntektssikring og eit godt offentleg tilbod av tenester. Velferdsordningane er viktige for å jamne ut forskjellar og bidreg til å oppretthalde til-

liten i samfunnet. Gode inntektssikringsordningar og offentlege velferdstenester er særleg viktige for å betre levekåra for utsette grupper. Den økonomiske sikkerheita som gode velferdsordningar gir, er viktig både for den enkelte og for omstillingsevna i arbeidslivet. Regjeringa vil ha eit samfunn med eit sterkt økonomisk og sosialt sikkerheitsnett for dei som treng det permanent eller i fasar av livet.

Regjeringa er opptatt av å balansere omsynet til inntektssikring og omsynet til arbeidslinja. Det skal lønne seg å arbeide. 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 har som mål å byggje eit samfunn med låg ulikskap i inntekt, og vil arbeide for å redusere dei økonomiske, sosiale og geografiske forskjellane i samfunnet. Mange som står utanfor arbeidslivet, har samansette utfordringar når det gjeld bl.a. 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. Dei siste åra har også ei stor vekst i busette flyktningar medført at mange har behov for sosiale tenester, og saman med høge renter medført eit press på bustadutleigemarknaden som særleg råkar utsette grupper.

Levekostnadene auka for alle i 2022 og 2023 og førte desse åra til eit fall i disponibel realinntekt. Dei som har ein pressa økonomi frå før råkast hardare enn andre. Utviklinga snudde i 2024 i positiv retning. I 2024 opplevde hushalda ein auke i realinntektene på 4 pst. Regjeringa har også gjennomført ei rekke tiltak for å motverke effekten av auka levekostnader i samfunnet, bl.a. gjenom auka barnetrygd, billegare barnehage, gratis kjernetid i SFO for 1.–3. klasse, straumstøtte og Noregspris og endringar i bustøtteordninga.

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. 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. 1. januar 2025 tredde nye pensjonsreglar for offentleg tenestepensjon i

kraft. Det betyr at også tilsette i offentlig sektor har ei tenestepensjonsordning som er godt tilpassa pensjonsreforma.

Regjeringa la fram Meld. St. 6 (2023–2024) *Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil* 15. desember 2023. I meldinga foreslo vi ei rekke tiltak for å styrke den sosiale berekrafta til pensjonssystemet. I samanheng med stortingsbehandlinga av meldinga inngjekk dei daverande regjeringspartia (Arbeidarpartiet og Senterpartiet) og partia Høgre, Sosialistisk Venstreparti, Venstre, Kristeleg Folkeparti og Miljøpartiet Dei Grøne ein avtale om justeringar i regelverket for pensjon. Avtalepartane stiller seg bak forslaga frå regjeringa om ein gradvis auke av aldersgren-

sene, betre regulering av minsteytingane i pensjonssystemet og styrke alderspensjonen til uføre. I tråd med avtalen har skjermingstillegget til uføre alderspensjonistar blitt utvida slik at det òg omfattar årskulla 1954–1962, og den alminnelege aldersgrensa for statstilsette og andre medlemmer i Statens pensjonskasse aukar frå 70 til 72 år f.o.m. 1. januar 2026. Samtidig vil dei bedriftsinterne aldersgrensene i arbeidsmiljølova som har tillate ei aldersgrense ned til 70 år, bli avvikla. Regjeringa vil følge opp dei andre punkta i pensjonsavtalen med nødvendige forslag til lovendringar. Departementet arbeider med eit høyringsnotat om auka aldersgrenser i pensjonssystemet og tilgrensande ordningar.

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. Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet
6. God integrering av innvandrarak i arbeid og samfunn
7. Inntektssikringsordningar som gir økonomisk sikkerheit og samtidig stimulerer til arbeid
8. Gode og føreseielege pensjonar for dagens og framtidige generasjonar
9. Inkludering i samfunnet og gode levekår for dei mest vanskelegstilte

2 Profil og satsingsområde

2.1 Samla budsjettforslag fordelt på programområde og programkategoriar

Nemning	Mill. kroner		
	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
<i>Programområde 09 Arbeid og sosiale formål</i>			
09.00 Administrasjon	776,4	826,3	6,4
09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken	15 698,5	16 014,1	2,0
09.20 Tiltak for betra levkår m.m.	425,9	443,5	4,1
09.30 Arbeidsmarknad	11 618,7	12 545,7	8,0
09.40 Arbeidsmiljø og sikkerheit	1 132,3	1 633,9	44,3
09.50 Pensjonar m.m. under Statens pensjonskasse	13 186,5	14 500,4	10,0
09.60 Kontantyttingar	5 126,8	5 591,8	9,1
09.70 Integrering og mangfald	28 366,5	22 575,1	-20,4
Sum Arbeid og sosiale formål	76 331,6	74 130,7	-2,9
<i>Programområde 29 Sosiale formål, folketrygda</i>			
29.20 Einslige forsørgarar	1 750,0	1 562,0	-10,7
29.50 Inntektssikring ved sjukdom, arbeidsavklaring og uførleik	254 802,0	272 228,2	6,8
29.60 Kompensasjon for meirutgifter ved nedsatt funksjonsevne m.m.	14 992,7	16 822,1	12,2
29.70 Alderdom	335 878,0	352 070,0	4,8
29.80 Forsørgartap m.m.	3 717,7	3 951,2	6,3
Sum Sosiale formål, folketrygda	611 140,4	646 633,5	5,8
<i>Programområde 33 Arbeidsliv, folketrygda</i>			
33.30 Arbeidsliv	15 295,0	17 967,0	17,5
Sum Arbeidsliv, folketrygda	15 295,0	17 967,0	17,5
Sum Arbeids- og inkluderingsdepartementet	702 767,0	738 731,3	5,1

Det samla budsjettforslaget for 2026 frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet er på 738,7 mrd. kroner. Budsjettforslaget inneber ein samla vekst i

utgiftene på om lag 36 mrd. kroner, eller 5,1 pst., samanlikna med saldert budsjett for 2025.

Samanlikna med saldert budsjett for 2025 er dei største endringane særleg knytte til auka utgifter til ytingar under folketrygda, der den samla veksten er på om lag 38,2 mrd. kroner. Mykje av dette følger av lønnsvekst og effektar av trygdeoppgjæret. Budsjettforslaget for 2026 for dei G-regulerte ytingane inkluderer anslått effekt av reguleringa av grunnbeløpet i folketrygda per 1. mai 2026 og overhenget frå trygdeoppgjæret frå 2025. Som følge av dette aukar utgiftsanslaget for 2026 med til saman 18,7 mrd. kroner.

Den store prosentvise veksten i utgifter under arbeidsmiljø og sikkerheit heng i stor grad saman med at det i budsjettforslaget for 2026 ligg inne forslag om eigen kompensasjonsordning for kjemikalieskadde oljepionerar. På den anna sida går særleg utgiftene på integreringsområdet ned. Som følge av bl.a. lågare prognose for innreisetale for fordrevne frå Ukraina i 2025 og 2026, går utgiftene ned med om lag 5,8 mrd. kroner.

Utgifter under folketrygda i mill. kroner¹

Nemning	Saldert budsjett 2025	Anslag på rekneskap 2025	Forslag 2026	Pst. endr. 25/26 frå saldert budsjett	Pst. endr. 25/26 frå anslag på rekneskap
<i>Sosiale formål, folketrygda</i>					
Sjukepengar	71 298	71 281	74 941	5,1	5,2
Arbeidsavklaringspengar	50 789	52 284	56 550	11,3	8,2
Uførleik	132 716	133 574	140 730	6,0	5,4
Alderspensjon	335 878	334 000	352 070	4,8	5,4
Anna ²	20 460	21 202	22 335	9,2	5,3
Dagpengar	14 315	15 680	16 867	17,8	7,6
Sum	625 456	628 021	663 493	6,1	5,7

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

² «Anna» inkluderer stønad til einsleg mor og far, grunn- og hjelpestønad, hjelpemiddel m.m., etterlatne og stønad ved gravferd.

Ei oversikt over realveksten for sentrale ytingar i folketrygda under Arbeids- og inkluderingsdepartementet er gitt i tabellen *Utviklinga i ytingane frå folketrygda etter stønadstype 2017–2026* 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 sjølvforsørging.

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 til at innvandrarak med opphaldsløyve deltek i arbeidslivet

Nedanfor følger ein overordna omtale av dei viktigaste satsingane og prioriteringane for 2026 på Arbeids- og inkluderingsdepartementet sine ansvarsområde.

2.2.1 Arbeidsmarknadspolitikken

Arbeidsmarknadspolitikken skal bidra til ein velfungerande arbeidsmarknad med god utnytting av arbeidskrafta. Arbeidsmarknadspolitikken legger til rette for at arbeidsledige og personar med nedsett arbeidsevne som kan og vil jobbe får moglegheit til det. Sjå òg nærmare omtale under del II, punkt 6.1 Ein velfungerande arbeidsmarknad med god utnytting av arbeidskrafta, punkt 6.4 God inkludering av utsette grupper i arbeidsmarknaden, punkt 6.5 Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet, og programkategori 09.30 Arbeidsmarknad.

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

- *Arbeidsmarknadstiltak* – Regjeringa foreslår at den samla løyvinga til arbeidsmarknadstiltak blir auka med 135 mill. kroner i 2026. Auken gir grunnlag for å auke innsatsen med varig lønnstilskot, individuell jobbstøtte (IPS) og andre arbeidsmarknadstiltak som skal styrke moglegheita til den enkelte i arbeidsmarknaden.
- *Tettare samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og arbeidsgivarar for å få unge raske i jobb* – 15 mill. kroner til marknadskon-takter.
- *Forsøk med arbeidsretta ungdomsprogram med ungdomsyting* – 172 mill. kroner i 2026 (netto).
- *Forsøk med Eit enklare Nav – aktivitetspengar for unge* – Regjeringa foreslår å løyve 17 mill. kroner i 2026 til å starte opp eit forsøk i Trondheim kommune, der ein skal prøve ut éin stønad til unge under 30 år med tett og individuelt tilpassa oppfølging og aktivitet.
- *Rekrutteringsprogram til helse- og omsorgssektoren, særleg for unge som står utanfor arbeid og utdanning* – 125,5 mill. kroner (felles med Helse- og omsorgsdepartementet).
- *Tilskot til arbeids- og utdanningsreiser og funksjonsassistanse i arbeidslivet* – Regjeringa foreslår å auke løyvinga med til saman 30 mill. kroner.
- *Auke tilskot til Jobbsjansen* med 23 mill. kroner for at fleire innvandrarkvinner som står langt frå arbeidsmarknaden skal komme i jobb eller utdanning.
- *Varig tilrettelagt arbeid (VTA)* – Regjeringa foreslår å auke løyvinga med 77,3 mill. kroner til om lag 500 fleire plassar i 2026.
- *Enklare å kombinere uføretrygd med arbeidsinntekt* – innføre eit tak på reduksjonspro-senten for uføretrygda når ein har arbeidsinntekt og auke minste inntekt før uførleik for gifte og sambuande. Medrekna adminis-trative kostnader: 13,5 mill. kroner i 2026
- *Kontakte utføre med informasjon om moglegheiter for arbeidsretta oppfølging* – Frå 2026 skal mottakarar av uføretrygd 18–30 år som har vore uføretrygda i minst to år, få informasjon om korleis ein kombinerer arbeid og uføretrygd, og korleis Arbeids- og velferdsetaten kan hjelpe dei som vil forsøke seg i jobb.
- *Utmåling av økonomisk stønad* – Regjeringa foreslår å auke dei statleg rettleiande satsane. Dette gjeld særleg satsar for barn. Samtidig blir det foreslått å fjerne føresegna om at ein skal sjå bort frå barnetrygd ved vurdering av søknad om økonomisk stønad. Samla sett er endringane provenynøytrale.
- *Tiltak for å betre levekår i utsette område, og for å førebygge barne- og ungdomskriminalitet* – Regjeringa foreslår å auke tilskot til områ-desatsingar i Fredrikstad, Sarpsborg og Øst-fold fylkeskommune med til saman 9 mill. kroner.
- *Områdesatsinga i Oslo* – Regjeringa foreslår å auke løyvinga med 5 mill. kroner til områ-desatsinga i Oslo. Midlane vil bli retta mot aktivitetar som skal bidra til kvalifisering av vaksne arbeidssøkarar til faglærte stillingar.
- *Auke løyvinga til aktivitetshjelpemiddel for personar over 26 år* med 15 mill. kroner.
- *Auke tilskot til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjonar* for å styrke nasjonale ressurs-senter på integreringsfeltet med 5 mill. kroner.
- *Styrkt innsats mot useriøsitet og sosial dumping* – Regjeringa foreslår å auke løyvinga til Arbeidstilsynet med 10 mill. kroner. Regje-ringa vil også auke støtta til Fair Play Bygg Norge slik at ho totalt blir på 6 mill. kroner.
- *Kompensasjonsordning for kjemikalieskadde oljepionerar* – Regjeringa foreslår å etablere ei særskild kompensasjonsordning for kje-mikalieskadde oljepionerar. Det blir foreslått ein kompensasjon på 8 G for dei oljepione-rane som oppfyller vilkåra for ordninga. Totalt blir det foreslått 465,5 mill. kroner til dette i 2026.
- *Prosjekt 5 i IKT-moderniseringa i Arbeids- og velferdsetaten* vil sørge for nødvendig systemutvikling på pensjons- og uføreområ-det i etaten – 114 mill. kroner.
- *Vidareføre noko auka kapasitet i IMDi* med 20 mill. kroner til å handtere busetting og integrering av fordrevne frå Ukraina.

Arbeidsmarknadstiltak

Det er mange som treng bistand for å komme i arbeid og som kan betre sjansane sine til å komme i jobb ved å delta i arbeidsmarknadstiltak. Dei fleste studiar finn at arbeidsmarknadstiltak har ein positiv effekt på overgang til arbeid.¹ Særleg har tiltak som lønnstilskot og opplæring vist gode resultat.² Regjeringa varsla i Meld. St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje – flere i jobb og færre på trygd* at ho ville legge meir vekt på den samla samfunnsøkonomiske effekten av arbeidsmarknadstiltak og trappe tiltaksløyvinga gradvis opp. For 2026 foreslår regjeringa å auke løyvinga til arbeidsmarknadstiltak, inkludert personellressursar i etaten, med 89 mill. kroner. Auken gir grunnlag for å styrke innsatsen med individuell jobbstøtte (IPS) og andre arbeidsmarknadstiltak som skal styrke moglegheita til den enkelte på arbeidsmarknaden.

Sjå nærmare omtale under del II, kap. 634, post 01 og 76.

Varig lønnstilskot

Varig lønnstilskot skal bidra til at personar med varig og vesentleg nedsett arbeidsevne kan skaffe seg eller behalde ordinært arbeid, og bidra til å motverke overgang til uføretrygd. Regjeringa vil auke bruken av varig lønnstilskot og legge til rette for at varig lønnstilskot kan vere eit alternativ til uføretrygd eller brukast i kombinasjon med uføretrygd. For å gjere det enklare å ta i bruk varig lønnstilskot, foreslår regjeringa å skilje ut varig lønnstilskot på eigen budsjettpost i 2026. Det gjer at Nav-kontoret slepp å prioritere mellom brukare med varige behov og dei med midlertidige behov sidan midlertidige tiltak og varige tiltak ikkje lenger budsjetterast på same post. Regjeringa foreslår å styrke løyvinga til varig lønnstilskot med 46 mill. kroner, inkludert personalressursar i etaten.

Sjå nærmare omtale under vedtak 613, 6. mai 2025 og del II, kap. 634, post 75.

¹ Card, D., Kluve, J. og Weber, A. (2018). What works? A meta-analysis of recent labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 2018:3 og von Simson, K. (2023). *Hva virker for hvem? Kunnskapsoversikt over effekter av aktiveringstiltak på sysselsetting og arbeidstilbud. Norske erfaringer*. Rapport 2023:1. Oslo: Arbeids- og velferdsdirektoratet.

² Oslo Economics, Frichsenteret, Proba samfunnanalyse og CMS Kluge (2023) *Områdegjennomgang av arbeidsmarkedstiltak: Anbefalinger for effektiv og kunnskapsbasert bruk*. Rapport 2023:88. Oslo: Oslo Economics. Oslo Economics og Frichsenteret (2024). *Effekter av arbeidsmarkedstiltak*. Rapport 2024:26. Oslo: Oslo Economics.

Forsøk med arbeidsretta ungdomsprogram med ungdomsyting

Frå august 2025 er det sett i gang eit forsøk med arbeidsretta ungdomsprogram ved sju Nav-kontor. Formålet er å undersøke om eit fulltidsprogram med strenge aktivitetskrav og ei alternativ inntektssikring utan medisinske inngangsvilkår, vil bidra til at fleire unge får ei stabil tilknytning til arbeidslivet. Regjeringa foreslår å løyve 172 mill. kroner til forsøket i 2026.

Sjå nærmare omtale under del II kap. 634, post 70 og kap. 605, post 01 og 22.

Tettare samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og arbeidsgivarar for å få unge raskare i jobb

Regjeringa vil styrke Arbeids- og velferdsetaten sitt samarbeid med arbeidsgivarar, for at fleire unge skal komme raskare i jobb. Fleire marknadskontaktar i etaten kan bidra til å identifisere fleire jobbmoglegheiter, legge til rette for meir effektive møteplassar, og vere faste kontaktpunkt for unge som treng jobb og arbeidsgivarar som treng arbeidskraft. Regjeringa foreslår å styrke driftsløyvinga til Arbeids- og velferdsetaten med 15 mill. kroner. Sjå nærmare omtale under del II, kap. 605, post 01.

Forsøk med Eit enklare Nav – aktivitetspengar for unge

Forsøket skal prøve ut éin stønad til unge under 30 år med tett og individuelt tilpassa oppfølging og aktivitet.

Regjeringa foreslår å løyve 17 mill. kroner til å starte opp eit forsøk i Trondheim kommune i 2026. Innretning, varigheit av stønaden og avgrensing av målgruppa vil bli vurdert før forsøket startar. Departementet vil sende ei forskrift for ytinga kalla *Aktivitetspengar for unge* på høyring. Målet er at éin stønad, utan krav om diagnose, skal gi raskare saksbehandling og redusere kompleksiteten og byråkratiet slik at det frigjer ressursar til at arbeidsretta oppfølging kan starte nærmast umiddelbart. Det vil vere tydelege aktivitetskrav til den enkelte for å motta ytinga.

Sjå nærmare omtale under del II, punkt 6.5 Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet. Sjå òg forslag til løving under del II, kap. 605, post 01 og kap. 2652, post 70.

Rekrutteringsprogram til helse- og omsorgssektoren

Dei kommunale helse- og omsorgstenestene står framfor store personellutfordringar, og samtidig

står mange unge utanfor arbeid og utdanning. I eit samarbeid mellom Helse- og omsorgsdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet skal det frå 2026 etablerast eit program for å rekruttere primært unge utanfor arbeid og utdanning til arbeid i den kommunale helse- og omsorgssektoren.

Sjå nærmare omtale under del II, kap. 634, post 01, kap. 605, post 01 og kap. 760 i Prop. 1 S (2025–2026) Helse- og omsorgsdepartementet.

Fleire plassar i varig tilrettelagt arbeid (VTA)

Regjeringa foreslår å auke løyvinga til VTA, inkludert personellressursar i Arbeids- og velferdsetaten, med 77,3 mill. kroner. Det vil gi rom for om lag 500 fleire plassar i 2026. Forslaget er i tråd med regjeringa si opptrappingsplan for om lag 2 000 fleire VTA-plassar for perioden 2024–2027.

Sjå nærmare omtale under del II, kap. 634, post 77.

Arbeids- og utdanningsreiser og funksjonsassistanse

Regjeringa foreslår å auke løyvingane til tilskot til arbeids- og utdanningsreiser og funksjonsassistanse i arbeidslivet med til saman 30 mill. kroner i 2026 samanlikna med Saldert budsjett 2025.

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

Kontakte mottakarar av uføretrygd med informasjon om arbeidsretta oppfølging

Eitt av tiltaka i Meld. St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje* er å vurdere om unge som får uføretrygd bør få målretta informasjon frå Arbeids- og velferdsetaten om korleis ein kombinerer arbeid og trygd, og moglegheiter for arbeidsretta oppfølging. Departementet har vurdert tiltaket saman med Arbeids- og velferdsdirektoratet, og frå 2026 skal mottakarar av uføretrygd 18–30 år som har vært uføretrygda i minst to år, få informasjon om korleis ein kombinerer arbeid og uføretrygd, og korleis Nav kan hjelpe dei som vil forsøke seg i jobb. Samtidig skal det i vedtaksbrev til nye mottakarar av uføretrygd opp til 60 år bli lagt inn informasjon om at mottakaren kan vente seg ei slik melding to år etter vedtaket om uføretrygd.

Sjå nærmare omtale under del II, punkt 6.7 Inntektssikringsordningar som gir økonomisk tryggleik og samtidig stimulerer til arbeid.

Endringar i stønadar til ensleg mor eller far

Regjeringa vil fase ut stønadene til einsleg mor eller far for hovudgruppa av mottakarar frå 1. juli 2026. Endringa skal gjelde for nye tilfelle. Forslaget inneber at stønadene berre kan givast einslege med aleineomsorg for særleg tilsynskrevjande barn og einslege med aleineomsorg for barn under 14 månader. Det vil ikkje bli stilt krav om yrkesretta aktivitet for rett til stønad for desse gruppene.

Hovudformålet med forslaget er å auke arbeidsinsentiva for einslege slik at dei kan forsørge seg sjølve. Sjølv om aktivitetskrava for overgangsstonaden blei skjerpte i 2012, kan ordninga framleis føre til at mottakarar blir ståande utanfor arbeidslivet eller at dei arbeider mindre enn dei ville gjort utan stønad. Sidan stønadene blei innførte, har det vore ei utvikling i andre ordningar som støtter einslege forsørgarar. Bl.a. har rett til barnehageplass, redusert foreldrebetaling i barnehage og SFO gitt einslege med aleineomsorg betre forutsetningar for å kunne vere i jobb og forsørge seg sjølve. Dette har vore med på å redusere behovet for stønadene. Regjeringa har også foreslått styrkingar som kan komme einsleg mor eller far til gode i 2026. Bl.a. foreslår regjeringa å auke satsen for barnestipend i Lånekassen, styrke tilskottet til Jobbsjansen og styrke arbeidsmarknadstiltaka.

Forslaget om å fase ut stønadene for hovudgruppa av mottakarar vil anslagsvis gi ei samla innsparing på 93 mill. kroner over kap. 2620 i 2026. Vidare er det anslått at forslaget vil få tilnærma full budsjetteffekt frå 2029, med ei samla innsparing på om lag 1 270 mill. kroner. Forslaget om ei utfasing vil bli sendt på høyring hausten 2025.

Sjå nærmare omtale under del II, programkategori 29.20 Einslege forsørgarar.

2.2.2 Integrering av innvandrarar

Integreringspolitikken skal få fleire i arbeid, bygge sterke fellesskap og gode fellesarenaer, fremme likestilling, og motverke negativ sosial kontroll. Alle innvandrarar skal bli møtt med dei same forventningane, og det skal vere mogleg for dei, som for alle andre, å delta fullt ut på alle samfunnsområde. Vi skal stille krav, men vi skal òg stille opp.

På grunn av Russlands fullskalainvasjon av Ukraina har talet på flyktningar til Noreg auka betydeleg. Busetting og integrering av desse vil prege arbeidet i året som kjem. Regjeringa er innstilt på å halde fram med å bidra og å ta imot fordrevne frå

Ukraina. Samtidig skal antalet som kjem til Noreg, vere berekraftig over tid. Å hjelpe flyktningar ut i arbeid og sjølvforsørging er den beste måten å sikre berekraft på. Mange har behov for noko kvalifisering før dei er klare til å arbeide.

Sjå òg nærmare omtale under del II, punkt 6.6 *God integrering av innvandrarar i arbeid og samfunn* og programkategori 09.70 *Integrering og mangfald*.

Auka tilskot til Jobbsjansen

For mange innvandrarkvinner står langt frå arbeidslivet. Regjeringa vil at fleire skal komme inn i og få ei stabil tilknytning til arbeidslivet. Gjennom tilpassa oppfølging bidrar tilskotsordninga Jobbsjansen til at fleire heimeverande innvandrarkvinner får kvalifiseringa dei treng for å komme i gang med arbeid eller utdanning. Ordninga har hatt gode resultat når det gjeld overgang til arbeid og utdanning i ei årrekke. Dei siste fem åra har rundt 75 pst. av deltakarane gått rett over til arbeid eller utdanning etter avslutta program. Regjeringa foreslår å styrke tilskotet til Jobbsjansen med 23 mill. kroner i 2026.

Sjå nærmare omtale under del II, kap. 671, post 62.

Områdesatsing

Staten og aktuelle kommunar har eit avtalebasert, langsiktig samarbeid om felles innsats i enkelte område med store levekårsutfordringar. Områdesatsingane er viktige for å skape gode og trygge bustad- og nærmiljø, gode offentlege tenestetilbod og for å førebygge kriminalitet. Det er i dag avtalar mellom staten og 14 kommunar om slike satsingar. Kommunal- og distriktsdepartementet koordinerer avtalane frå staten si side. Arbeids- og inkluderingsdepartementet bidrar med om lag 77 mill. kroner til områdesatsing i utvalde bydelar i Oslo, Drammen og Østfold-regionen. Dette er ei styrking på 14 mill. kroner frå 2025. Av desse midlane foreslår regjeringa at 9 mill. kroner skal gå til områdesatsingane i Sarpsborg, Fredrikstad og Østfold fylkeskommune og 5 mill. kroner til områdesatsinga i Oslo.

Sjå nærmare omtale under del II, kap. 671, post 62 og kap. 621, post 63, og i Prop. 1 S for Kommunal- og distriktsdepartementet.

Forsøk med utvida introduksjonsprogram

Deltaking i arbeidslivet er viktig fordi det bidreg til sjølvstende, norsktrening og til å bygge nett-

verk. Det gir auka tilhøyrsløse til samfunnet, motverkar fattigdom og jamnar ut forskjellar. Fleire innvandrarkvinner har behov for meir kvalifisering for å komme ut i arbeid. Regjeringa foreslår å bruke 5,8 mill. kroner til å etablere ei ny forsøksordning med å tilby introduksjonsprogram til kvinner som er innvilga familieinnvandring til norske og nordiske borgarar og personar med permanent opphaldsløyve.

Sjå nærmare omtale under del II, kap. 671, post 62.

Styrkt tilskot til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjonar

Frivillige organisasjonar er viktige arenaer for integrering og deltaking i samfunnet. Regjeringa foreslår å styrke tilskot til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjonar med 5 mill. kroner til nasjonale ressurscenter på integreringsfeltet for å bidra til at fleire organisasjonar får moglegheit til å etablere seg som nasjonale ressurscenter. Ordninga blir lagt om til ein søkbar ordning frå 2026.

Sjå nærmare omtale under del II, kap. 671, post 71.

Vidareføring av auka kapasitet i Integrerings- og mangfalldirektoratet for å handtere flyktningstraumen frå Ukraina

Sidan 2022 har Integrerings- og mangfalldirektoratet (IMDi) fått ei midlertidig auka løyving for å handtere den store flyktningstraumen frå Ukraina. Regjeringa foreslår at IMDi får ein midlertidig løyving til dette arbeidet på 20 mill. kroner i 2026. Nivået er lågare enn tidlegare år, ettersom innkomstane frå Ukraina er redusert. Samtidig skal det busettast dobbelt så mange flyktningar i 2026 som i åra før Russlands fullskalainvasjon av Ukraina. Etter fleire år med høge busettingstal skal IMDi òg støtte kvalifiserings- og integreringsarbeidet i kommunane for ei stor målgruppe.

Sjå nærmare omtale under del II, kap. 670, post 01.

Avvikling av tilskotet til utvida norskopplæring for fordrevne frå Ukraina

Fordrevne frå Ukraina har rett på eittårig norskopplæring. Sidan 2023 har kommunar kunna søke om tilskot til å gi utvida norskopplæring til fordrevne frå Ukraina som treng det for å oppnå eit minimumsnivå i norsk. Regjeringa foreslår no å avvikle tilskotet til utvida norskopplæring. Fordrevne frå Ukraina som har behov for meir

norskopplæring skal framleis kunne få det, bl.a. gjennom norskopplæringsordninga og norsktraining i regi av frivillige organisasjonar. Løyvinga blir redusert med 116,7 mill. kroner.

Sjå nærmare omtale under del II, kap. 672, post 60.

2.2.3 Styrkt innsats mot useriøsitet og sosial dumping

Eit styrkt og nærverande Arbeidstilsyn

Det norske arbeidslivet blir utfordra av useriøse aktørar, sosial dumping og låg organisasjonsgrad i utsette bransjar. Arbeidstilsynet har ei viktig rolle i å hindre at menneske blir utnytta og utsette for sosial dumping. Arbeidstilsynet skal også legge premisser for, og følge opp at verksemdar held eit høgt nivå på helse, arbeidsmiljø og tryggleik.

Regjeringa har lansert ei rekke regelverk-sendringar for å styrke arbeidet mot useriøsitet og sosial dumping i arbeidslivet. Bl.a. blei det i 2025 vedtatt reglar for bevissikring, innhenting av opplysningar frå tredjepartar og at Arbeidstilsynet får høve til å gi lovbrotsgebyr til enkeltpersonar. Det er viktig at tilsyn med dei innførte regelverk-sendringane får eit tilstrekkeleg omfang. Arbeidstilsynet må vere synlegare og meir fysisk til stades i dei bransjane eller verksemdene der det er størst risiko for regelbrot.

1. august 2025 la regjeringa fram ein ny handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, som byggar vidare på handlingsplanen som blei lagt fram hausten 2022.

Regjeringa har auka merksemd mot rettighetene til dei som utførar arbeid som formidlast gjennom digitale plattformer, eller som på anna vis har ein arbeidskvardag som styrast gjennom bruk av algoritmar. Dette er bl.a. påpeikt i den nye handlingsplanen.

Det viktigaste verkemiddelet Arbeidstilsynet har mot useriøsitet og sosial dumping er fysiske tilsyn og det å vere synlege på arbeidsplassar. Ei styrking vil gjere Arbeidstilsynet i stand til å gjennomføre fleire og meir målretta tilsyn. Regjeringa foreslår derfor å auke løyvinga til Arbeidstilsynet med 10 mill. kroner.

Regjeringa vil også auke tilskotet til Fair Play Bygg Norge slik at det blir på totalt 6 mill. kroner i 2026.

Sjå også omtale under del II, punkt 6.2 Eit sikkert og seriøst arbeidsliv, og kap. 640 Arbeidstilsynet.

2.2.4 Hjelpemiddelområdet

Styrking av ordninga med aktivitetshjelpemiddel til personar over 26 år

Fysisk aktivitet gir store helsegevinstar. Å ha moglegheit til å delta i slik aktivitet kan vere viktig for både arbeidsevna og det sosiale livet til personar med funksjonshemmingar. Ordninga med aktivitetshjelpemiddel til personar over 26 år legg til rette for at personar med funksjonshemmingar, til liks med resten av befolkninga, kan drive fysisk aktivitet. Personar under 26 år har rett til nødvendige og tenlege aktivitetshjelpemiddel, mens ordninga for personar over 26 er rammefinansiert, slik at tildeling av aktivitetshjelpemiddel blir stansa når løyvinga er brukt opp. For å sikre at fleire kan få tilgang til nødvendige hjelpemiddel, foreslår regjeringa å auke løyvinga til aktivitets-hjelpemiddel til personar over 26 år med 15 mill. kroner.

Sjå òg omtale under del II, programkategori 29.60, kap. 2661.

2.2.5 Enklare å kombinere uføretrygd med arbeid

Formålet med uføretrygd er å erstatte arbeidsinntekt som har falle bort på grunn av sjukdom, skade eller lyte. Dersom ein har arbeidsinntekt, har ikkje all arbeidsinntekta falle bort, og det tilseier prinsipielt sett at uføretrygda bør reduserast. Samtidig er det eit mål at det skal lønne seg å arbeide, både i staden for å få uføretrygd og ved sida av uføretrygda. Ved at uføre arbeider noko ved sida av trygda, kan dei over tid òg komme meir i arbeid.

Regjeringa vil gjere det enklare å kombinere uføretrygd med arbeid. Ved arbeidsinntekt utover fribeløpet blir uføretrygda redusert med ein prosent av den overskytande arbeidsinntekta. Denne reduksjonsprosenten svarer til kompensasjonsgraden og er 66 pst. for uføre som hadde ei jamn inntekt under 6 gonger grunnbeløpet (6 G) før uføretidspunktet. For dei fleste ligg reduksjonsprosenten mellom 60 og 70 pst. Nokre uføre har likevel ein høgare reduksjonsprosent, og i yttertilfelle kan uføre få lågare samla inntekt dersom dei arbeider. For at det skal lønne seg betre å arbeide, foreslår departementet å setje eit tak på reduksjonsprosenten på 70 pst.

Vidare foreslår regjeringa ei endring som gjerdet meir lønsamt for gifte og sambuande med låg tidlegare inntekt å arbeide ved sida av uføretrygd. Regjeringa foreslår å auke minste inntekt før uforleik for gifte og sambuande til 3,5 G. Det er same

nivå som einslege har i dag. Det gjer at uføregarden ikkje lenger vil avhenge av sivilstand, forenklar reglane og gjer det noko meir lønnsamt for ein del gifte og sambuande å arbeide ved sida av uføretrygda. For gifte og sambuande som har uføretrygd på minstenivået, går reduksjonssatsen ned frå 70,6 til 66,5 pst.

Regjeringa tar sikte på å fremme forslag til lovendingar slik at dei nye reglane kan gjelde frå 1. juli 2026. Som følge av dette foreslår regjeringa å auke løyvinga med 13,5 mill. kroner, medrekna administrative kostnader ved endringane. I samanheng med lovendingane vil regjeringa òg gjere reglane om å kombinere uføretrygd med arbeidsinntekt lettare å forstå.

I tillegg til endringar som skal gjere det enklare å kombinere arbeid med uføretrygd, foreslår regjeringa enkelte andre endringar som gjeld uføretrygd. Regjeringa foreslår å harmonisere minstesatsane for gifte og sambuande, ved at den særskilde satsen for gifte og sambuande som har ein omrekna uførepensjon blir oppheva frå 1. juli 2026. Det forenklar reglane og bidrar til likebehandling av dei som blei uføre før og etter 2015. Særregelen har no vara i lang tid. Trass i denne endringa vil uføretrygda for den gruppa dette gjeld, truleg auke i 2026, men auken blir mindre enn han elles ville blitt. Medrekna administrative kostnader gir forslaget ei netto innsparing på 32 mill. kroner i 2026.

Departementet tar òg sikte på å sende på høyring eit forslag om å legge om barnetillegget til uføretrygd frå eit behovsprøvd til standardisert tillegg i løpet av hausten 2025. Det er lagt opp til at omlegginga blir gjennomført budsjettøytralt på innføringstidspunktet, med innfasing frå 1. januar 2027.

Sjå nærmare omtale under del II, programkategori 29.50, kap. 2655.

2.2.6 Arbeids- og velferdsetaten

IKT-modernisering i Arbeids- og velferdsetaten

Ei modernisering av IKT-systema i Arbeids- og velferdsetaten har vore, og er framleis, nødvendig for å skifte ut svært gamle system som ikkje tilfredsstiller krav til sikkerheit og brukarvennlege tenester.

IKT-moderniseringa inneber eit langsiktig utviklingsløp. Regjeringa foreslår å starte arbeidet med eit femte prosjekt (Prosjekt 5) i IKT-moderniseringa som skal gjennomføre nødvendig systemutvikling på pensjons- og uføreområdet i Arbeids- og velferdsetaten. Prosjektet skal sørge for at sys-

temløysinga får lengre levetid, og redusere risikoen for at etaten ikkje kan behandle og utbetale ytingar til pensjonistar og uføretrygda.

Arbeids- og velferdsdirektoratet vil i den vidare planlegginga av arbeidet søke å legge til rette for ei mogleg framtidig videreutvikling av systemløysingane (utover Prosjekt 5), for å møte framtidige krav til eit modernisert pensjonssystem.

Regjeringa foreslår at Prosjekt 5 startar opp i 2026 med ei kostnadsramme på 344 mill. kroner (2026-kroner), jf. forslag til romartallsvedtak. I samanheng med det er løyvinga foreslått auka med 114 mill. kroner for 2026.

Sjå del II, programkategori 09.10 for nærmare omtale.

2.2.7 IA-avtalen

Sjukelønnsordninga er ein grunnpilar i det norske velferdssamfunn. Sjukepengeordninga ligg fast fordi den gir økonomisk tryggleik for sjukmeldte. Samstundes er det regjeringas mål å redusere sjukefråværet. Regjeringa signerte ein ny avtale om redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet (IA-avtalen) 12. februar 2025. Regjeringa og partane i arbeidslivet er einige om ein kraftigare innsats frå alle partar for å få ned sjukefråværet. Det inneber bl.a. å forsterke den førebyggjande arbeidsmiljøinnsatsen, betre og meir målretta sjukefråværsoppfølging der alle partar må følge pliktene sine betre opp, og å forsterke innsatsen på kvar enkelt arbeidsplass. Regjeringa har som ein del av dette igangsett to lovarbeid. Det eine arbeidet for å presisere, og ev. forsterke, medverknads- og aktivitetssplikta til den sjukmelde og tilretteleggingsplikta til arbeidsgivar. Det andre lovarbeidet for å regulere ei meir behovstilpassa sjukefråværsoppfølging frå Arbeids- og velferdsetaten. Videre skal det settast i gang eit nytt forsøk med forsterka oppfølging av sjukmeldte med uklare jobbutsikter, og fastlegens rolle i sjukefråværsarbeidet skal styrkast gjennom prosjektet *Berekraftig sjukmelding*.

Det er også semje om å gjennomføre ei brei kunnskapsinnhenting i 2025 og 2026 for å auke kunnskapen om verknadsfulle tiltak for å få ned sjukefråværet. Basert på resultata frå kunnskapsinnhentinga skal regjeringa og partane i arbeidslivet i 2027 og 2028 vurdere justeringar i eksisterande tiltak og behovet for nye.

Sjå nærmare omtale av *Avtale om redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet* under del II, punkt 6.3 *Redusera sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet*.

2.2.8 Utmåling av økonomisk stønad

Økonomisk stønad (sosialhjelp) skal sikre eit for-svarleg livsopphald for personar som ikkje kan dekke levekostnadene sine gjennom arbeid, egne midlar eller økonomiske rettar.

Departementet fastset statlege rettleiande satsar for utmåling av økonomisk stønad. SIFO har greidd ut det faglege grunnlaget for desse satsane på oppdrag frå departementet. I lys av funna frå utgreiinga foreslår regjeringa å justere satsane, særleg satsane for barn.

I utgangspunktet skal alle inntektene til ein person reknast med ved vurderinga av retten til og størrelsen på økonomisk stønad. Etter ei lov-endring i 2022 skal likevel ikkje barnetrygda reknast med. Regjeringa foreslår å fjerne denne regelen. Økonomisk stønad er ei subsidiaer og behovsprøvd ordning. Med regjeringa sitt forslag vil barnetrygda inngå i vurderinga av retten til økonomisk stønad på lik måte med andre inntekter, samtidig som dei rettleiande satsane for barn blir auka til eit nivå som SIFO har anslått dekker eit forsvarleg livsopphald. Kommunen skal framleis vurdere hjelpebehovet til søkarane individuelt og skjønsmessig, og ta særleg omsyn til barn sine behov.

Forslaga må sjåast i samanheng; midlane vil framleis vere retta mot dei same brukargruppene. Barnetrygda kan reknast med i vurderinga av retten til økonomisk stønad, men dei høgare rettleiande satsane kan danne grunnlag for utmåling av ein høgare stønad enn med satsane som gjeld i dag.

Sjå nærmare omtale under del II, punkt 6.9 Inkludering i samfunnet og gode levekår for dei mest vanskelegstilte.

2.2.9 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 aldrende 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 den fulle effekten av reforma ligg langt fram i tid. Regjeringa vil trygge den framtidige pensjonane gjennom ein ansvarleg økonomisk politikk, og held fram med å gjennomføre pensjonsreforma.

Sjølv om hovudprinsippa i reforma ligg fast, er det behov for enkelte justeringar for å sikre at

pensjonssystemet gir ein trygg og verdig alderdom for alle. Skal systemet vere økonomisk berekraftig, må fleire stå lenger i jobb, slik at aldringa av befolkninga blir møtt med lengre yrkesliv. I tillegg er det eit mål at pensjonssystemet er sosialt berekraftig, der pensjonssystemet er og blir opplevd som rettferdig, og der byrder og gode blir jamt fordelte over generasjonane.

Pensjonsutvalet leverte rapporten sin, NOU 2022: 7 *Et forbedret pensjonssystem*, til Arbeids- og inkluderingsdepartementet 16. juni 2022. Eit samla utval slo fast at pensjonsreforma var nødvendig for å avgrense veksten i utgiftene til alderspensjon frå folketrygda og betre berekrafta i offentlege finansar. Utvalet peikte samtidig på behov for justeringar for å styrke den sosiale berekrafta i pensjonssystemet.

Pensjonsmeldinga og pensjonsavtalen

Regjeringa la fram Meld. St. 6 (2023–2024) *Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil* 15. desember 2023. I meldinga foreslår regjeringa ei rekke tiltak for å styrke den sosiale berekrafta i pensjonssystemet, bl.a. ein gradvis auke av aldersgrensene, ei betre regulering av minsteytingane og ei styrking av alderspensjon til uføre i yngre årskull. Arbeids- og sosialkomiteen leverte si innstilling Innst. 233 S (2023–2024) 14. mars 2024. Med innstillinga følgde ein avtale mellom regjeringspartia og partia Høgre, Sosialistisk Venstreparti, Venstre, Kristeleg Folkeparti og Miljøpartiet Dei Grøne. Avtalen inneber at vi no har eit historisk breitt forlik i pensjonspolitikken som støttar opp under målet om gode og føreseielege pensjonar for både dagens og framtidige generasjonar.

Avtalepartane stiller seg i hovudsak bak forslaga som regjeringa la fram i Meld. St. 6 (2023–2024). Vidare har avtalepartane bl.a. blitt einige om å opprette ei slitarordning i folketrygda samtidig med dei andre endringane i pensjonssystemet, ikkje på ny innføre plikt til å fråtre ved særaldersgrensa, auke den alminnelege aldersgrensa for statstilsette og utarbeide ein heilskapleg strategi for informasjon på pensjonsområdet. Avtalen seier vidare at skjermingstillegget i alderspensjon til tidlegare mottakarar av uføretrygd skal utvidast til også å omfatte årskulla 1954–1962. Skjermingstillegget er utvida i tråd med pensjonsavtalen, jf. Prop. 5 L (2024–2025), Innst. 89 L (2024–2025), og Lovvedtak 30 (2024–2025).

Endringane som følger av regjeringa sitt forslag og pensjonsforliket krev eit omfattande lovarbeid, og har tatt noko meir tid enn venta. Departementet arbeider framleis med eit høyringsnotat

om auka aldersgrenser i pensjonssystemet og tilgrensande ordningar. Auka aldersgrenser har kravd, og vil krevje, omfattande arbeid med systemutvikling i Arbeids- og velferdsetaten. Regjeringa har sørgt for at det er løyvd midlar til dette, både i 2024 og 2025. Regjeringa foreslår å løyve midlar til det i 2026 òg, inkludert midlar til å dekke varige driftskostnader.

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). Som følge av dette gjennomfører Statens pensjonskasse (SPK) framleis administrative førebuingar. SPK førebur no arbeidet med fase fire, som omfattar nye pensjonsregler for personar med særaldersgrense samt pensjonsavtalen om bl.a. gradvis auke av aldersgrensene, jf. Innstilling 233 S (2023–2024). Kvalitetssikring av kostnadsramme og finansieringsplan blir ivareteke. Sjå nærmare omtale under del II, programkategori 09.50.

3 Sysselsetting, levekår, integrering og utvikling i sentrale inntektssikringsordningar

3.1 Innleiing

Eit breitt arbeidstilbod og ei høg sysselsetting er avgjerande for høg verdiskaping og for moglegheita til å oppretthalde gode velferdsordningar. For kvar og ein enkelt 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.

Veksten i norsk økonomi, som var dempa av høg inflasjon og renteauker i 2023 og 2024, har tatt seg opp att i år. Det gir større etterspørsel etter arbeidskraft og gode jobbmoglegheiter.

Den demografiske utviklinga påverkar utgiftene til dei rettsbaserte ordningane i folketrygda. Befolkningsframskrivingar viser at mens det no er fire personar i yrkesaktiv alder per person over 67 år, vil dette talet vere nesten halvert i 2060. Det har betydning for berekrafta i velferdsstaten. I åra framover vil ein stadig større del av ressursane i samfunnet gå til å sikre ein trygg og verdig alderdom, noko som vil stille offentlege finansar, pensjonssystemet og dei andre velferdsordningane overfor store utfordringar. Auka deltaking i arbeidslivet vil bidra til å gjere velferdsordningane meir berekraftige.

God framtidig velferd er avhengig av god tilgang på arbeidskraft. Sjølv om arbeidsinnvandring har bidratt til høg aktivitet når etterspørselen i periodar har vore stor, kan ikkje det vere ei løysing på varig basis. I tillegg har dei fleste europeiske land dei same demografiske utfordringane knytt til aldring. Derfor må dei innanlandske arbeidskraftreservane mobiliserast. Det er viktig å legge til rette for at fleire kan jobbe heiltid, og derfor sørge for god bruk av den arbeidskrafta som allereie er i jobb. I tillegg er det viktig å inkludere fleire i arbeid og få fleire til å jobbe lenger.

I dag er det for mange i yrkesaktiv alder som står utanfor arbeidslivet. Andelen mottakarar av helserelaterte ytingar 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 inn-

vandrargrupper er overrepresenterte blant dei som har problem med å få eller halde 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 verdiskapinga, 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 jamne ut forskjellar i levekår.

Arbeidsmiljøstandarden i Noreg er høg. I enkelte bransjar og yrke er det likevel utfordringar når det gjeld helse og sikkerheit. Sosial dumping, useriøsitet og arbeidslivskriminalitet er framleis eit stort problem, med negative konsekvensar for arbeidstakarane det angår, seriøse verksemdar og samfunnet elles. Det kan òg bidra til eit todelt arbeidsliv og 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

Sysselettinga har vakse berre moderat etter 2022. No er det klare teikn til at veksten er på veg opp att. Ifølgje nasjonalrekneskapet var det 25 000 fleire sysselette i andre kvartal enn på same tid i 2024, men auken i befolkninga i same periode medverkar til at sysselettingsandelen har halde seg stabil. I Nasjonalbudsjettet 2026 anslår regjeringa at talet på sysselette personar vil auke med 0,8 pst. i år og ytterlegare 0,7 pst. neste år. Samla sett har talet på sysselette auka med heile 162 000 personar i denne regjeringsperioden, frå tredje kvartal 2021 til andre kvartal 2025.

Fleire sysselsette

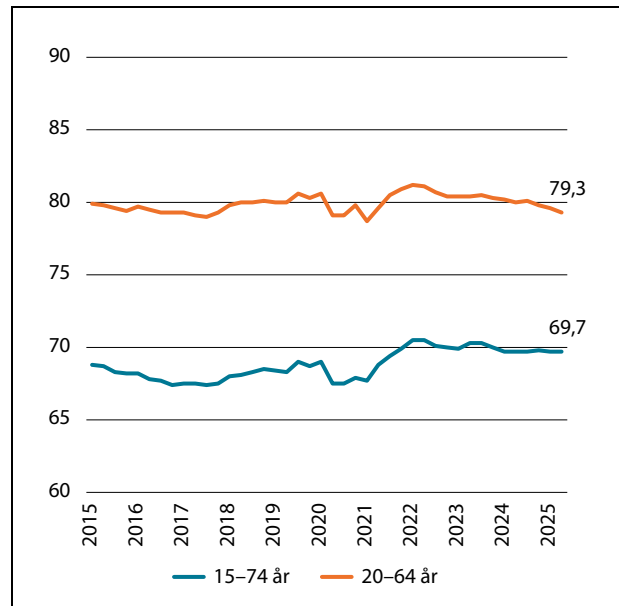
Sysselsettingsandelen, dvs. antalet sysselsette blant alle i alderen 15–74 år, var i underkant av 70 pst. i andre kvartal 2025, justert for normale sesongvariasjonar. Som figur 3.1 viser, har andelen halde seg stabil det siste året. Sjølv om det har vore ein liten nedgang sidan 2022, er nivået høgare enn i 2019. I aldersgruppa 20–64 år har sysselsettingsandelen avtatt noko, til 79,3 pst. i andre kvartal. Det er 0,7 prosentenheter lågare enn gjennomsnittet i 2024. Auka omfang av fordrevne frå Ukraina kan forklare litt av nedgangen i sysselsettingsandelen sidan 2022.

Antal sysselsette har auka i dei fleste næringane det siste året. Størst prosentvis auke har det vore innanfor forsvar og overnattings- og serveringsverksemd. Også i industrien har talet på sysselsette auka det siste året. Motsett har det vore nedgang i bygg og anlegg, undervisning og informasjon og kommunikasjon. I bygg og anlegg har aktiviteten i anleggsdelen tatt seg klart opp gjennom 2025, mens byggdelen framleis ikkje har vist auke, ifølge produksjonsindeksen frå Statistisk sentralbyrå (SSB).

Om lag 70 pst. av alle sysselsette jobbar i privat sektor, og denne andelen har vore nokså stabil dei siste tretti åra.¹ Det betyr at veksten i privat og offentlig sysselsetting har vore om lag lik over tid. På kortare sikt varierer sysselsettinga meir med konjunkturane i privat sektor, mens ho held seg meir stabil i offentlig sektor. I denne regjeringssperioden har den prosentvise sysselsettingsveksten i privat sektor vore om lag dobbelt så kraftig som sysselsettingsveksten i offentlig forvaltning, sjå figur 3.2. Det siste året, frå andre kvartal 2024 til andre kvartal 2025, har privat sektor stått for 80 pst. av den samla auken i sysselsettinga.

Fylke med ein høg andel eldre har gjennomgåande lågare sysselsettingsandel enn fylke med ei yngre yrkesbefolkning, sjå figur 3.3, som viser både den faktiske og den aldersjusterte sysselsettingsandelen. Utslaget er særleg stort for Oslo, som har ei forholdsvis ung befolkning og høgast sysselsetting av alle fylka.

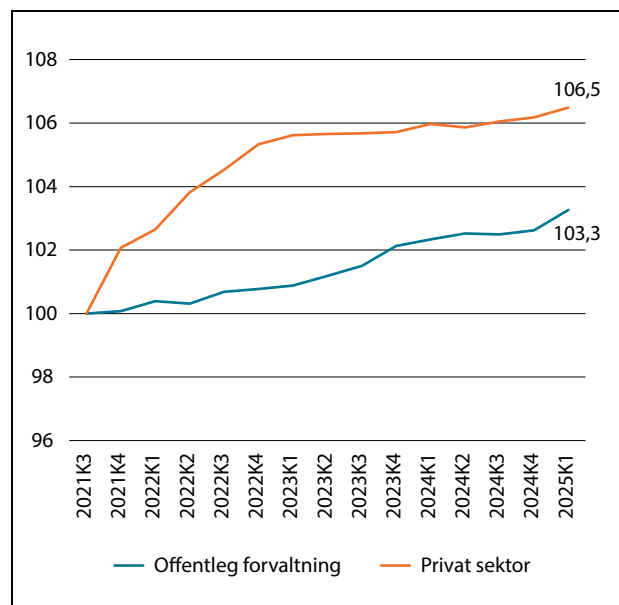
Samanlikna med resten av befolkninga deltar innvandrarar i mindre grad i arbeidsmarknaden. Ved utgangen av 2024 var sysselsettingsandelen



Figur 3.1 Utvikling i sysselsettingsandelen i aldersgruppene 15–74 år og 20–64 år. Sesong- og brotjusterte kvartalstal, AKU

Kjelde: Statistisk sentralbyrå

68 pst. blant innvandrarar i aldersgruppa 20–66 år, mens han var i underkant av 80 pst. i befolkninga elles. Sysselsettinga blant innvandrarar varierer mykje etter innvandringsårsak. Bl.a. har arbeidsinnvandrarar om lag like høg sysselsetting som majoritetsbefolkninga, mens flyktningar generelt sett har ein god del lågare sysselsetting enn andre



Figur 3.2 Utvikling i talet på sysselsette i privat og offentlig sektor. Pst. Sesongjusterte kvartalstal. Indeks tredje kvartal 2021=100

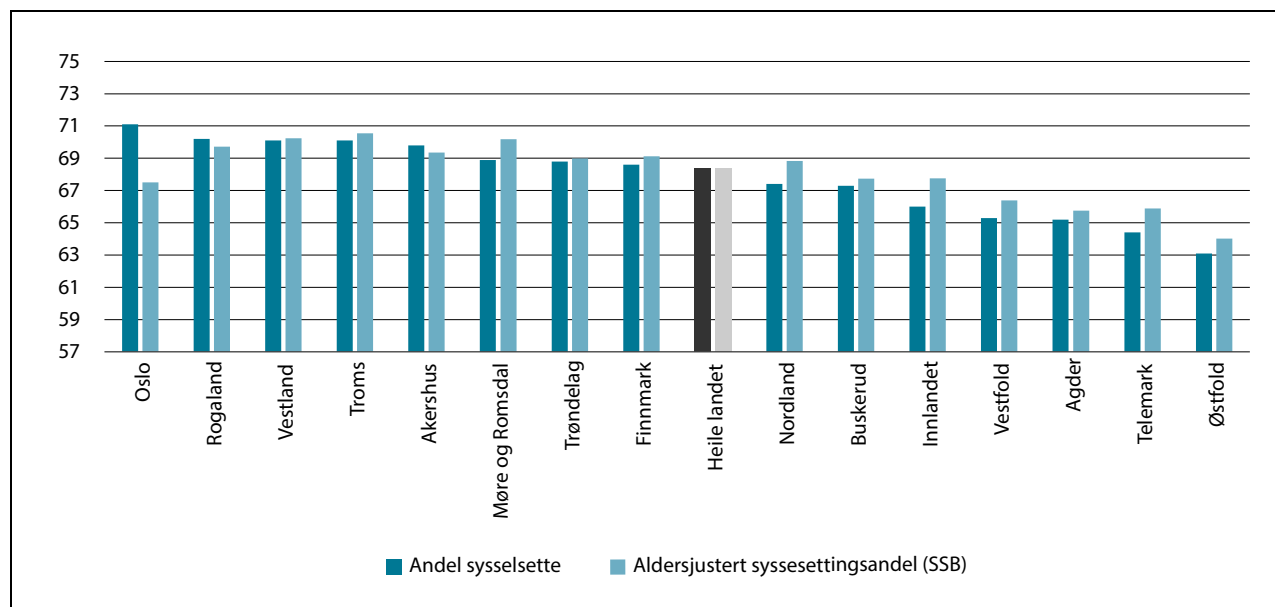
Kjelde: Statistisk sentralbyrå

¹ Sysselsettinga i offentlig sektor blir rekna som sysselsetting i offentlig forvaltning. Sysselsettinga i privat sektor blir rekna som den samla sysselsettinga utanom offentlig forvaltning. Sysselsettinga i offentlig kontrollerte foretak inngår i privat sektor, mens sysselsettinga i helseforetaka inngår i offentlig sektor.

innvandrarak. Elles har landbakgrunn, kjønn og butid mykje å seie for deltakinga i arbeidsmarkna- den.

Innvandrarak har hatt den største auka i talet på sysselsette det siste året. I fjerde kvartal 2024 var det over 15 000 fleire sysselsette innvandrarak enn i same kvartal året før, og ukrainarane stod for over halvparten av oppgangen. Den store til-

strøyminga frå Ukraina har samtidig bidratt til å trekke ned den samla sysselsettingsandelen. Av dei mange nyankomne, deltek ein stor del i intro- duksjonsprogram og norskopplæring før dei er klare til å gå ut i arbeid. Samtidig har sysselset- tingsutviklinga blant ukrainarar vore positiv, og stadig fleire er i arbeid, sjå nærmare omtale under punkt 3.3 Innvandrarak og integrering.



Figur 3.3 Sysselsettingsandel etter fylke. 15–74 år. 2024

Kjelde: Statistisk sentralbyrå

Knappleiken på arbeidskraft og ledige stillingar

Talet på ledige stillingar er ein indikator på etterspørselen etter arbeidskraft. Omfanget av ledige stillingar har gått ned etter toppen i 2023, men statistikken frå både SSB og Arbeids- og velferdsetaten viser at det framleis er eit høgt nivå og fleire ledige stillingar no enn før koronapandemien. Ifølgje SSB har det i første og andre kvartal 2025 vore i overkant av 100 000 ledige stillingar, om lag 13 pst. lågare enn i same periode i fjor. Statistikken over nye ledige stillingar frå Arbeids- og velferdsetaten viser ein mindre nedgang. I perioden januar–juni var det 2,6 pst. færre nye ledige stillingar samanlikna med same periode året før. Det er flest ledige stillingar innanfor helse- og omsorg og butikk- og salgsarbeid.

Vi har bak oss ein periode der knappleiken på arbeidskraft har vore stor. Situasjonen synast no å være meir balansert. Ifølgje Noregs Banks regionale nettverk for september 2025 oppgav ein av fire av bedriftene at knappleik på arbeidskraft avgrensar produksjonen. Det er om lag som i september i fjor og nært gjennomsnittet for dei siste

20 åra, som er på 23 pst. I bedriftsundersøkinga frå Nav i mai oppgav 23 pst. av bedriftene at dei hadde rekrutteringsproblem. Omfanget av rekrutteringsproblem våren 2025 var om lag på same nivå som i tilsvarende periode i fjor.

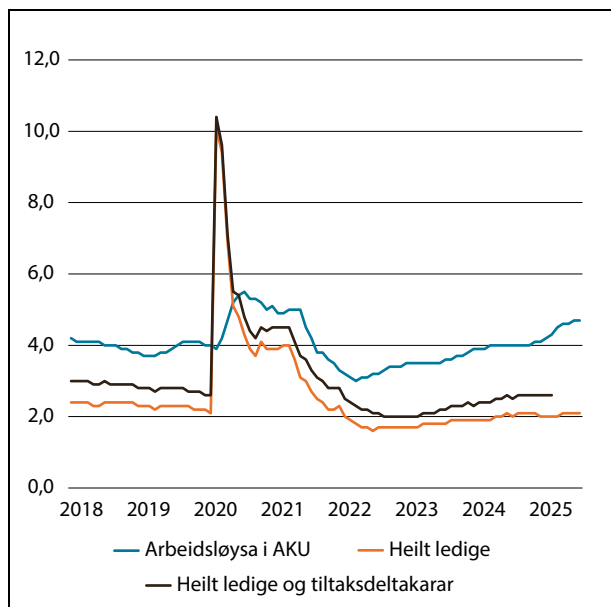
Auke i arbeidsløysa

Arbeidsløysa ifølgje Arbeids- og velferdsetaten og arbeidsløysa slik ho blir målt i AKU har auka det siste året. Arbeidsløysa i AKU har auka mest, og i august 2025 var ho 4,7 pst. ifølgje trendtall, opp frå 4,0 pst. i august i 2024. Auken kjem i hovudsak av at fleire har meldt seg inn i arbeidsstyrken og begynt å søke jobb. Det har ført til større tilgang på arbeidskraft, og særleg blant unge som ønsker seg deltidsarbeid ved sida av utdanning. Ifølgje SSB har 41 pst. av dei arbeidsledige utdanning som sin hovudaktivitet i andre kvartal 2025 i aldersgruppa 15–74 år.

Den registrerte arbeidsløysa har heldt seg meir stabil enn arbeidsløysa målt i AKU det siste året, sjå figur 3.4, sjølv om eit brot i statistikken frå april i år gjer tolkinga av utviklinga noko usikker. Ved utgan-

gen av august 2025 var den sesongjusterte registrerte arbeidsløysa 2,1 pst. Det tilsvara om lag 64 700 heilt arbeidsledige. Totalt var om lag 95 200 personar registrerte som arbeidssøkarar, dvs. heilt og delvis ledige og arbeidssøkarar på tiltak. Blant dei arbeidsledige er det mange frå særleg utsette grupper, bl.a. enkelte innvandrargrupper, personar utan særleg utdanning og personar som har vore ledige over lang tid.

Arbeidsløysa i AKU er normalt høgare enn den registrerte arbeidsløysa, bl.a. fordi statistikkkjeldene er forskjellige og fordi enkelte definisjonar er ulike. AKU fangar opp fleire nykommarar i arbeidsmarknaden og unge med utdanning som hovudaktivitet som ønsker seg ein deltidsjobb. Blant desse er f.eks. dei som ikkje har opparbeidd seg dagpengerettar og som derfor kan vere mindre motivert til å melde seg som arbeidssøkar hos Arbeids- og velferdsetaten sjølv om dei reelt sett er arbeidsledige.



Figur 3.4 Utviklinga i arbeidsløysa^{1, 2}.
Sesongjusterte månadstal. Pst. 2018–2025

¹ Sesong- og brotjustert serie for AKU-tal og Arbeids- og velferdsetaten.

² Det føreligg ikkje oppdaterte tall for heilt ledige og tiltaksdeltakarar f.o.m. april 2025 på grunn av Arbeids- og velferdsetaten si statistikkomlegging. Siste observasjon er mars 2025.

Kjelder: Statistisk sentralbyrå og Arbeids- og velferdsetaten

Arbeidsløysa har auka i dei fleste yrke, fylke og aldersgrupper det siste året. Ho var høgast blant yrkesgruppene barne- og ungdomsarbeidarar, reiseliv og transport, leiarar og bygg og anlegg. Det er færrest arbeidsledige innanfor akademiske yrke, helse- og omsorgstenester, undervisning og inge-

niør- og IKT-fag. Om lag tre fjerdedelar har vore registrert som arbeidssøkar i mindre enn eitt år, mens om lag éin fjerdedel har vore arbeidssøkar i meir enn eitt år. Av dei har tre av ti vore arbeidssøkarar i meir enn to år. Tal frå august (ikkje sesongjusterte) viser at 5,3 pst. av innvandrarar er registrerte som heilt ledig hos Arbeids- og velferdsetaten. Det utgjør nesten halvparten av alle registrerte heilt ledige. Blant desse utgjør ukrainarar den største gruppa. Mange ukrainske fordrivne registrerer seg hos Nav-kontora etter at dei har fullført introduksjonsprogrammet. I august i år var 35 pst. av dei fordrivne registrert hos Nav. Blant desse var om lag 5 200 registrert heilt ledige, 4 300 deltok i arbeidsmarknadstiltak, 3 800 hadde nedsett arbeidsevne utan å vere i tiltak og 1 900 var delvis ledig.

Arbeidsmarknaden i Noreg samanlikna med andre land

Noreg hadde høg vekst i sysselsettinga i tiåra før tusenårsskiftet, og har lenge hatt eit av dei høgaste sysselsettingsnivåa i Europa. Auka deltaking blant kvinner og høgare deltaking blant dei eldste i arbeidsstyrken har vore ei viktig forklaring. Seinare har fleire land tatt innpå. Noreg hadde den ellefte høgaste sysselsettinga i Europa i aldersgruppa 20–64 år i 2024. Blant menn i aldersgruppa 25–54 år er sysselsettinga i Noreg i underkant av gjennomsnittet for EU. Blant norske kvinner samla sett er sysselsettinga noko høgare enn i EU i det same aldersintervallet, mens 40- og 50-åringane har lågare sysselsetting enn kvinner i ein del andre land.

For eldre (55–64 år) er framleis sysselsettinga i Noreg høgare enn gjennomsnittet i EU, men avstanden er noko redusert også for seniorane dei siste åra. For unge (15–29 år) har utviklinga gått i motsett retning. Sysselsettinga for unge har auka mykje i Noreg etter 2019, og meir enn i andre land.

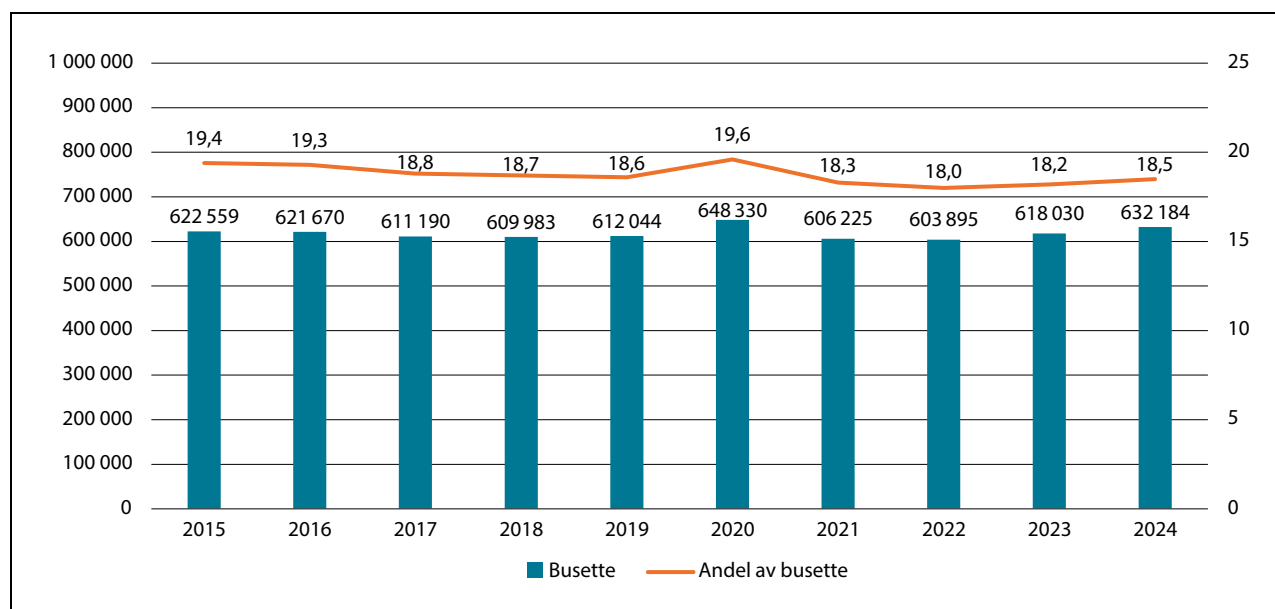
Gjennomsnittleg arbeidstid per sysselsett i Noreg er blant dei lågaste i Europa. Berre i Nederland og Danmark er den gjennomsnittlege arbeidsveka kortare enn i Noreg ifølge Eurostat, kor den var 34,7 timar i 2024. Men fordi mange deltek i arbeidslivet i Noreg er talet på arbeidstimar per innbyggjar om lag på nivå med EU-gjennomsnittet. Ein større del av befolkninga bidreg med arbeid, samtidig som kvar enkelt sysselsett i gjennomsnitt arbeider færre timar.

Arbeidsløysa i Noreg er klart lågare enn i fleire samanliknbare land. I andre kvartal 2025 var arbeidsløysa sesongjustert i aldersgruppa 15–74 år 6,0 pst. i EU, 8,6 pst. i Sverige, 6,3 pst. i Danmark og 4,8 pst. i Noreg.

Personar utanfor arbeidsstyrken

Om lag 81 pst. av alle i alderen 20–66 år har dei siste åra delteke i arbeidsstyrken, anten som sysselsette eller arbeidslause. Når mange deltek i arbeidsstyrken, er det òg færre som står utanfor. I 2024 var andelen for dei mellom 20–66 år utanfor

arbeid, utdanning og arbeidsmarknadstiltak knapt 19 pst, ifølgje SSB. Det er ein auke på 0,3 prosentpoeng frå 2023. Fordrivne frå Ukraina har bidrege til å trekke opp tala noko dei siste par åra. Sidan 2015 har likevel andelen utanfor arbeidslivet gått ned, sjå figur 3.5.



Figur 3.5 Personar utanfor arbeid, utdanning og arbeidsmarknadstiltak.¹ Pst. og antal 20–66 år. 2015–2024

¹ Figuren inkluderer personar som verken er sysselsett, under ordinær utdanning eller mottek pensjon. Ved fleire samtidige aktivitetar eller ytingar blir status prioritert slik: sysselsett, heilt arbeidsledig, på arbeidsmarknadstiltak mv., under utdanning, mottakar av helserelaterte ytingar, pensjon, andre ytingar og ukjent status. Det betyr f.eks. at mottakarar av uføretrygd med ein liten deltidsbrøk blir rekna som sysselsett og ikkje uføretrygdmottakarar i denne oppstillinga.

Kjelde: Statistisk sentralbyrå

Av dei utanfor arbeid, utdanning og arbeidsmarknadstiltak i alderen 20–66 år mottek flest helserelaterte ytingar. I overkant av 40 pst. mottek uføretrygd og i overkant av 10 pst. mottek arbeidsavklaringspengar. Dette er gjerne personar som står lagt unna arbeidslivet. I tillegg kjem personar med sjukepengar. Dei vert i hovudsak rekna som sysselsette i denne figuren. Sidan 2015 har særleg andelen utanfor som er uføretrygda auka, sjå nærmare omtale i avsnitt 3.6 Utviklinga i helserelaterte ytingar.

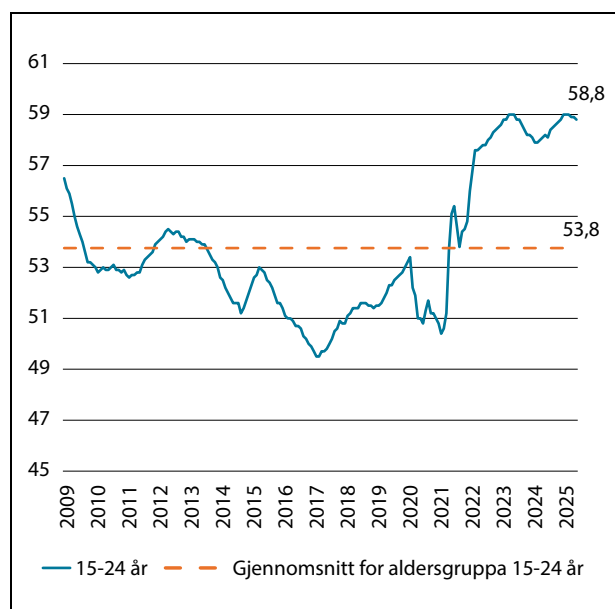
Arbeids- og velferdsetaten har òg statistikk over personar med nedsett arbeidsevne. Den omfattar personar som har fått ei arbeidsevnevurdering som konkluderer med eit betydeleg behov for innsats for at personen skal kome i arbeid, uavhengig av kva slags yting dei har krav på. Dei fleste som får vedtak om uføretrygd eller sjukepengar fell ikkje inn under denne definisjonen. Ved utgangen av andre kvartal 2025 var det om lag 238 700 personar, tilsvarende 6,7 pst. av befolk-

ninga i alderen 18–66 år, som var registrerte med nedsett arbeidsevne. Av desse får meir enn to av tre arbeidsavklaringspengar.

Nærmare om deltaking i arbeidsmarknaden blant unge

Mange unge har ei lausare tilknytning til arbeidsmarknaden, og sysselsettinga blant unge svingar derfor normalt meir med konjunkturane enn ho gjer for andre aldersgrupper. I periodar med høg økonomisk aktivitet kjem fleire unge i arbeid, gjerne i deltidsstillingar i kombinasjon med utdanning. I periodar med mindre etterspørsel etter arbeidskraft er unge meir utsette enn grupper med meir arbeidslivserfaring. Sysselsettinga blant unge tok seg kraftig opp etter pandemien og har halde seg på eit høgt nivå etter 2023. I andre kvartal 2025 var om lag 59 pst. av alle 15–24-åringar sysselsette. Det er 0,9 prosenteningar høgare enn på same tid i 2024. Sysselsettingsandelen blant dei yngste var i

første halvår den høgaste sidan 2009, sjå figur 3.6. Mange unge har dei siste åra meldt seg på i arbeidsmarknaden, og tilbodet av arbeidskraft har auka meir enn sysselsettinga. Det har gitt auka arbeidsløyse i ungdomsgruppa. I august 2025 låg arbeidsløysa i aldersgruppa 15–24 år på 15,2 pst., opp frå 11,9 pst. eitt år tidlegare, ifølgje AKU.

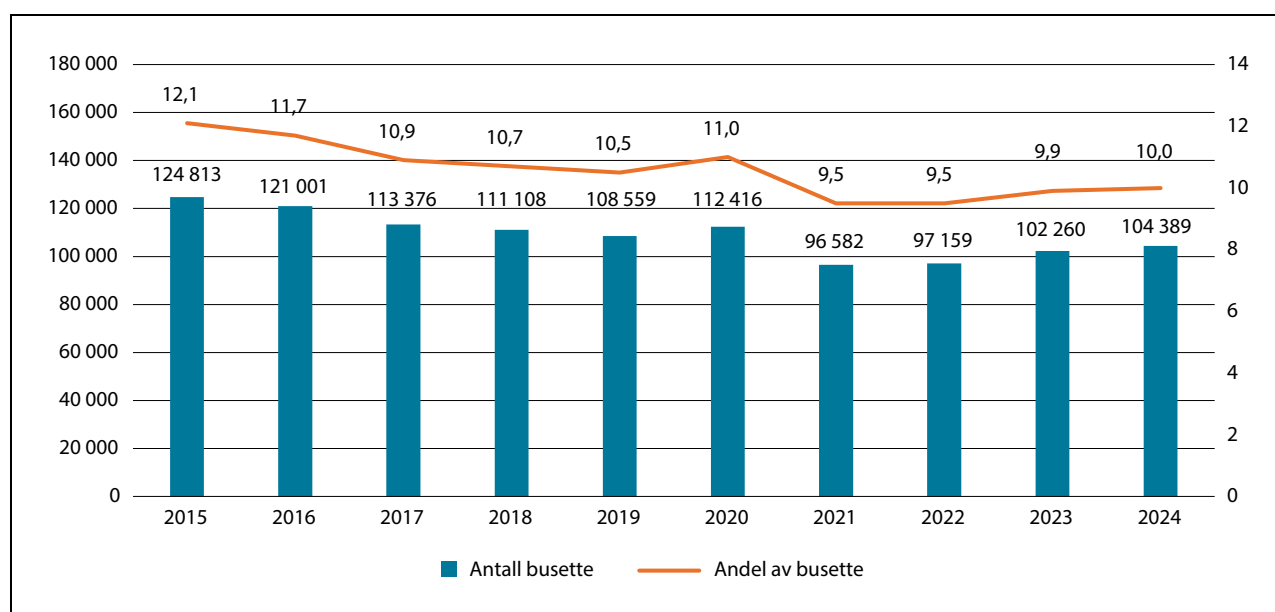


Figur 3.6 Utviklinga i andelen sysselsatte i aldersgruppa 15–24 år. Sesong- og brotjusterte månadstal, AKU. 2009–2025

Kjelde: Statistisk sentralbyrå

Arbeidsmarknadsdeltakinga for unge er samla sett god, men det gjeld ikkje for alle. NEET-raten («Not in Employment, Education or Training») er andelen unge under 30 år som verken er under utdanning eller i arbeid. NEET-raten er høgast for dei eldste i aldersgruppa og lågast blant dei under 20 år. Over tid har NEET-nivåa vore nokså stabile. I 2024 var 6,8 pst. i aldersgruppa 15–29 år utanfor arbeid og utdanning, slik det målast i AKU. Det er forholdsvis lågt i internasjonal samanheng.

I 2024 var i overkant 104 000 unge (15–29 år) utanfor arbeid og utdanning, opp 2 000 personar frå året før, sjå figur 3.7. Frå 2023 til 2024 er andelen om lag uendra, og han er framleis klart lågare enn før pandemien. Dei store tilstrøymingane av fordrevne frå Ukraina har påverka tala for dei unge. Det er særleg mange unge med innvandrarbakgrunn eller helseutfordringar som står utanfor arbeid og utdanning.

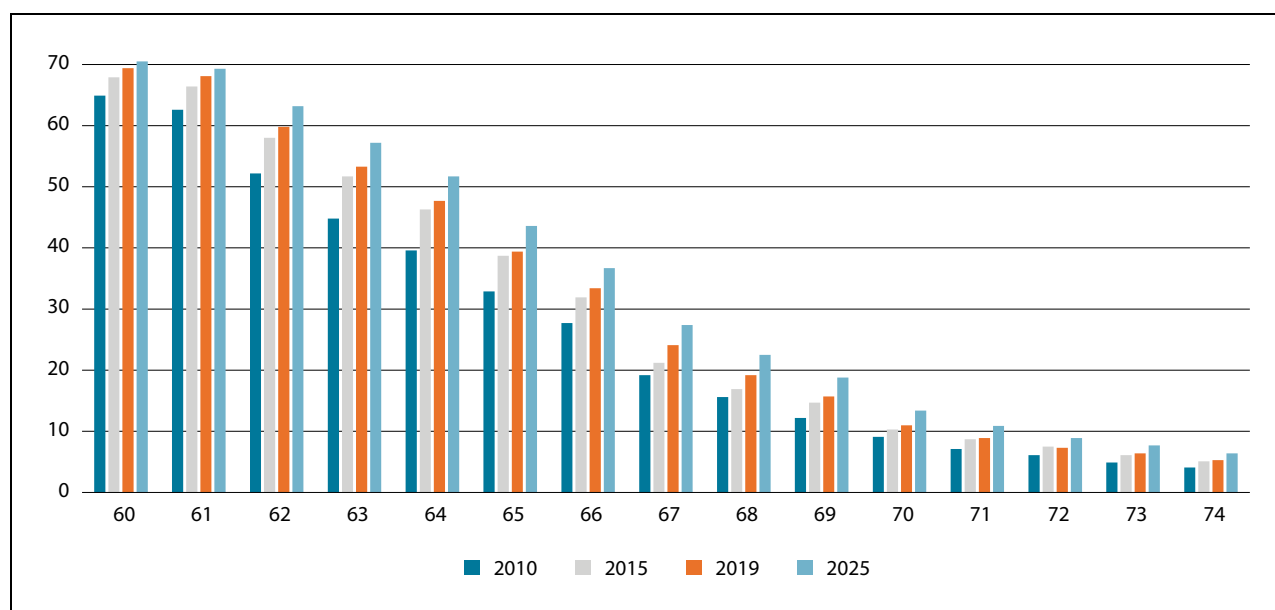


Figur 3.7 Unge utanfor arbeid, utdanning og arbeidsmarknadstiltak. Pst. og antal. 15–29 år. 2015–2024

Kjelde: Statistisk sentralbyrå

Nærmare om arbeidsmarknadstilknyttinga for eldre Sysselsettinga blant seniorar er aukande. Andelen lønnstakarar har auka for alle årskulla i alderen 60–74 år frå 2010 til 2025, sjå figur 3.8. 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 auken spesielt stor for aldersgruppa 62–66 år. Frå 2015 har auken òg vore stor for 67–68-åringar. Dei siste åra har det òg vore ein auke i den gjennomsnittlege avtalte arbeidstida for dei eldste aldersgruppene. Samti-

dig er arbeidsløysa blant eldre låg samanlikna med yngre aldersgrupper, men dei kan ha større vanskar med å komme tilbake i jobb og får lengre periodar med arbeidsløyse. Ifølge Norsk seniorpolitisk barometer meiner dei fleste leiarar at dei over 60 år presterer like godt som yngre arbeidstakarar, men om lag halvparten av leiarane føretrekker likevel å tilsette dei under 30 år framfor dei over 60 år. Samtidig viser barometeret at grensa for når arbeidsgivarane ser på ein kompetent arbeidssøkar som eldre, og derfor vurderer vedkommande som mindre aktuell for intervju, har flytta seg oppover det siste tiåret.



Figur 3.8 Lønnstakarar etter alder. Pst. av befolkninga i same aldersgruppe. 60–74 år. 2. kvartal 2010–2025

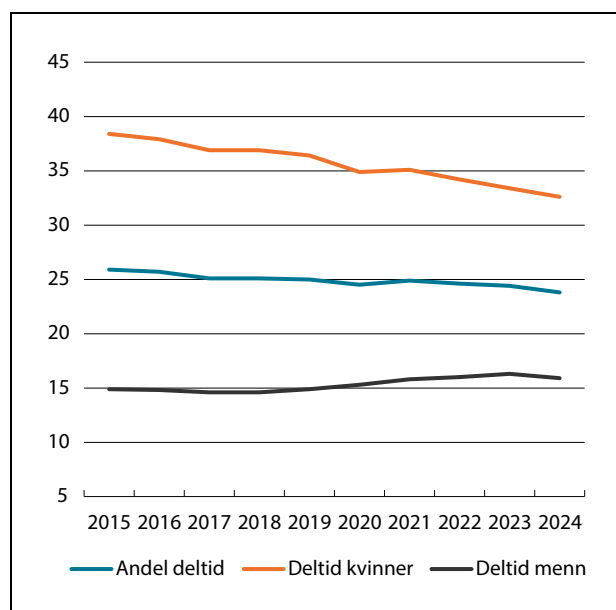
Kjelde: Statistisk sentralbyrå

Arbeidstid

Om lag tre av fire sysselsette jobbar heiltid. Ifølge AKU har heiltidsandelen blant lønnstakarar auka frå 74,3 pst. i 2021 til 75,9 pst. i 2024. I enkelte næringer og yrke er deltidsandelen særleg høg, som f.eks. innan salgs- og serviceyrke der meir enn halvparten av dei tilsette jobbar deltid. Klart fleire kvinner i heiltid har bidratt til å trekke opp heiltidsandelen dei to siste åra. Likevel er forskjellen mellom kjønna stor. I andre kvartal 2025 jobba 84 pst. av mennene heiltid og 64 pst. av kvinnene. Tilsvarende er det om lag dobbelt så mange kvinner som

menn som jobbar deltid, sjå figur 3.9. Undersysselsettinga, dvs. andelen deltidssysselsette som har prøvd å få ei lengre avtalt arbeidstid og som kan auka arbeidstida innan ein månad, er om lag uendra på 2,2 pst. frå andre kvartal 2024. Deltidsarbeid kan innebære at arbeidskraftressursane ikkje blir utnytta fullt ut, og det er potensial for større tilgang på arbeidskraft dersom fleire arbeider heiltid.

Deltid er meir vanleg blant innvandrarar og personar med låg utdanning og blant dei yngste og eldste i befolkninga. Blant dei unge kjem den høge deltidsandelen først og fremst av at mange har utdanning som hovudaktivitet.



Figur 3.9 Utviklinga i deltidarbeid for kvinner og menn. Pst. 2015–2024

Kjelde: Statistisk sentralbyrå

Tilknytingsformer

Andelen midlertidig tilsette har halde seg forholdsvis stabil i fleire år. Tal frå den registerbaserte sysselsettingsstatistikken viser at om lag 343 000 personar hadde ei midlertidig tilsetning i 2024. Det utgjorde 12 pst. av dei sysselsette, og er om lag det same som året før. Andelen med ei midlertidig stilling var høgast innanfor undervisning, helse- og sosialtenester og overnatting og servering.

AKU viser færre midlertidig tilsette enn den registerbaserte sysselsettingsstatistikken gjer, bl.a. som følge av ulik rapportering av midlertidig tilsetning i dei to statistikkane. I andre kvartal 2025 var 8,4 pst. av dei sysselsette midlertidig tilsette. Det var ein nedgang på 0,2 prosentpoeng frå

andre kvartal 2024. Blant menn var 6,7 pst. tilsette i ei midlertidig stilling i andre kvartal, mens det same gjaldt 10,2 pst. av kvinnene. Andelen midlertidig tilsette går ned med alderen.

SSB publiserer kvartalsvis statistikk over jobbar i bedrifter som leiger ut arbeidskraft. Utleige utgjorde 53 300 jobbar i andre kvartal 2025, om lag det same som året før. Det var ein liten nedgang i utleigejobbar i dei fleste yrker, og mest innanfor akademiske yrke, kontoryrke og salgs- og serviceyrker, mens det var ei auke innanfor handverkaryrker og høgskule- og militæryrker. Dei vanlegaste yrka for tilsette i utleigenæringa er barnehage- og skolefritidsassistent. Utanlandske pendlarar, dvs. arbeidstakarar som ikkje er busette i Noreg, står for om lag 15 pst. av jobbane i utleigenæringa. Det ligg ikkje føre eigen statistikk over kva bedrifter som leiger inn arbeidskraft frå utleigefirma.

Utviklinga i låglønn

Lønnsfordelinga i Noreg er relativt jamn samanlikna med mange andre land. I 2024 var gjennomsnittleg årslønn for ei heiltidsstilling 741 000 kroner, mens median årslønn var om lag 665 000 kroner. At gjennomsnittet ligg høgare enn medianen, kjem av at ei mindre gruppe har betydeleg høgare lønn enn resten og dermed trekker opp gjennomsnittet. Over 60 pst. av årsverka har ei lønn under gjennomsnittet. Medianlønna er eit vanlegare mål på kva som er ei typisk lønn.

Lønnsulikskapen i Noreg auka frå slutten av 1990-talet fram til 2015, men har sidan vore relativt stabil. Av alle årsverk hadde 7,6 pst. i 2024 ei årslønn under to tredelar av medianlønna. Om lag 18 pst. låg under 85 pst. av gjennomsnittleg industriarbeidarlønn, som er eit mykje brukt mål for låglønn i inntektsoppgjera, sjå tabell.

Utviklinga i låglønn, gjennomsnitt og median årslønn¹. Pst. og tusen kroner. 2015–2024

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Gjennomsnittslønn	540,5	549,6	562,9	579,4	600,1	608,2	635,0	664,7	704,1	741,0
Medianlønn	483,4	493,9	506,2	520,8	540,0	547,3	571,0	594,5	630,9	664,9
85 pst. av gj.snittlig industriarbeidarlønn	377,1	384,6	394,2	406,3	421,8	430,6	445,7	463,0	486,6	515,6
Andel under 85 pst. av gj.snitt industriarbeidarlønn ¹	18	18	18	18	19	19	18	18	17	18
2/3 av medianlønn	322,2	329,3	337,4	347,2	360,0	364,9	380,7	396,3	420,6	443,3
Andel under 2/3 av medianlønn	7,8	7,7	7,7	7,7	7,8	7,8	7,9	7,5	7,4	7,6

¹ Andel under 2/3 av medianlønn gjeld alle årsverk, mens øvrige tall gjeld heiltidstilsette.

Kjelde: Statistisk sentralbyrå

I mars 2023 sette Regjeringa Støre ned eit offentleg utval for å kartlegge omfanget av låglønn i Noreg, og 17. juni 2024 leverte utvalet rapporten NOU 2024: 11 *Lavlønn i Norge*. Utvalet fann at omfanget av låglønn og lønnsforskjellene auka frå 1997 til 2015, men at begge delar har vore stabile sidan da. Dei fann òg at lønnsforskjellene og omfanget av låglønn i Noreg er mindre enn i dei fleste andre land, og meinte at det norske systemet for lønnsdanning i det store og heile fungerer godt for å avgrense omfanget av låglønn. Utvalet tilrådde å satse sterkare på å auke organisasjonsgraden og dekningsgraden for tariffavtar. Vidare foreslo dei å vidareutvikle indikatorar for å følge med på utviklinga i låglønn og lønnsforskjeller. Dei peikte òg på at det trengst meir kunnskap på nokre område.

Utvalets presenterte eit breidt kunnskapsgrunnlag om låglønn. Det er flest låglønnsjobbar i privat sektor, særleg innanfor servering og varehandel. Helse- og sosialtenester (utanom sjukehusa) er ei stor næring og har òg mange av dei lågtlønnte, inkludert i kommunal sektor. Låglønn er vanlegare i deltidsstillingar, i bedrifter utan tariffavtale og i næringar med låg lønnsevne.

Unge, personar med låg utdanning og innvandrarar er overrepresenterte i låglønnsjobbar. Innvandrarar har meir enn dobbelt så høg førekomst av låglønn som resten av befolkninga, og ikkje-busette har enda høgare førekomst. Kvinner har noko høgare låglønnsførekomst enn menn.

Det er stor mobilitet i låglønsgruppa. Tre av fire som er lågtlønnte eitt år, går over i høgare lønte jobbar over tid. Dei aller fleste som er i jobb, bur ikkje i hushald med låg inntekt, men låg lønn

aukar risikoen for låginntekt, særleg for dei med svak tilknytning til arbeidsmarknaden. Låglønn viser til betaling for arbeid, mens låginntekt omfattar den samla økonomiske situasjonen til ein person eller eit hushald, sjå meir i punkt 3.5.

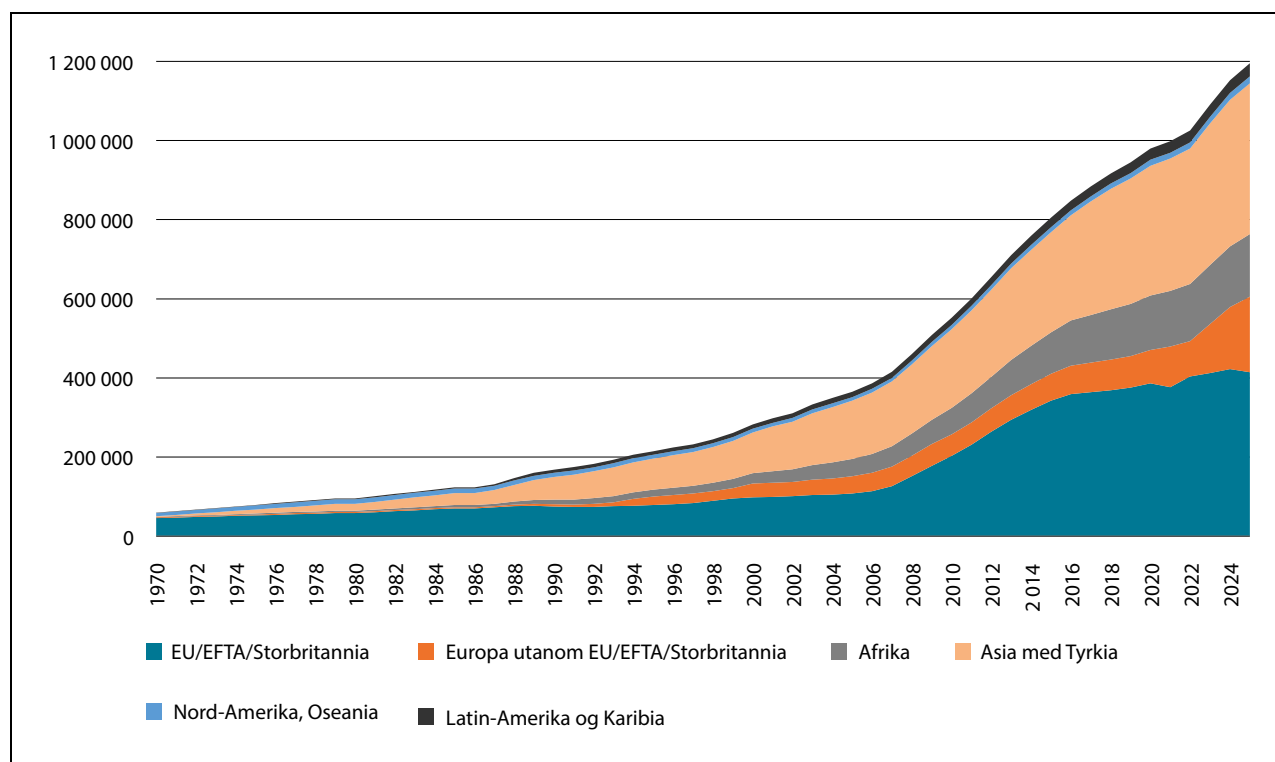
Utvalets rapport var på høyring hausten 2024, og det kom inn 15 høyringssvar. Her får utvalet brei støtte for arbeidet sitt og tilrådingane sine. Fleire høyringsinstansar understrekar kor viktig høg organisasjonsgrad og tariffavtaledekning er for å motverke låglønn, og støttar forslaget om å gjenopprette ei partssamansett arbeidsgruppe under Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd (ALPR). Det er òg brei einigheit om behovet for vidare analysar og statistisk oppfølging basert på dei foreslåtte indikatorane. Samtidig åtvarar nokre høyringsinstansar mot å legge for stor vekt på to tredelar av medianlønna som indikator, og meiner at han bør supplere, ikkje erstatte, etablerte mål. Fleire peiker på behovet for meir kunnskap om samanhengen mellom låglønn, deltid og kompetanse, og etterlyser tiltak som kan styrke kvalifiseringa og utdanninga blant lågtlønnte. Nokre peiker òg på at inkluderingsperspektivet i liten grad var drøfta i rapporten frå utvalet.

Departementet har vurdert rapporten frå utvalet og høyringssvara. Høg organisasjonsgrad og tariffavtaledekning er eit avgjerande element i den norske arbeidslivsmodellen og for oppslutninga om frontfagsmodellen. Tilrådingane frå utvalets samsvarer godt med prioriteringane til regjeringa. Departementet har dei siste åra arrangert eit seminar om å styrke det organiserte arbeidslivet, og vil også i år gjere det. Departementet er i løpande kontakt med SSB om utvikling av statis-

tikk og analysar på ansvarsområda til departementet. I den samanheng vil vi óg sjå nærmare på bruken og utviklinga av låglønns-indikatorar i relevante analysar og publikasjonar. Teknisk berekningsutval for inntektsoppgjera vil på eige initiativ vurdere korleis dei kan nytte indikatorane i arbeidet sitt, som eit ledd i å styrke kunnskapen om låglønn i Noreg.

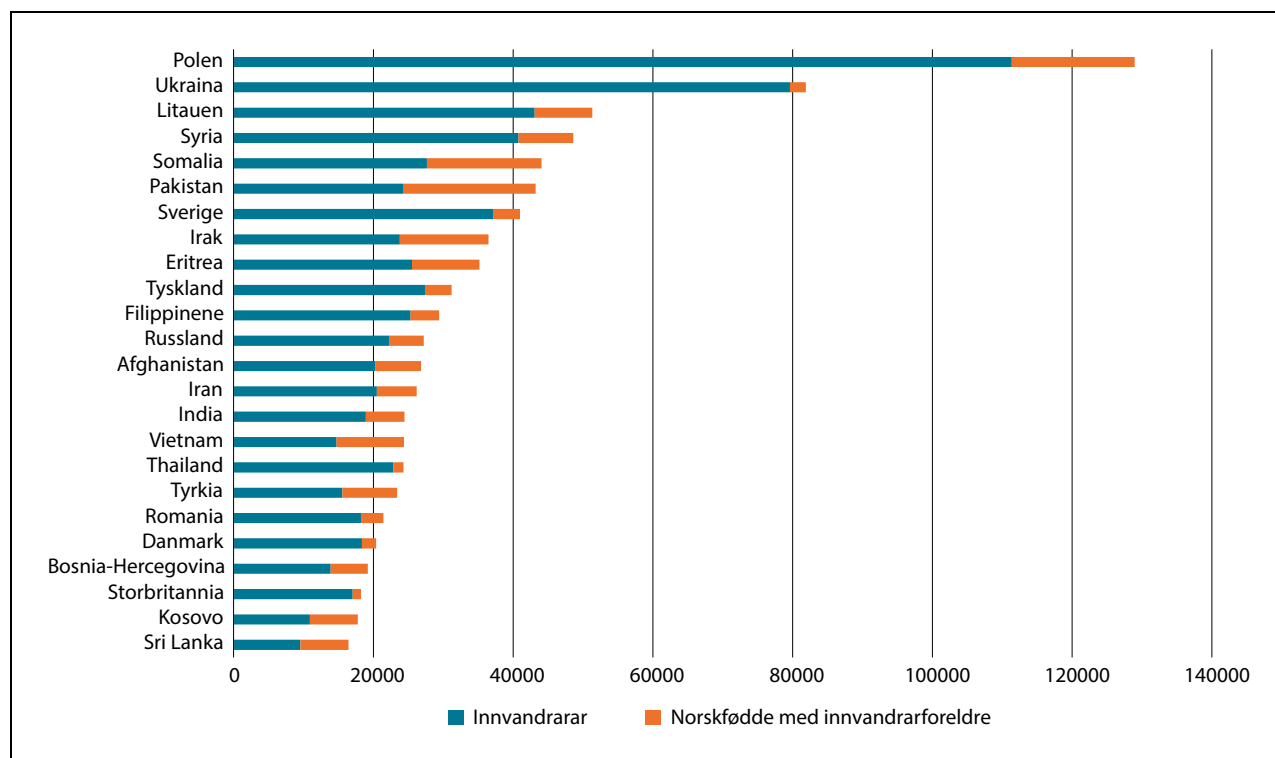
3.3 Innvandrarar og integrering

I Noreg bur det om lag 1,2 mill. innvandrarar og norskfødde med to innvandarforeldre, hhv. 17 pst. og 4 pst. av befolkninga. Dei har bakgrunn frå over 200 land. Ved inngangen til 2025 var det flest innvandrarar og norskfødde med innvandarforeldre frå Polen, Ukraina, Litauen, Syria, Somalia, Pakistan, Sverige, Irak, Eritrea og Tyskland. Personar med flyktningbakgrunn utgjer 6 pst. av totalbefolkninga og nær 35 pst. av alle innvandrarar i Noreg.



Figur 3.10 Innvandrarar og norskfødde med innvandarforeldre busette i Noreg 1970–2025. Antal

Kjelde: Statistisk sentralbyrå

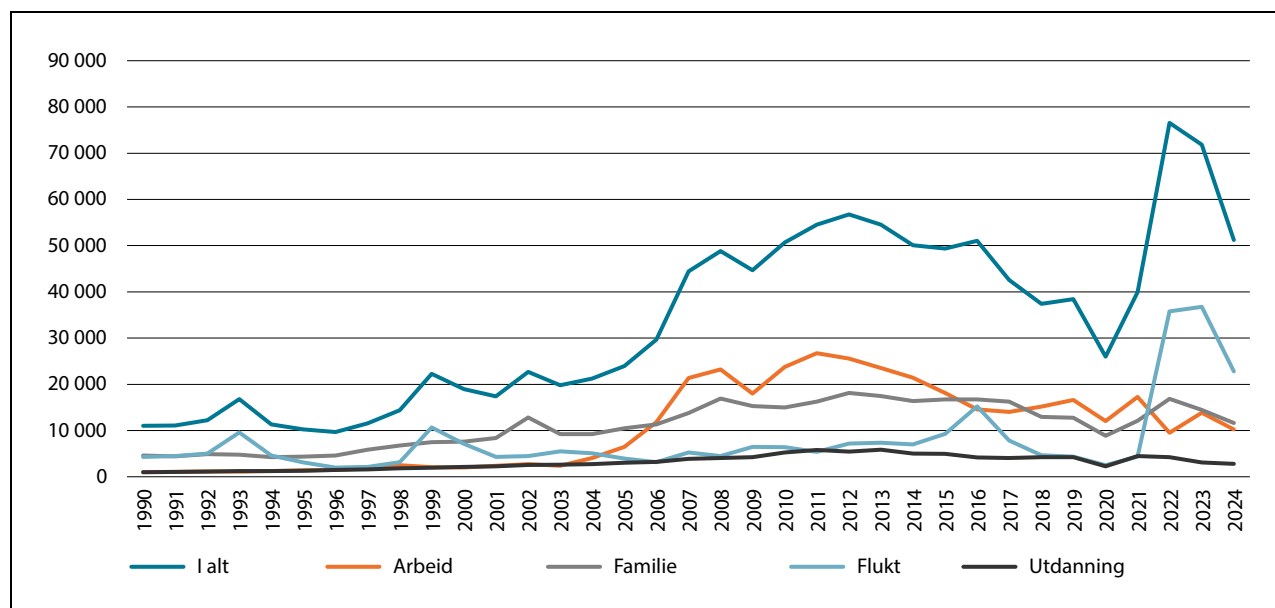


Figur 3.11 Innvandrarakar og norskfødde med innvandrarakforeldre etter landbakgrunn. 1.1.2025. Antal

Kjelde: Statistisk sentralbyrå

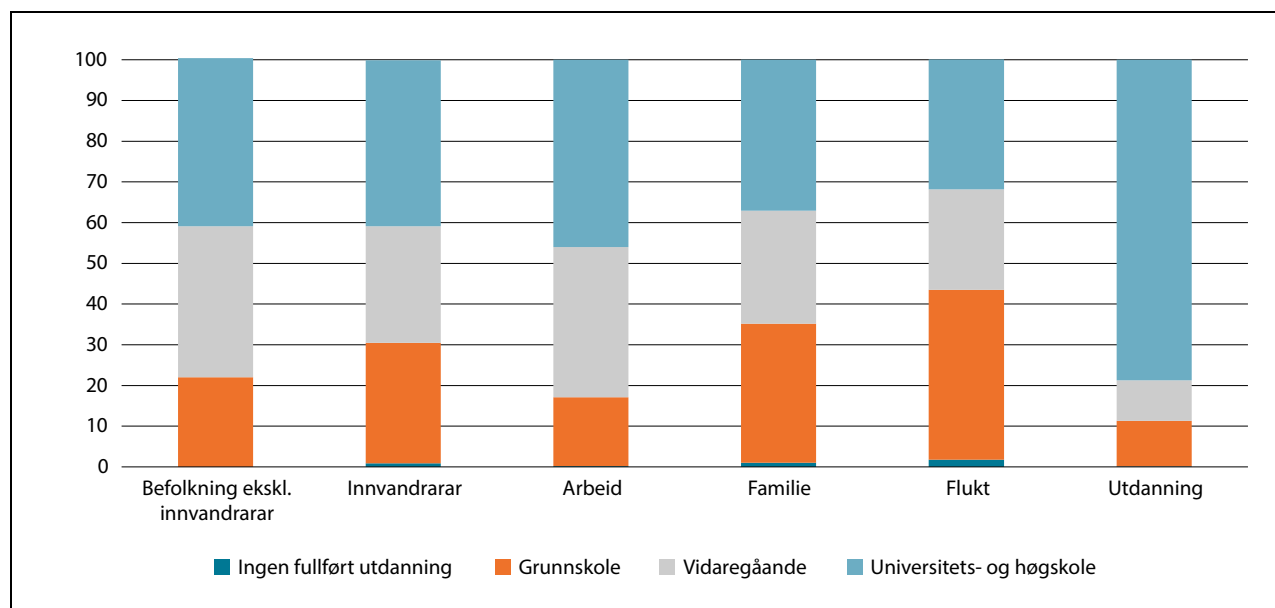
Innvandrarakar har komme til landet av ulike årsaker. Rundt 51 200 ikkje-nordiske statsborgarakar innvandra til Noreg i 2024. Russlands fullskalainvasjon av Ukraina har endra innvandringsbildet, og flukt var i 2024 den vanlegaste grunnen til innvandring. I alt fekk 22 800 flyktningar opphald på

grunn av behov for vern – langt dei fleste var fordrivne frå Ukraina og fekk midlertidig kollektivt vern. Om lag 11 600 personar innvandra av familiære årsaker, 10 200 fekk opphald på grunn av arbeid i Noreg, og 2 800 kom for å studere.



Figur 3.12 Ikkje-nordiske innvandringar etter innvandringsgrunn. 1990–2024. Antal

Kjelde: Statistisk sentralbyrå



Figur 3.13 Utdanningsnivå for personar f.o.m. 16 år, etter innvandringskategori og innvandringsgrunn. 2024. Pst.

Kjelde: Statistisk sentralbyrå

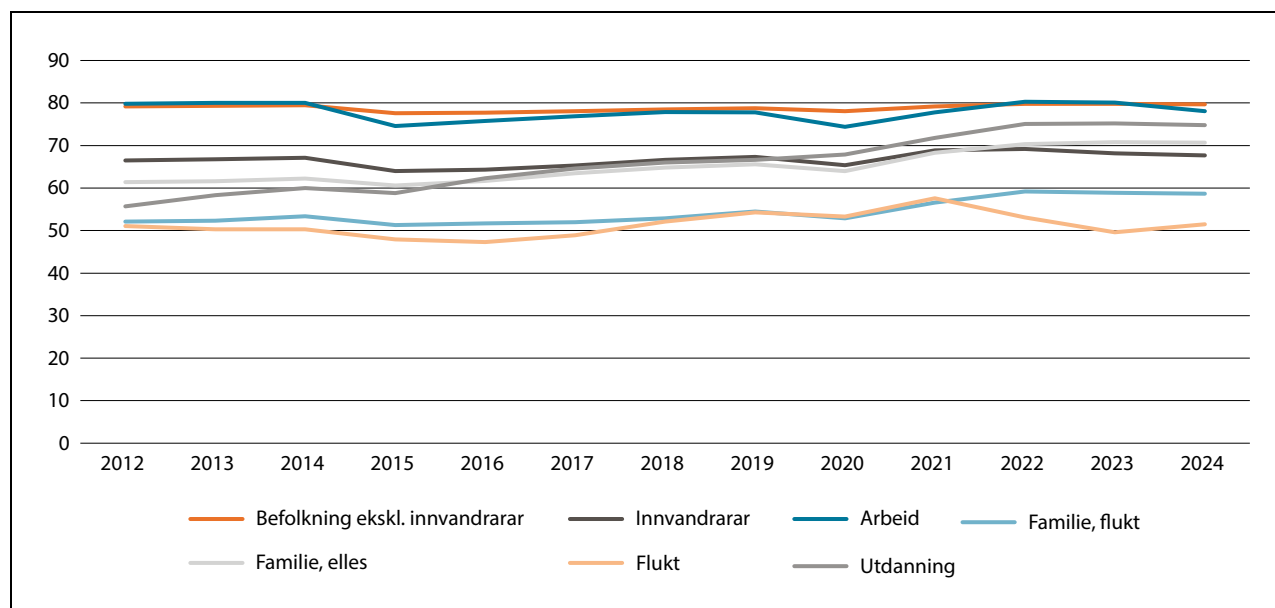
Blant dei som sjølv har innvandra, er det relativt fleire som manglar utdanning eller berre har utdanning på grunnskolenivå, samanlikna med resten av befolkninga. For ein del innvandrere er utdanningsnivået ukjent, og derfor er det utfordrande å gi eksakte tal. I 2024 hadde 30 pst. av innvandrarane grunnskole som høgaste fullførte utdanning, mot 22 pst. i resten av befolkninga. På den andre sida er andelen som har utdanning på universitets- eller høyskolenivå noko høgare blant innvandrarar enn i resten av befolkninga – hhv. 41 pst. og 37 pst.

Samtidig er det store forskjellar i utdanningsnivå blant innvandrarar, avhengig av innvandringsgrunn og landet dei kjem frå. Over tre av fire som har kome for å studere, har utdanning på universitets- eller høyskolenivå. Blant arbeidsinnvandrarar er det 46 prosent som har høgare utdanning. Dette er ein relativt høg del. Delen flyktning-

gar med høgare utdanning har auka frå 23 prosent i 2021 til 32 prosent i 2024. Denne auken kjem truleg av innkomstane frå Ukraina.

Innvandrere har i gjennomsnitt lågare sysselsettingsgrad enn resten av befolkninga. I 2024 var 68 pst. av innvandrarane sysselsette, mot 80 pst. i resten av befolkninga.

Det er store variasjonar i sysselsettinga blant innvandrarar, avhengig av landbakgrunn, kjønn og butid i Noreg. Andelen i jobb er relativt høg blant innvandrarar frå land i Europa og Nord-Amerika, som i stor grad har komme som arbeidsinnvandrarar, og låg blant innvandrarar frå land i Afrika og Asia, som har komme som flyktningar. Sysselsettinga er særleg låg blant kvinner i denne gruppa. Sjå òg omtalen av sysselsetting blant innvandrarar generelt under punkt 3.2 Situasjonen i arbeidsmarknaden.



Figur 3.14 Registrerte sysselsatte, etter innvandringskategori og innvandringsgrunn. Prosent. av personar 20–66 år. Fjerde kvartal

Kjelde: Statistisk sentralbyrå

Integrerings- og mangfaldsdirektoratet publiserer årleg ein rapport som samanstill den nyaste tilgjengelege kunnskapen om integrering på ulike samfunnsområde som arbeidsliv, utdanning og levekår, og politisk og sosial deltaking.²

Integrering er ein prosess som tar tid. For dei fleste innvandrere vil det ta tid å tileigne seg relevant kompetanse, finne jobb, lære norsk og knyte sosiale band i samfunnet. Arbeidsgivarar oppgir òg at språk er den største barrieren for å tilsette innvandrere.

Det er ein positiv samanheng mellom butid og ei rekke indikatorar for integrering. Ved inngangen til 2025 hadde om lag 26 prosent av innvan-

drarane budd i Noreg i fem år eller mindre, og litt under halvparten av alle innvandrere hadde budd i landet i ti år eller mindre.³ Både sysselsettinga og deltakinga i frivillige organisasjonar aukar i løpet av dei første åra i Noreg, og innvandrere med lengre butid har både høgare inntekt og betre buforhold.⁴ Det er likevel store variasjonar mellom innvandrargruppene. Nokre grupper peiker seg ut ved å ha ein stor andel med vedvarande låginntekt, sjølv etter lang butid (SSB, 2023). Sjå nærmare omtale under punkt 3.5 Utviklinga for låginntektsgrupper.

² IMDi (2025). *Hvordan går det med integreringen i Norge? Indikatore, status og utviklingstrekk i 2025.*

³ Ibid.

⁴ Ibid.

Busetting

Utviklinga i talet på busette dei siste åra

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Per 1. september 2025
Busetting av flyktningar							
Busette totalt	4 822	2 819	4 489	31 258	33 701	25 618	7 529
Av desse: overføringsflyktningar	2 806	1 523	3 641	3 146	2 223	1 468	377
Av desse: fordrevne frå Ukraina				27 058	29 730	22 284	6 416

Kjelde: IMDi

Personar som får opphald i Noreg på bakgrunn av søknad om vern, og overføringsflyktningar, får tilbod om busetting med offentlig hjelp. Busetting med offentlig hjelp for nykomne flyktningar er ikkje ein rett eller ei plikt som er regulert i lova. Busettinga er frivillig for kommunane, og skjer etter avtale mellom staten ved IMDi og kvar enkelt kommune. Ordninga er nedfelt i *Samarbeidsavtalen om mottak og bosetting av flyktninger* mellom KS (Kommunesektorens organisasjon), Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Barne- og familiedepartementet og Kommunal- og distriktsdepartementet (2022–2025). Avtalen går ut i 2025, og departementet arbeider med å fornye han.

Rekordmange flyktningar er blitt busette etter Russlands fullskalainvasjon av Ukraina i 2022, men etter fleire år med svært høg busetting har busettingsbehovet gått ned i 2025. Samtidig er krigssituasjonen i Ukraina uføreseieleg, og det er uvisst kor mange som vil søke opphald i Noreg framover. Prognosane for 2026 er svært usikre, og det må takast høgde for at busettingsbehovet kan bli både høgare og lågare.

Dei siste åra har kommunar over heile landet vist ein historisk vilje til å busette flyktningar. Ei rekke tiltak er sette i verk for å gjere det enklare for kommunane å busette fleire på kort tid. Midlertidige regelverksendringar har vore viktige for å gi dei handlingsrom og fleksibilitet til bl.a. rask etablering av mottak, omsorgssenter, barnehagar og skolar og raskare tilgang på bustader.

Busettinga har òg gått raskare enn tidlegare år. Per 1. september 2025 tok det i gjennomsnitt 3,3 månader frå ein flyktning fekk vedtak om opphald, til vedkomande vart busett i ein kommune. For fordrivne frå Ukraina og for overføringsflyktningar var snittet 3 månader. For andre asylsøkarar tok det i gjennomsnitt 3,4 månader.

Sjølvs om kommunane framleis buset flyktningar raskt etter tre og eit halvt år med ekstraordinær høg busetting, melder mange om kapasitetsutfor-

dringar i bustadmarknaden, og at det er blitt meir krevjande å finne eigna bustader til busetting. Det har òg blitt meir krevjande for IMDi å få nok busetningsplassar til einslege mindreårige flyktningar og til personar med særskilde tilretteleggingsbehov. I tillegg opplever fleire kommunar eit generelt press på det kommunale tenestetilbodet, som fastlege- og helsetenester, barnehagar, skolar, flyktingtenesta og vaksenopplæringa. Dette er òg bakgrunnen for at regjeringa har innført ei rekke tiltak for å få ned inkomstane til Noreg.

Nokre flyktningar med alvorleg nedsett funksjonsevne eller åtferdsvanskar ventar lenger enn ønskeleg på å bli busett i ein kommune etter at dei har fått vedtak om opphald. For å bidra til raskare busetting har regjeringa styrkt tilskotsordninga kommunane kan søke på når dei busett personar som krev særskild oppfølging. Sidan 2022 har kommunane kunna få tilskot i inntil ti år for personar dei busett frå dei særskilde buløysingane til Utlendingsdirektoratet (UDI). I 2023 auka maksbeløpet for ekstratilskotet ved busetting av personar busette frå to av UDIs særskilde buløysingar til 2,5 mill. kroner. Auken gjeld personar som blir busette frå den særskilde bu- og omsorgsløysinga for valdelege og utagerande bebuarar (særbol) og frå den særskilde pleie- og omsorgsløysinga for bebuarar med omfattande helse- og omsorgsbehov (særpleie). Til 2026 foreslår regjeringa å forenkla dokumentasjonskrava i tilskotsordninga og behovsprøve tilskot 1. Sjå nærmare omtale under del II, kap. 671, post 60.

Kvalifisering og opplæring av nykomne innvandrarar

Opplæring i norsk og samfunnskunnskap utgjer ein viktig del av introduksjonsprogrammet for vaksne flyktningar, men er òg ei sjølvstendige ordning med ei vidare målgruppe. Ferdigheiter i norsk er viktig for å få tilgang til arbeid og utdanning, men òg for å delta på andre samfunnsarenaer.

Talet på deltakrar i opplæring i norsk og samfunnskunnskap dei siste åra¹

År	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Deltakrar i opplæring med rett og plikt	39 858	42 227	38 479	31 672	24 009	20 230	17 664	18 133	18 854
Deltakrar med berre plikt	1 542	1 836	1 766	2 060	2 163	2 106	2 170	2 797	4 419
Deltakrar med berre rett ²	626	488	370	296	81	48	27	21	19
Deltakrar med kollektivt vern med rett til norskopplæring	-	-	-	-	-	-	10 552	27 164	32 139
Totalt	42 026	44 551	40 615	34 028	26 253	22 384	30 413	48 115	55 431

¹ Personar i alderen 56-67 år med rett til norskopplæring etter introduksjonslova. Inkluderer ikkje deltakrar med kollektivt vern

² Personar 56–67 år med rett til norskopplæring etter introduksjonslova. Inkluderer ikkje deltakrar med kollektivt vern.

Kjelde: IMDi

I 2024 deltok 55 431 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. Likevel varierer det mykje kor rask kommunane får tilbodet på plass. Ein relativt stor del av dei med rett og plikt (56 pst.) eller berre rett til opplæring (28 pst.) får ikkje oppstart innan fristen på tre månader. 56 pst. av dei som avla den munnlege norskprøven i 2024, oppnådde nivå B1 eller høgare. Dette er ein framgang på 1 prosentpoeng frå 2023 og 9 prosentpoeng frå 2022. Resultata på den skriftlege norskprø-

ven var omtrent dei same i 2024 som i 2023. Andelen som oppnådde B1 eller B2 var 45 pst. på lytteprøven, 47 pst. på leseprøven og 46 pst. på skriveprøven i 2024. Dette var rett nok ein god del lågare enn i 2022, da andelane var hhv. 54 pst., 54 pst. og 48 pst.

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

Utviklinga i talet på deltakarar i introduksjonsprogrammet dei siste åra

År	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Deltakarar i alt	27 141	20 968	13 942	10 595	17 879	32 506	36 139
Av dei deltakarar med rett og plikt							
	27 067	19 262	12 727	9 716	8 906	8 346	8 321
Av dei deltakarar som kan få tilbod om program	74	1 706	1 215	879	626	575	438
Deltakarar med kollektivt vern og rett til program					7 861	22 320	26 464
Deltakarar med kollektivt vern som kan få tilbod om program					486	1 265	916
Nye deltakarar	4 419	3 072	2 227	2 246	11 166	17 699	17 095
Deltakarar som har avslutta	8 310	8 207	4 820	3 292	2 757	11 381	15 755

Kjelder: SSB og IMDi/NIR

I 2024 var det 36 139 personar som deltok i introduksjonsprogrammet, mot 32 506 deltakarar året før. Tal for 2024 viser at 45 pst. gjekk direkte over til arbeid eller utdanning etter avslutta program, ein liten nedgang frå 49 pst. i 2023. I 2024 gjekk 41 pst. direkte over i arbeid og 4 pst. direkte over til utdanning, mot hhv. 41 pst. og 4 pst. i 2023. For tidlegare deltakargrupper har det gjerne vore ein majoritet som har gått over til utdanning etter fullført introduksjonsprogram. Dei to siste åra har det derimot vore ei stor overvekt av deltakarar som går direkte over til arbeid. Dette kan forklarast med at fordrivne frå Ukraina, som utgjør majoriteten av deltakarane i introduksjonsprogrammet, har med seg ein høgare kompetanse enn andre deltakargrupper, og såleis ikkje har behov for å ta vidare utdanning etter fullført introduksjonsprogram. Det har dessutan vore eit klart mål for regjeringa at fordrivne skal komme raskt over i arbeid.

Sidan introduksjonsprogrammet blei innført i 2004, har det vore stor variasjon mellom kommunane når det gjeld innhaldet i programmet. Det har vist seg at programmet i mange tilfelle ikkje i tilstrekkeleg grad fyller gapet mellom den kompetansen flyktningane har med seg, og det som krevst i den norske arbeidsmarknaden. Med integreringslova er det tatt fleire grep for å minske dette gapet. IMDi, Direktoratet for høgare utdanning og kompetanse (HK-dir) og statsforvaltarane spelar ei viktig rolle når det gjeld å rettlege, føre tilsyn og følge opp lova.

Som ei oppfølging av Meld. St. 17 (2023–2024) *Om integreringspolitikken: Stille krav og stille opp* og

basert på erfaringar frå følgeevalueringar og handteringa av dei høge tilkomstane av fordrivne frå Ukraina, fremma regjeringa forslag til endringar i integreringslova for Stortinget 4. april 2025, jf. Prop. 81 L (2024–2025). Stortinget vedtok forslaga 10. juni 2025, og dei fleste av endringane tar til å gjelde 1. januar 2026. Førmålet med endringane er bl.a. å styrke arbeidsrettinga og den formelle opplæringa i introduksjonsprogrammet. Basert på positive erfaringar frå dei midlertidige reglane for personar med kollektivt vern, er det bl.a. innført minstekrav til arbeidsretta element i programmet. Det har ført til tidlegare og meir konsekvent innføring av arbeidsretta tiltak. I tillegg har programtida for deltakarar som skal gjennomføre heile eller delar av vidaregåande opplæring blitt utvida på bakgrunn av utfordringar med lang ventetid før oppstart i vidaregåande opplæring, mangel på tilrettelagde tilbod for deltakarar med svake norskerferdigheiter og behov for føreseieleg livsopphald. For dei som skal fullføre fag- og yrkesopplæring kan programmet settast til inntil fem år frå start.

Deltaking i samfunnslivet

Integrering handlar òg om deltaking i det norske samfunnslivet. Dei innvandarane som har lengst butid, opplever sterkare tilhørsele til Noreg og deltar i større grad i samfunnslivet.

I 2024 fekk 27 000 personar innvilga norsk statsborgarskap. Ein stor andel av desse, 47 pst., var personar med statsborgarskap i eit europeisk land. Syrarar, polakkar, svenskar og eritrearar utgjorde

dei største landgruppene. Talet på overgangar til norsk statsborgarskap har auka markant etter lovendringa 1. januar 2020, som opna for eitt eller fleire statsborgarskap i tillegg til det norske.

Frivillige organisasjonar er viktige arenaer for integrering og deltaking i samfunnet. Befolkninga med innvandrarbakgrunn har hatt ei ein jamn auke når det gjeld deltaking i frivillig aktivitet. Undersøkingar tyder likevel på at innvandrarakar i mindre grad tar på seg politiske verv og deltar i frivillige organisasjonar enn resten av befolkninga gjer.

Deltakinga blir påverka av økonomi, norskferdigheiter, erfaringar med frivillige organisasjonar frå heimlandet, forventningar og kjennskap til korleis det frivillige fungerer i Noreg. Kvinner, lågt utdanna, eldre og personar med svake norsk-kunnskapar deltar i mindre grad i frivillig arbeid enn andre innbyggjarar gjer.

Regjeringa har foreslått ein ny forskrift for tilskot til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjonar. Den nye forskrifta gir eit meir presist og tilgjengeleg regelverk med klarare samanheng mellom mål, kriterium for måloppnåing og rapportering. Forskrifta vil òg omfatte tilskot til nasjonale ressurscenter på integreringsfeltet. Departementet vil foreslå eit breiare og meir samordna mål for heile tilskotsordninga.

Fridommen til å bestemme over eige liv er grunnleggande, og negativ sosial kontroll og æresmotivert vald er vedvarande utfordringar som truar deltakinga i samfunnslivet og høvet til å gjere sjølvstendige val når det gjeld eige liv og eiga framtid. Derfor er arbeid for å motverke negativ sosial kontroll og æresmotivert vald eit stadig viktigare tema i norsk integreringspolitikk. Våren 2025 lanserte regjeringa handlingsplanen *Sjef i eget liv – styrket innsats mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vald 2025–2028*. Planen er utarbeid i samarbeid mellom åtte departement, og inneheld 29 tiltak fordelt på fire innsatsområde: rettsvern, førebygging, kompetanseheving og ufrivillige utanlandsopphald.

Diskriminering og negative haldningar hindrar òg inkludering av innvandrarakar i norsk samfunnsliv. Haldningane til innvandrarakar og innvandring har blitt stadig meir positive dei siste åra. Likevel opplever personar med innvandrarbakgrunn, og særleg dei unge, at folk forskjellsbehandler dei og møter dei med fordommar. Regjeringa har lagt fram fleire handlingsplanar med tiltak for å motverke rasisme og diskriminering.

Likeverdige offentlege tenester er viktige for at innvandrarakar skal ha tillit til myndigheitene og oppleve at dei høyrer til og blir aksepterte i det norske samfunnet. Samordningsrolla til integre-

ringsmyndigheitene, tilrettelagd informasjon frå offentlig sektor og bruk av kvalifisert tolk kan bidra til likeverdige offentlege tenester for innvandrarakar og større tillit til det offentlege. Det er lagt ned eit stort arbeid for å auke bruken av kvalifisert tolk i offentlig sektor. Andelen tolkeoppdrag som har vore utført av kvalifiserte tolkar har auka jamt, frå 48 pst. i 2020 til 70 pst. i 2024.

Fordrivne frå Ukraina

Sidan mars 2022 har fordrivne frå krigen i Ukraina fått midlertidig kollektivt vern i Noreg. Per 1. september 2025 har om lag 93 000 ukrainske statsborgarakar fått innvilga midlertidig kollektivt vern. Personar som har fått slikt vern, får òg tilbod om å bli busette med offentlig hjelp. Per 1. september 2025 har om lag 85 500 fordrivne frå Ukraina blitt busett, og ca. 1 900 er på veg til å bli busett i ein kommune.

Det skal leggst til rette for at personar som har fått innvilga midlertidig kollektivt vern, kjem raskt ut i arbeid eller annan aktivitet. Samtidig treng mange av dei fordrivne frå Ukraina noko kvalifisering og språkopplæring før dei er klare for arbeidsmarknaden. Regjeringa har derfor lagt til grunn at tilbodet til denne gruppa i stor grad bør samsvare med tilbodet til andre flyktningar. Sjå nærmare omtale av tilbodet ovanfor under overskriften Kvalifisering og opplæring av nykomne innvandrarakar.

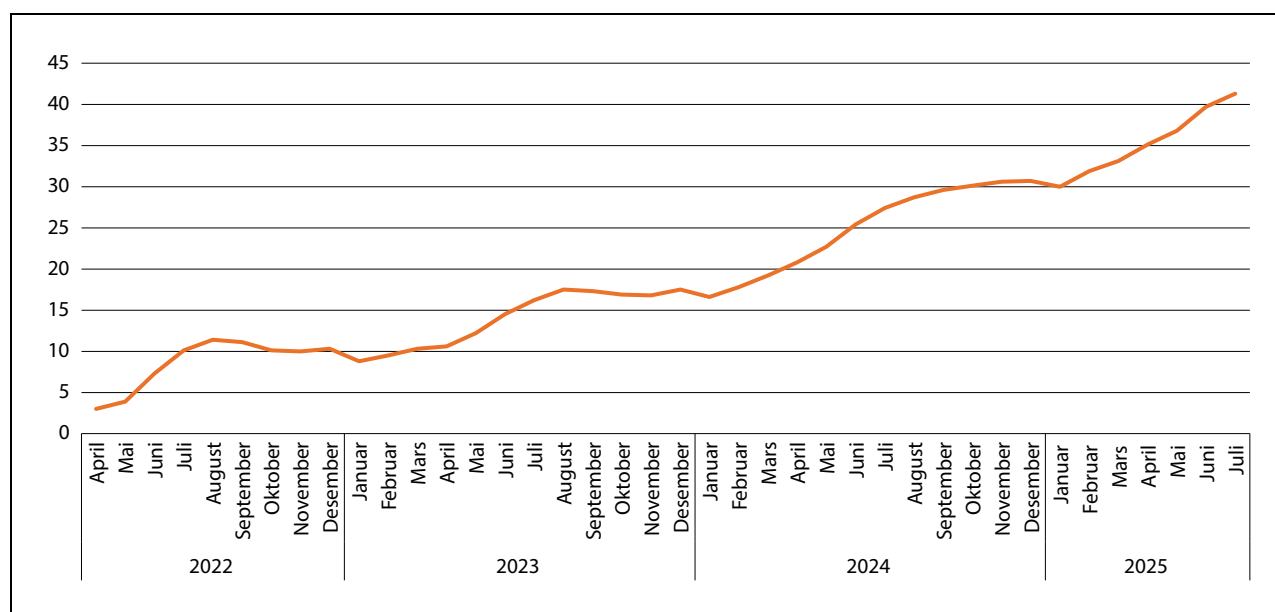
Ein stor del av dei fordrivne frå Ukraina har valt å nytte seg av retten til introduksjonsprogram og språkopplæring før dei går ut i arbeid. Per 1. september 2025 var nesten 10 300 personar med midlertidig kollektivt vern som hadde rett til introduksjonsprogram, registrerte som deltakarakar i programmet. Blant dei om lag 29 000 fordrivne som hadde fullført introduksjonsprogrammet per 1. september 2025, og som er registrerte med ein avslutningsårsak, har 44 pst. gått direkte over til arbeid, 2 pst. til utdanning, 28 pst. til arbeidsmarknadstiltak i regi av Arbeids- og velferdsetaten og 11 pst. til kvalifiserande tiltak i regi av kommunen eller andre aktørar. Per 1. september 2025 var nesten 8 200 fordrivne av dei omtrent 12 400 med rett til opplæring registrerte som deltakarakar i norskopplæring. Tala for deltaking i introduksjonsprogram og norskopplæring er baserte på data frå Nasjonalt introduksjonsregister (NIR) per 1. september 2025. Kommunane har tilgang til å registrere opplysningar i NIR innan to månader etter dei har tatt imot dei. Tala kan derfor endre seg noko over tid.

Tal frå SSB viser at 19 300 fordrivne var sysselsette i Noreg i juli 2025. Det utgjer 41,3 pst. av alle busette fordrivne mellom 20 og 66 år. Den positive

utviklinga i sysselsettinga av fordrivne ein såg i 2024 har heldt fram i 2025. Sidan juli i 2024 har nesten 8 000 fordrivne kome i jobb og sysselsettingsandelen har auka med 14 prosentpoeng. Éin av seks ukrainske fordrivne jobbar innan overnating eller servering, mens éin av ti jobbar innanfor industri, varehandel, helse- og sosialtenester eller forretningsmessig tenesteyting. Om lag to av tre ukrainske fordrivne som er sysselsette, er under 40 år. Tal frå Arbeids- og velferdsdirektoratet viser at to av tre jobbar over 30 timar i veka. Det tyder på at dei fleste er tilsette i heiltidsarbeid.

Regjeringa har sett i verk ei rekke tiltak for å få fleire fordrivne frå Ukraina til å delta på arbeidsmarknaden, bl.a. ved å skjerpe krava til arbeidsretting av introduksjonsprogrammet og ved å etablere eit nasjonalt digitalt system for norskopplæring. Regjeringa forventar betre resultat etter kvart som tiltaka får tid til å verke.

Ein samla omtale av korleis regjeringa handterer fordrivne frå Ukraina, finst i del III, under punkt 7 Fordrivne frå Ukraina.



Figur 3.15 Sysselsette blant fordrivne frå Ukraina mellom 20 og 66 år. Pst.

Kjelde: Statistisk sentralbyrå

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.⁵ *Faktabok om arbeidsmiljø og -helse 2024* frå Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) viser at meir enn fire av fem arbeidstakarar er tilfredse med jobben sin.⁶ Men sjølv om det store bildet er bra, er ikkje høg trivsel alltid sammanfallande med godt arbeidsmiljø eller risikofritt arbeid. Det er framleis utfordringar i fleire bran-

sjar 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 endra seg betydeleg i fleire verksemdar, med det utfallet at også arbeidsmiljøa er i endring.⁷ Den tydelegaste trenden er bruken av mindre stadbundne 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, blir no utfordra av mobile einingar og nettverk, digitale møteplassar og moglegheit til å arbeide til andre tider av døgnet, noko som kan

⁵ Arbeidsmiljøet i Norge og EU – en sammenlikning (2023). STAMI-rapport, årgang 24, nr. 3, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.

⁶ Tala er noko lågare enn ved den førre målinga i 2021, men det er vanskeleg å seie om nedgangen er reell, ettersom levekårsundersøkinga har blitt endra i mellomtida.

⁷ Målene om et mer inkluderende arbeidsliv – status og utviklingstrekk (2023). Rapport 2022. Rapportering frå faggruppa for IA-avtalen.

gjere det vanskeleg å planlegge og sette grenser mellom jobb og privatliv. Dette er endringar som kan påverke arbeidsmiljøet på kort og lang sikt og som vi treng meir kunnskap om. I 2022 oppgav 14 pst. av dei sysselsette at dei jobba heimanfrå i løpet av ei vanleg arbeidsveke.⁸

Mykje tyder på at arbeidsinnhaldet og måten å jobbe på kan halde fram med å endre seg framover. Ny teknologi og nye arbeidsmetodar kan bidra til å redusere eksponeringa for farlege stoff og fysiske belastningar i samband med manuelle arbeidsoperasjonar. Samtidig kan dei føre til nye utfordringar knytte til avansert utstyr, utvikling av nye materiale og handtering av avfall og resirkulering i samband med det grøne skiftet. Veksten i teneseteytande sektor, spesielt innanfor helse- og sosialsektoren, har ført til at vi har fått fleire yrke prega av kunde-, brukar- og pasientrelasjonar. Det medfører utfordringar knytte til emosjonelle krav, rollekonfliktar, samt vald og truslar i enkelte yrkesgrupper. Fleire av dei tradisjonelle fysiske, kjemiske og mekaniske arbeidsmiljøeksponeringane er framleis utbreidde i mange yrke. I ei tid der kvalifikasjonskrava i arbeidslivet aukar, blir det stadig viktigare at folk får høve til å lære og utvikle kompetansen sin på arbeidsplassen. 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 både forskarar, arbeidsmiljøforvaltningar og partane i arbeidslivet retta meir merksemd mot helse og sikkerheit i samband med atypiske tilsettings- og tilknytningsformer. Midlertidige tilsetningar, deltidsarbeid, innleige frå bemanningsføretak og plattformøkonomi er eksempel på tilknytningsformer som kan innebære spesifikke utfordringar når det gjeld opplæring, helse og sikkerheit. Sjølv om omfanget av slike ordningar i Noreg har vore relativt lågt og stabilt dei siste tiåra, er det viktig å halde fram med å vere merksam på utviklinga og effektane av ulike former for tilknytning til arbeidslivet. Eit godt arbeidsmiljø har tradisjonelt vore ein konkurransefordel og ein av berebjelkane i eit berekraftig norsk arbeidsliv. Det har gitt grunnlaget for bl.a. stort jobbengasjement og høvet til å stille høge krav i arbeidet. Det er viktig å oppretthalde ein

høg arbeidsmiljøstandard også i den vidare utviklinga av arbeidslivet.

Dei største helseutfordringane blant yrkesaktive

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

Det finst omfattande forskingslitteratur som koplar psykiske plager til psykososiale arbeidsmiljøfaktorar. Muskel- og skjelettplager kan også ha samband med både psykososiale faktorar og mekaniske belastningar. Luftvegslidingar, som astma og kols, kan ha samband med innandring av partiklar, røyk, gassar og damp, mens hudkontakt med vatn, vaskemiddel, skjereoljar, løysemiddel m.m. kan gi sjukdommar i hud og underhud. Årleg blir fleire hundre tilfelle utgreidde for mogleg arbeidsrelaterte luftvegs- og hudsjukdommar ved dei arbeidsmedisinske avdelingane i landet.

Også enkelte kreftformer er knytte til yrkeseksponering. Det er vurdert at rundt 3 pst. av alle krefttilfella blant menn kan tilskrivast kreftframkallande stoff på arbeidsplassen.⁹ For enkelte kreftformer er denne andelen betydeleg høgare.

Arbeidsforholda har også betydning for andre sjukdomsgrupper som har stor innverknad på helsestilstanden i befolkninga. F.eks. er høyrslsskade nært knytt til støyeksposering, 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. Overvakingsdata frå Statens arbeidsmiljøinstitutt indikerer at om lag 38 pst. av dei med minst eitt sjukefråvær på meir enn 14 dagar siste året oppgir at fråværet heilt eller delvis kjem av helseproblem som er forårsaka av jobben.¹⁰ Tidlegare vitskaplege studiar baserte på overvakingsdata indikerer at ein betydeleg del av det legemelde fråværet som overstig 40 dagar i løpet av eit år, kan tilskrivast mekaniske

⁸ Faktabok om arbeidsmiljø og -helse (2024). STAMI-rapport, årgang 25, nr.7, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt

⁹ Faktabok om arbeidsmiljø og -helse (2024). STAMI-rapport, årgang 25, nr.7, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt

¹⁰ Faktabok om arbeidsmiljø og -helse (2024). STAMI-rapport, årgang 25, nr.7, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt

eksponeringar¹¹ og psykososiale risikofaktorar¹² på arbeidsplassen.

Arbeidsskadar utgjer antakeleg om lag 11 pst. av alle skadetilfella i Noreg, og det er særleg høg skaderisiko blant unge menn og utanlandske arbeidstakarar. Datagrunnlaget for arbeidsskadar er framleis noko usikkert, bl.a. 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 2024 registrerte Arbeidstilsynet ein ytterlegare nedgang med 20 arbeidsskadedødsfall, mot 26 arbeidsskadedødsfall 2023 og 27 i 2022. Dei seinare åra har forskning peikt på at arbeidsrelatert sjukdom er ei klart større årsak til dødsfall enn arbeidsrelaterte ulykker. Ein studie frå 2024 estimerer at 1 pst. av arbeidsrelaterte dødsfall i Norden skriv seg frå ulykker, mens 99 pst. skyldast sjukdom. Ifølgje studien er kreft den vanlegaste årsaka til dei arbeidsrelaterte dødsfalla, dernest følger hjarte- og kar-sjukdommar og luftvegssjukdommar.¹³

3.5 Utviklinga for låginntektsgrupper

Det store fleirtalet i den norske befolkninga har høg levestandard og gode levekår. Sett under eitt har norske hushald fått eit betydeleg løft i inntektene over tid, men dei opplevde eit uvanleg sterkt fall i den disponible realinntekta i 2022 og 2023 på grunn av høg prisvekst og renteauke. Konsekvensane har vore sterkast for dei som hadde økonomiske utfordringar frå før. Utviklinga har snudd frå 2024, da hushalda opplevde ei auke i realinntektene på 4 pst. og prisveksten minkar. Eit stort tal fordrivne frå Ukraina som har kome til Noreg sidan 2022 har òg ført til at den årlege låginntekta har vært stabilt relativt høg dei siste to åra. Korleis låginntekta utviklar seg framover, vil avhenge av butida og sysselsettingsgraden i denne gruppa.

Noreg er blant landa med lågast ulikskap i inntekt. Høg grad av likskap i Noreg og dei andre nordiske landa blir gjerne sett i samanheng 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 at forskjellane i levekår er enda mindre enn forskjellane i inntekt.

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 tyder enkelte analysar på at den sosiale mobiliteten blant gruppene med lågast inntekt har gått noko tilbake over tid. Barn og unge med foreldre i dei lågaste inntektsgruppene kan i så fall ha noko auka risiko for å bli verande i den same inntektsgruppa som foreldra sine når dei blir vaksne.

Omfanget av låginntekt

Ein andel av befolkninga har så låg inntekt at det avvikar betydeleg frå det generelle inntektsnivået i samfunnet. Ei slik låginntekt kan medføre lågare sosial deltaking, men har særleg i dei siste åra med høgare levekostnader, òg ført til auka materielle manglar knytta til mat, bustad og straum.

Låginntekt er ein sentral indikator på risiko for dårlege levekår, men det finst òg andre levekårsfaktorar som ikkje blir fanga opp av inntektsmålet aleine. Eit reint inntektsomgrep inkluderer konstantinntekter og stønader, men fangar bl.a. ikkje opp verdien av offentlege tenester. Ein mykje brukt indikator på risiko for levekårsproblem er likevel kor stor andel av befolkninga som har ei inntekt under eit gitt nivå. Kor stor andel av befolkninga som har låginntekt, og korleis låginntektsgruppa er sett saman, blir i stor grad påverka av korleis ein definerer låginntekt, sjå boks 3.1. Eit sentralt poeng er at låginntekt blir målt på hushaldsnivå og tek omsyn til samansetjinga av hushaldet ved bruk av ein såkalla ekvivalensskala, dvs. kor mange inntekta i hushaldet skal delast på, og stordriftsfordelar. Ein einsleg forsørgjar med barn kan difor bli rekna som å ha låg inntekt sjølv om ein einsleg person utan barn med same inntekt ikkje gjer det.

I 2023 hadde 10,9 pst. av innbyggjarane i Noreg ei årleg inntekt under 60 pst. av medianinntekta med EUs ekvivalensskala, jf. omtale i boks 3.1. Studentar og aleinebuande barn under 18 år er ikkje inkludert. Talet er noko lågare om ein ser på låginntekt over tre samanhengande år. Andelen med vedvarande låginntekt var i 2021–2023 på

¹¹ Sterud, T. (2014) «Work-related mechanical risk factors for long-term sick leave: a prospective study of the general working population in Norway», *Eur J Public Health*, 24(1)/2014. s. 111-116.

¹² Aagestad, C. et al. (2014) «Work-related psychosocial risk factors for long-term sick leave: a prospective study of the general working population in Norway», *J Occup Environ Med*, 56(8)/2014.s. 787-793.

¹³ Takala, J. et al. (2024) «Work today and in the future Part three: Work-related fatalities, diseases and costs in the Nordic countries».

9,2 pst. Det er litt lågare enn åra før, men ein del høgare enn rundt tusenårsskiftet.

Utviklinga i andelen med vedvarande låginntekt vil vanlegvis henge litt etter utviklinga i årleg låginntekt, og endrar seg mindre ved svingingar i økonomien og endringar i befolkningsantall og samansetning. Den lågare vedvarande låginntekta i perioden 2021–2023 samanlikna med den årlege låginntekta i 2023 er truleg forklart av at mange ukrainarar flykta til Noreg i 2022 og 2023. Desse blir ikkje talde med i talet for vedvarande låginntekt, sidan det føreset at ein har vore busett i tre år.

Levekår og låginntekt

Låginntekt målt etter EU-60 skalaen (sjå boks 3.1) er ein mykje brukt indikator for å måle omfanget av relativ fattigdom, og gjer det enklare samanlikna mellom land å studere utviklinga over tid. Samtidig er låginntekt målt på denne måten ikkje alltid samanfallande med låge levekår, og hushald med høgare inntekt kan relativt sett ha dårlege levekår som ikkje blir spegla i låginntektsmålet,

dersom dei f.eks. har høgare bustadutgifter eller andre kostnader eller dårlegare helse. Det er derfor nødvendig å supplere låginntektsmålet med andre måtar å måle levekår og fattigdom.

Ein slik måte å supplere låginntektsmålet er bruk av levekårsundersøkingane, ei spørjeundersøking som supplerer offentleg statistikk. Dei viser at låginntektshushalda ikkje berre rapporterer om materielle manglar i større grad enn andre hushald, men òg om sosiale manglar. Personar med låginntekt har oftare dårleg helse, bur oftare aleine og har mindre sosial kontakt enn andre. Barn i låginntektshushald 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 har.

Ein annan måte å vurdere levekår på er å sjå på hushaldsinntekt, formue og forbruk samla. SSB har utvikla eit mål for økonomisk utsette hushald som måler andelen av hushald som er i den lågaste femtedelen for alle desse tre faktorane samtidig. I 2022 gjaldte dette 3,6 pst. av hushalda.¹⁴ Desse hushalda bruker ein større del av inntekta si på

Boks 3.1 Låginntekt som indikator på fattigdom og levekårsproblem

Det er vanleg å bruke relativ låginntekt som ein indikator på fattigdom. Da tar ein 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, der EU-60 er en indikator på risiko for fattigdom («at-risk-of-poverty»). EU og OECD vektar stordriftsfordelar ulikt. Noreg har inga fastsett låginntektsgrense, og OECDs og EUs grenser for låginntekt blir derfor ofte brukte 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.

Inntektsomgrepet omfattar dei fleste konstante inntekter hushalda tar imot, dvs. summen av alle yrkesinntekter, kapitalinntekter og offentlege stønader, fråtrekt skatt. Det er som nemnt ein del faktorar som ikkje er omfatta av inntektsomgrepet, men som likevel påverkar dei økono-

miske ressursane i eit hushald. Det gjeld bl.a. verdien av offentlege tenester, heimeproduksjon og verdien av eigen bustad.

Studenthushald 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 hushald med ulik størrelse og samansetting justerer ein hushaldsinntekta ved hjelp av ein såkalla ekvivalensskala for å ta høgd 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 påverkar indikatorane. Langvarig låginntekt aukar risikoen for fattigdom og levekårsproblem. Som ein indikator på fattigdom tar ein i Noreg ofte 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).

nødvendighetsgode, spesielt bustadkostnader, og har lågare forbruk på fritidsaktivitetar og andre ikkje-essensielle utgifter. Isolert sett blir andelen med årleg låginntekt redusert frå 10,9 pst. til 9,1 pst. om ein tek omsyn til formue.

Økonomisk sosialhjelp er samfunnet sitt nedre sosiale sikkerhetsnett. I 2024 mottok 1,74 pst. av befolkninga i alderen 18–89 år sosialhjelp. Dette er den høgaste andelen i perioden 2010–2024. Mange fordrivne frå Ukraina med kort butid er årsaka til dette. Held ein dei ukrainske fordrivne utanfor, er andelen lågare enn før pandemien, men samtidig er det ein liten auke også for denne gruppa frå 2022 til 2024.¹⁵

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. Ein måte å illustrere dette på er å inkludere verdien av offentlege tenester i inntektene til hushalda. Da blir ansloga 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 ein legg verdien av statlege og kommunale tenester til inntektene til hushalda.¹⁶ For barnefamiljar med låginntekt i perioden 2019–2021 blei nivået på andelen under låginntektsgrensa redusert frå 11,3 pst. til 2,7 pst. dersom ein medrekner verdien av offentlege tenester.¹⁷

Kjenneteikn blant hushald med låginntekt

Deltaking i arbeidslivet er av stor betydning for om hushaldet har låginntekt. Førekkomsten av låginntekt og graden av yrkestilknytning innan hushalda har ei sterk samanheng. På hushaldsnivå hadde 47 pst. hushald utan nokon yrkestilknytte personar vedvarande låginntekt i perioden 2021–2023, mens tilsvarende for hushald med ein yrkestilknytt person i heile perioden var på 5,1 pst. Dei utan yrkestilknytte medlemmer i hushaldet hadde dermed meir enn 9 gonger større risiko for å ha vedvarande låginntekt samanlikna med hushald med ein yrkestilknytt person i heile perioden.

Det er òg ein samanheng mellom utdanningsnivået og sannsynlegheita for å tilhøyre hushald med vedvarande låginntekt. Blant dei ein har opplysningar om utdanningsnivået til, var det dei med låg formell utdanning (grunnskulenivå, lågare eller ingen) som hadde den største andelen med vedvarande låginntekt, lik 18 pst. i 2023. Den lågaste andelen med låginntekt hadde dei med lang universitetsutdanning, med ein andel på 5 pst. Det er likevel dei med ukjent eller uoppgitt utdanning som har størst relativ andel med vedvarande låginntekt på 24 pst. Dei fleste i denne gruppa kan ein gå ut frå er personar med innvandrarbakgrunn.

Eit anna kjenneteikn er at vedvarande låginntekt er vanlegare blant yngre som bur aleine, einslege forsørgarar, barnerike familjar, personar med innvandrarbakgrunn og aleinebuande minstepensjonistar enn i befolkninga elles. Personar som bur aleine har ikkje nokon å dele dei faste utgiftene med, medan dei som forsørgjer barn må dekke både egne behov og behova til barna. Samansettinga av låginntektsgruppa har endra seg over tid. Endra familiemønster, med fleire aleinebuande, har isolert sett bidratt til større førekomst av låginntekt, ettersom hushald med berre éi inntekt er meir utsette for låginntekt enn hushald med to inntekter. Andelen med låginntekt har i fleire år auka blant barnefamiljar, særleg einslege forsørgarar, men dei siste åra har den gått ned. Førekkomsten av låginntekt blant unge og unge vaksne har auka over tid, men har gått noko ned dei siste åra. Samtidig har låginntekt i andre grupper, f. eks. blant alderspensjonistar, gått betydeleg ned over tid. Dette må sjåast i samanheng med større yrkesaktivitet blant eldre og høgare pensjonsopptening blant nye pensjonistkull. Vidare er minste pensjonsnivå for einslege alderspensjonistar auka i fleire omgangar.

Førekkomsten av vedvarande låginntekt blant innvandrarar og norskfødde med innvandrarforeldre har gått ned dei siste åra, men ligg framleis på eit høgt nivå. 23,8 pst. av alle innvandrarar og norskfødde med innvandrarforeldre hadde, målt ut frå EU-60, vedvarande låginntekt i treårsperioden 2021–2023. Sidan ukrainarar som flykta frå krigen ikkje har vore busett i heile treårsperioden, er ikkje desse inkludert i dei siste tala for vedvarande låginntekt, og ein vil først sjå desse tala for treårsperioden 2022–2024.

Omfanget av vedvarande låginntekt varierer betydeleg etter landbakgrunn, innvandringsgrunn og butid. Andelen med låginntekt er høgast blant personar med landbakgrunn frå Asia, Afrika og Latin-Amerika. I denne gruppa var andelen på 31,0 pst. i treårsperioden 2021–2023. Inntektsnivået heng tett saman med deltaking i arbeid. Innvand-

¹⁴ Økonomisk utsatte husholdninger – inntekt, formue og forbruk – SSB

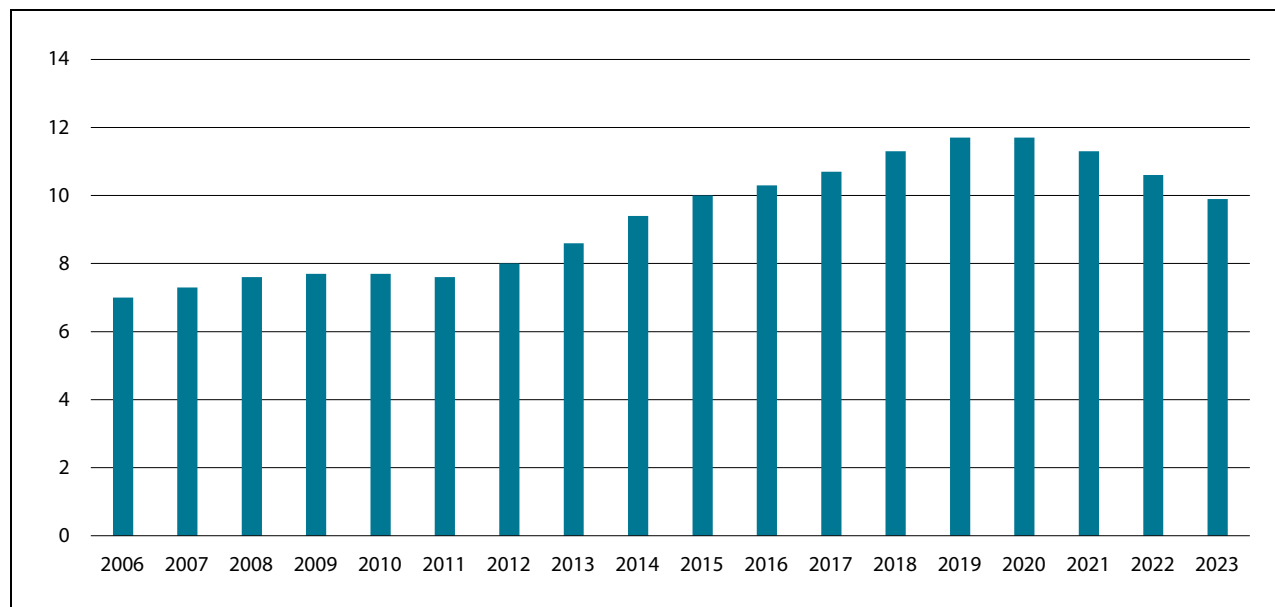
¹⁵ Sosialhjelp i 2024: fortsatt sterk vekst drevet av ukrainske flyktninger | Arbeid og velferd

¹⁶ 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.

¹⁷ En barndom for livet – regjeringen.no

rargrupper med låge sysselsettingsandelar har òg større risiko for å hamne under låginntektsgrensa. Medianinntekta er lågast blant flyktingar og høgast blant arbeidsinnvandrarakar. Sysselsettinga blant kvinnelege innvandrarakar er noko lågare

(64,7 pst.) enn blant mannlege innvandrarakar (70,5 pst.). Mens 39 pst. av alle innvandrarakar med kort butid (tre år) høyrde til i eit hushald med vedvarande låginntekt i 2023, var den tilsvarande andelen 18,2 pst. for dei med lang butid (ti år eller meir).



Figur 3.16 Andelen barn under 18 år med vedvarande låg hushaldsinntekt¹. Pst.

¹ Gjennomsnittleg inntekt etter skatt per forbrukseining (EU-skala) i ein treårsperiode under 60 pst. av mediangjennomsnittet i same treårsperiode.

Kjelde: Statistisk sentralbyrå

Eitt av ti barn lever i ein familie med vedvarande låginntekt. Sidan årtusenskiftet har denne andelen auka til dels betydeleg, men dei siste åra har utviklinga snudd, jf. figur 3.16. I perioden kor tala auka, blir utviklinga knytt bl.a. til at det har blitt fleire barnefamiliar med svak yrkestilknytning. Mange av desse har innvandrarbakgrunn. Det har òg vore ein auke i låginntekt blant barn i befolkninga elles, hovudsakleg blant barn som lever med ein einsleg forsørgar. Barn med bakgrunn frå landgrupper der familiane er store og yrkesaktiviteten blant mødrene er låg, er klart overrepresenterte i låginntektsgruppa. Av alle barn i hushald med vedvarande låginntekt har seks av ti innvandrarbakgrunn.

Nedgangen etter 2020 heng saman med lågare innvandring til Noreg i åra fram mot 2020, auka butid hos dei som har kome tidlegare, og auka i barnetrygd.

Låginntekt blant alderspensjonistar har gått betydeleg ned over tid. Dette må sjåast i samanheng med større yrkesaktivitet blant eldre og høgare pensjonsopptening blant nye pensjonistkull, og ei auke i minste pensjonsnivå for einslege alderspensjonistar. 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 2023 på om lag 8 pst. Aleinebuande minstepensjonistar er framleis sterkt overrepresenterte i låginntektsgruppa. Om lag 68,4 pst. av aleinebuande minstepensjonistar hadde vedvarande låginntekt i perioden 2021–2023.

Blant mottakarakar av dei helserelaterte ytingane har andelen uføretrygda med vedvarande låginntekt auka til 15,1 pst. i 2021–2023 samanlikna med 14,2 pst. i 2020–2022. Det har vært ein auke i andelen med vedvarande låginntekt siden 2015, året da uførereformen tredde i kraft, da på 8,8 pst i perioden 2013–2015. SSB meiner låginntektsandelen kan ha vore trekt opp av endringar i uføregruppa, med eit auka innslag av einslege vaksne med barn, aleinebuande samt fleire barn i hushaldningane. Utviklinga i uføretrygda har trekt inntektene i positiv retning dei siste åra, medan dei fleste andre inntektene har bidratt til ei svakare inntektsutvikling.¹⁸ Blant mottakarakar av arbeidsavklaringspensgar var andelen på 19,7 pst i 2021–2023.

¹⁸ OECD Economic Surveys: Norway 2024, OECD Publishing, Paris.

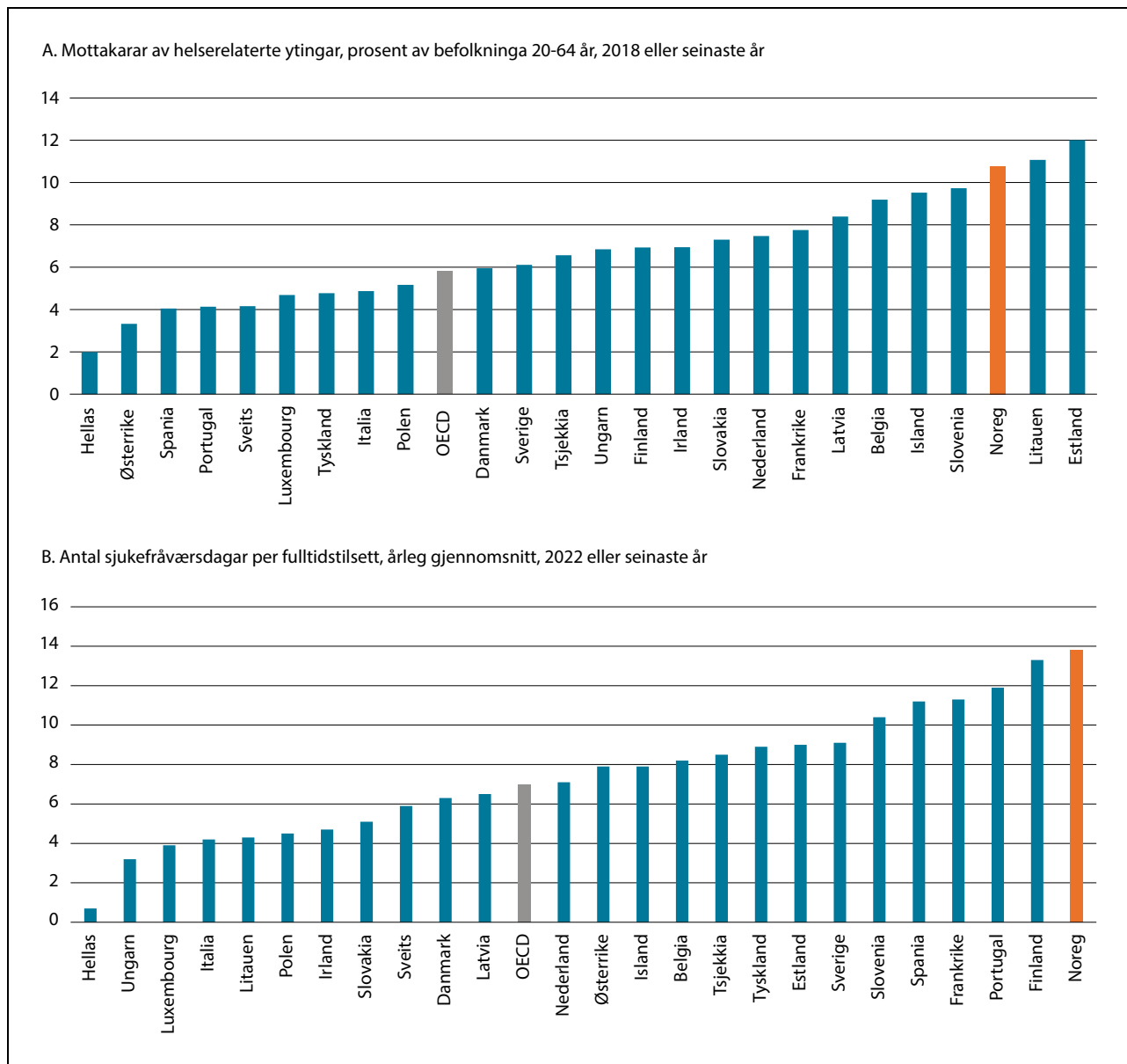
3.6 Utviklinga i helserelaterte ytingar

Mange mottakarar i Noreg samanlikna med i andre land

I Noreg er andelen sysselsette høgare og arbeidsløysa lågare enn i mange andre OECD-land, jf. punkt 3.2 Situasjonen i arbeidsmarknaden. Samtidig er andelen av befolkninga som tar imot helserelaterte ytingar også høgare enn i dei fleste

andre land.¹⁹ Helserelaterte ytingar omfattar her sjukepengar, arbeidsavklaringspengar og uføretrygd. Ifølge OECD er både sjukefråværet og den samla andelen mottakarar av arbeidsavklaringspengar og uføretrygd høgare i Noreg enn fråværet og andelen som tar imot liknande ytingar i samanliknbare land, jf. figur 3.17.

¹⁹ OECD Economic Surveys: Norway 2024, OECD Publishing, Paris.

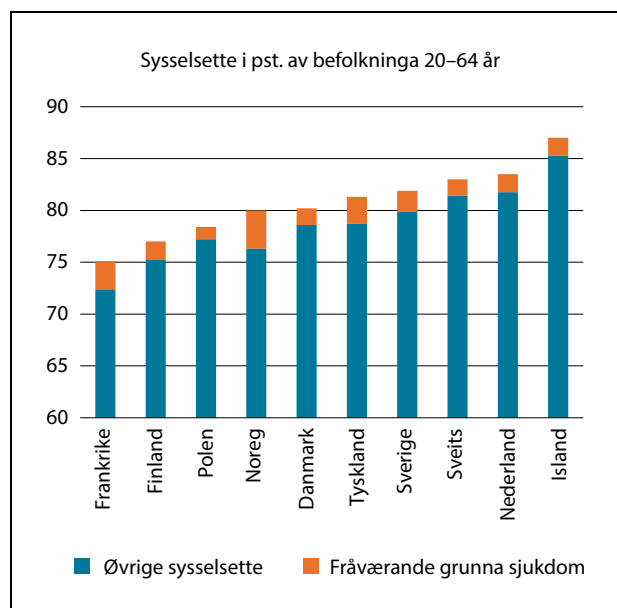


Figur 3.17 Andel mottakarar av helserelaterte ytingar, pst. av befolkninga 20–64 år, 2018 eller seinaste år og antal sjukefråværsdagar per fulltidstilsett, årleg gjennomsnitt, 2022 eller seinaste år

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

Panel B. Talet på sjukefråværsdagar er basert på AKU, som måler om intervjuobjekta har vore borte frå jobben delar av eller heile referanseveka på grunn av sjukdom eller skade. Tala i figuren er ikkje korrigerte for at AKU-tal som regel undervurderer sjukefråværet samanlikna med administrative data. Nivået på sjukefråværsdagane avvik dermed frå tala OECD nyttar i sin landrapport om Noreg (OECD Economic Survey – Norway 2024, der OECD gjer slike korrigeringar).

Kjelde: OECD



Figur 3.18 Antal sysselsatte som andel av befolkninga 20–64 år og pst. av dei sysselsatte som er fråværande på grunn av sjukdom

Kjelde: Eurostat

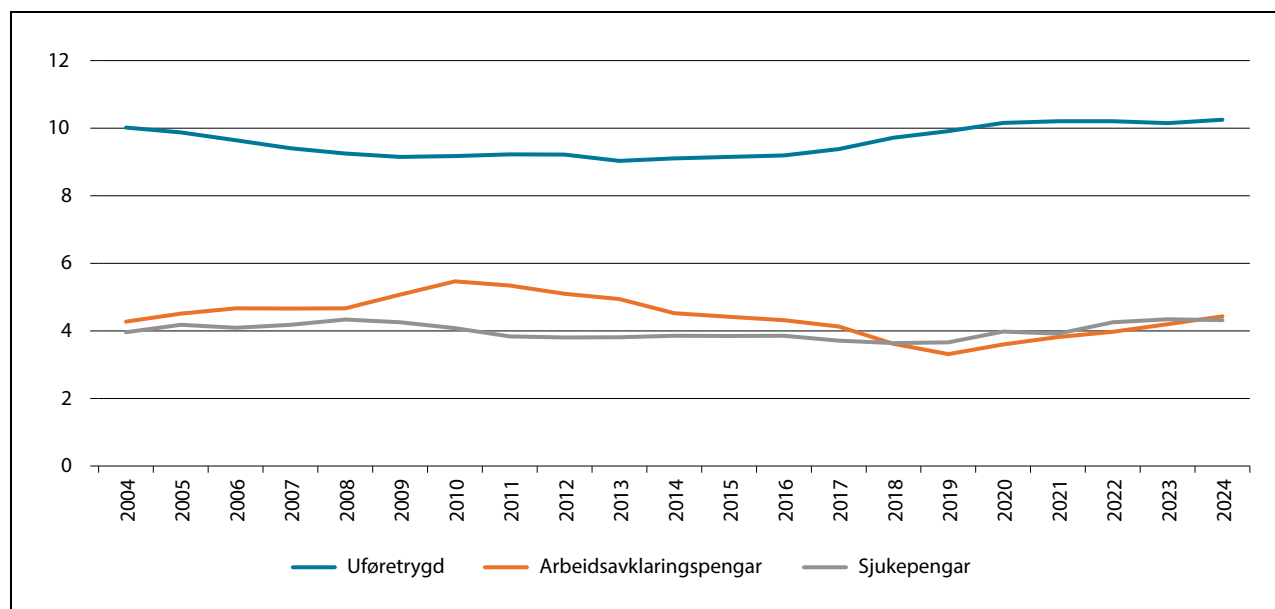
At Noreg har mange mottakarar av helserelaterte ytingar, er delvis eit uttrykk for eit godt utbygd velferdssystem med mål om sosial og økonomisk

utjamning. I land med mindre utbygde velferdsordningar, er dei som står utanfor arbeidslivet, oftare avhengige av familie eller inntekter frå den uformelle økonomien. At vilkåra for ulike ytingar er ulike i forskjellige land, inneber samtidig at personar med liknande problem kan få ulike ytingar i Noreg og andre land. Derfor bør internasjonale samanlikningar sjå på både arbeidsløyse og helse-relaterte ytingar. Ein høg andel sysselsatte gjer dessutan at fleire har rett til inntektsrelaterte ytingar i Noreg.

Samtidig som Noreg har ei høg andel sysselsatte samanlikna med andre land, har vi òg eit høgt sjukefråvær. Mottakarar av sjukepengar er definerte som sysselsatte. For å korrigere for arbeidskrafta som går tapt som følge av sjukefråvær, viser figur 3.18 sysselsetting fråtrekt sjukefråvær i Noreg og eit utval samanliknbare land. Korrigeringa trekkjer ned Noregs sysselsetting samanlikna med dei andre landa, sidan Noreg har eit høgare sjukefråvær.²⁰

²⁰ Sjukefråvær, slik det omtales her, er sjølvrapportert fråvær i Arbeidskraftundersøkinga. For at ein sysselsett skal være definert som sjuk, må vedkommande ha vært fråverande frå arbeid heile referanseuka. Talane frå arbeidskraftundersøkinga er meir hensiktsmessige å bruke når ein skal samanlikne sjukefråvær mellom land.

Auka andel mottakarar



Figur 3.19 Busette mottakarar av sjukepengar, arbeidsavklaringspengar¹ og uføretrygd som andel av befolkninga (busette i Noreg) 18–66 år. Pst.² Tal ved utgangen av året 2004–2024

¹ For åra 2004–2009 inkluderar arbeidsavklaringspengar forløparane rehabiliteringspengar, attføringspengar og tidsavgrensa uførestønad. Arbeidsavklaringspengar blei innført i 2010.

² Summane av andelane i figuren er omtrent den same om ein justera for at det er mogleg å motta fleire ytingar samtidig.

Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Andelen av befolkninga som får sjukepengar, gjekk svakt ned i perioden 2009–2012 og låg deretter ganske stabilt fram til koronapandemien, sjå figur 3.19. Under pandemien auka han. Deretter heldt han fram å auke i 2022 og 2023, men var stabil frå 2023 til 2024. Det har blitt mange fleire av både dei korte og dei lange sjukefråværa frå 2019 til 2024, men det er dei lengre sjukefråværa som slår sterkast ut i fråværsprosenten. Nesten halvparten (43 pst.) av auken i dei tapte dagsverka frå 2019 til 2024 kjem av psykiske lidningar, der først og fremst psykiske symptom/plager står for auken. Fråværsauken på grunn av psykiske lidningar har vore betydeleg sterkare blant dei under 40 år.²¹

Andelen av befolkninga som får arbeidsavklaringspengar, gjekk ned frå 2011 fram til utbrotet av pandemien, sjå figur 3.19. Andelen med uføretrygd gjekk ned frå 2004 til 2009, etter innføringa

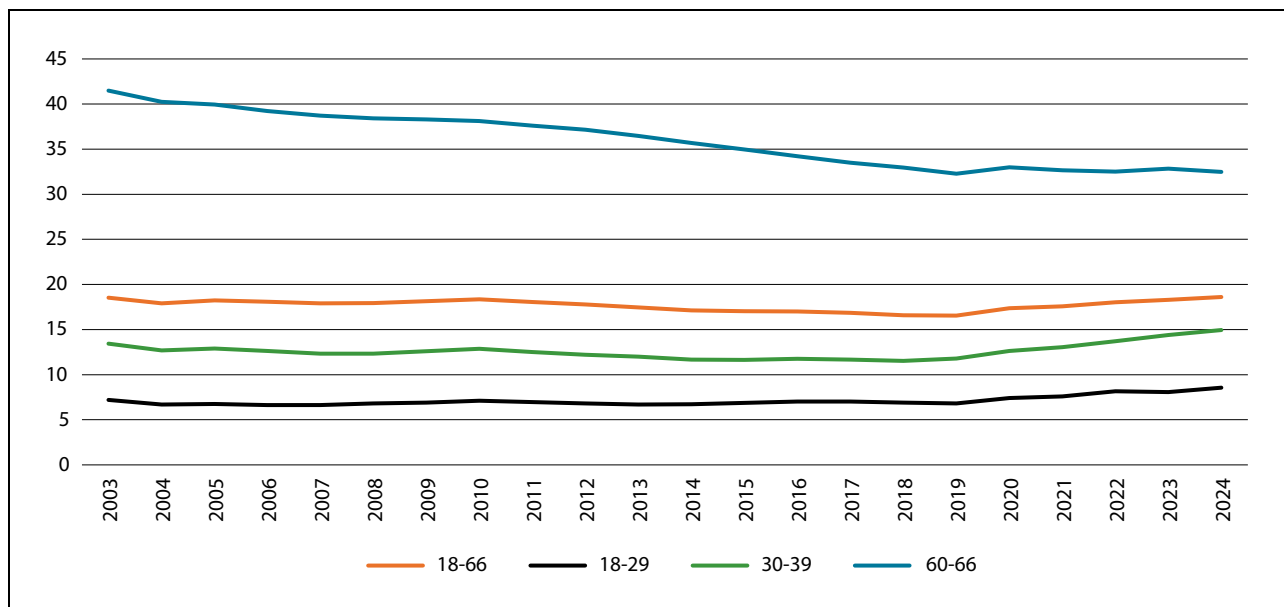
av tidsavgrensa uførestønad. I åra etter var andelen forholdsvis stabil, men han auka igjen frå 2016 til 2020. Denne auken må bl.a. sjåast i samanheng med nedgangen i mottak av arbeidsavklaringspengar fram til 2019. Etter 2019 har andelen med arbeidsavklaringspengar auka, mens andelen med uføretrygd flata ut i perioden 2020–2023, før ein liten auke frå 2023 til 2024.

Samla låg dermed andelen med helserelaterte ytingar²² forholdsvis stabilt på rundt 18 pst. frå 2003 til 2010, sjå figur 3.20. Så minka han fram til 2019, men har auka betydeleg dei siste fem åra, ettersom andelen mottakarar av alle ytingane har auka. I 2024 var andelen mottakarar av helserelaterte ytingar i aldersgruppa 18–66 år på 18,6 pst. I antal gjaldt det ved utgangen av 2024 knapt 661 000 personar,²³ som er rundt 138 000 fleire enn 20 år tidlegare.

²¹ Nossen, J.P og Delalic, L (2024) «Hvorfor er sykefraværet fortsatt høyt 3-4 år etter starten av pandemien?» Arbeid og velferd 2/2024

²² I pst. av befolkninga i alderen 18 til 66 år.

²³ Busette i Noreg.



Figur 3.20 Mottakarar av helserelaterte ytingar i alderen 18–29, 30–39 år, 60–66 og 18–66 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 2004–2024

Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Det er flest som mottak helserelaterte ytingar i dei eldste aldersgruppene. Samstundes har det vore ei vridning i retning mindre forskjellar mellom dei eldste og dei yngste. I perioden frå 2004 til 2024 har andelen i alderen 60–66 år som tar imot ei helsere-latert yting gått ned frå om lag 40 pst. til om lag 32 pst., samstundes som det har vore ei auke i fleire av dei yngre aldersgruppene, sjå figur 3.20.

Blant dei mellom 30 og 39 år var det ein nedgang frå 2010 til 2019, før andelen mottakarar auka svært mykje frå 2019 til 2024, sjå figur 3.20. Det er denne aldersgruppa som i størst grad har bidratt til auken i det samla mottaket av dei helserelaterte ytingane sidan 2019. For arbeidsavklaringspengar har samtidig andelen mottakarar i

aldersgruppene over 39 år auka meir enn i gruppa 18–39 år i same periode.

Blant unge i alderen 18–29 år var andelen mottakarar av helserelaterte ytingar forholdsvis stabil i perioden 2004–2019 og varierte mellom 6,6 pst. og 7,1 pst. Under og etter koronapandemien auka han til 8,6 pst. i 2024. Andelen har auka sidan 2019 i alle aldersgrupper, men mest for dei under 40 år.

Få unge er uføretrygda. I 2024 var 22 373 personar i aldersgruppa 18–29 år uføretrygda. Det utgjer 2,7 pst. av befolkninga i same aldersgruppe. Samstundes som det er eit lågt antal unge uføre, har det vore ein stor auka i andelen unge uføre dei seinaste åra. Det har aldri vore ein like høg andel uføre i aldersgruppa 18–29 år tidlegare.

Overgang mellom ytingane

Det er ein nær samanheng mellom utviklinga i dei ulike helserelaterte ytingane. Fleire analysar viser at endringar i sjukefråværet har stor betydning for talet på nye mottakarar av andre helserelaterte ytingar. Når fleire bruker opp sjukepengere rettane, blir det isolert sett også fleire som går over til meir langvarige helserelaterte ytingar.²⁴

Blant dei som begynte på arbeidsavklaringspengar i første kvartal 2025, fekk 67 pst. sjukepengar to månader tidlegare. Blant dei som slutta å ta imot arbeidsavklaringspengar i 2024, fekk 38 pst. uføretrygd seks månader seinare (utan å kombinere dette med arbeid). Den reelle overgangen til uføretrygd var likevel større (50 pst.), sidan det i tillegg var 12 pst. som kombinerte arbeid og uføretrygd. Statistikk for nye mottakarar av uføretrygd i heile 2024 viser at 79 pst. av desse var registrerte som mottakarar av arbeidsavklaringspengar, og om lag 8 pst. som mottakarar av sjukepengar to månader før dei begynte på uføretrygd. Om lag 9 pst. kom frå kategorien «ukjend». Dette er i hovudsak personar med særleg alvorlege diagnoser. Nær 60 pst. av 18–19 åringane og nær 40 pst. av 20–29 åringane som fekk innvilga arbeidsavklaringspengar i 2012, blei delvis eller heilt uføretrygda innan dei neste ti åra.²⁵

Mange kombinerer ei helserelatert yting med arbeid

At nokon får ei helserelatert yting, betyr ikkje nødvendigvis at dei står utanfor arbeidslivet. Fleire av dei som tar imot ei helserelatert yting, har eit arbeidsforhold som dei har midlertidig fråvær frå. Andre kombinerer arbeid med ei gradert (delvis) trygdeyting. Mange tar dessutan imot ei yting berre delar av året, og går tilbake til arbeid etter ei stund. Dette gjeld særleg tidleg i stønadsforløpet. Talet på mottakarar av helserelaterte ytingar speglar derfor ikkje talet på personar som står utanfor arbeidslivet.

Tilknytninga til arbeidslivet varierer mellom ordningane og speglar utforminga deira. I sjukepengeordninga er gjennomstrøyminga stor.²⁶ Blant dei som avslutta eit sjukefråvær på over 16 dagar i 2024, var meir enn ni av ti i arbeid seks månader etter ein avslutta sjukmeldingsperiode (enten berre i arbeid eller i arbeid kombinert med ei yting). Dei aller fleste sjukepengemottakarar er i eit arbeidsforhold. Nesten halvparten av dei som var sjukmelde utover arbeidsgivarperioden på 16 dagar i 2024, kombinerte arbeid og sjukepengar gjennom gradert sjukmelding på eitt eller fleire tidspunkt.

Også for mottakarar av arbeidsavklaringspengar er gjennomstrøyminga forholdsvis stor. Median varigheit ved avgang frå arbeidsavklaringspengar i 2024 var i overkant av to år.²⁷ Av dei som slutta å ta imot arbeidsavklaringspengar i løpet av 2024, var rundt 40 pst. i arbeid seks månader seinare. Av desse var rett over halvparten berre i arbeid, enten på heiltid eller på deltid, mens resten kombinerte arbeid med ei yting – i mange tilfelle uføretrygd. Drygt éin av tre (34 pst.)²⁸ av dei som fekk arbeidsavklaringspengar var i arbeid på eitt eller fleire tidspunkt i løpet av 2024.

Svært få sluttar å ta i mot uføretrygd og begynner å jobbe heiltid. Men ein del mottakarar av uføretrygd vil i periodar arbeide noko ved sida av uføretrygda. Av alle som tok imot gradert eller heil uføretrygd i løpet av 2024 var éin av fem (21 pst.), i arbeid på eitt eller fleire tidspunkt.²⁹ Regjeringa ønskjer at enda fleire uføretrygda skal jobbe, og vil derfor gjere endringar i regelverket som gjer

²⁴ 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 arbeidsavklaringspengar», Arbeid og Velferd 2/2015.

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

²⁵ Bragstad, T. (2023) «Unge i Nav: «Fra arbeidsavklaringspengar til uføretrygd» Arbeid og velferd 2/2023.

²⁶ 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.

²⁷ Varigheit er da målt frå start av arbeidsavklaringspengar eller frå forrige tilgang til arbeidsavklaringspengar.

²⁸ Andelen er berekna ut frå alle som mottok arbeidsavklaringspengar gjennom heile kalenderåret. Arbeid er definert som at vedkommande har registrert arbeid på meldekortet.

det meir lønnsamt å kombinere arbeid og uføretrygd, sjå nærmare omtale under del II, programkategori 29.50, kap. 2655.

Nokre faktorar bak utviklinga

Forklaringa på utviklinga i bruken av helserelaterte ytingar over tid er samansett. Ettersom det er store forskjellar mellom kjønn, aldersgrupper og befolkningsgrupper når det gjeld desse ytingane, vil endringar i befolkningssamansettinga på lengre sikt påverke utviklinga i andelen mottakarar. I kva grad det finst tilgjengeleg arbeid for personar med nedsett arbeids- eller inntektsevne, har også betydning for kor mange som tar imot ytingane. Den høge andelen som tar imot ei helserelatert yting, er dermed til ei viss 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.

Korleis befolkninga er satt saman vil ha stor betydning for mottaket av helserelaterte ytingar over tid. 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 tar imot 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 3.20. Det må sjåast i samanheng med auka utdanningsnivå i befolkninga.

I tillegg bidrar betre helse i befolkninga. Høgare levealder er det tydelegaste målet på betra helsetilstand i befolkninga. Sidan 2002 har den forventale levealderen auka betydeleg. Den forbetra helsetilstanden i befolkninga vil isolert sett trekke i retning av redusert mottak av helserelaterte ytingar. Noko av auken i andelen unge med uføretrygd kan skyldast at fleire barn med alvorlege helseproblem veks opp og når vaksen alder.³⁰

Høg arbeidsinnvandring frå midten av 2000-talet har bidratt til å dra ned andelen mottakarar av helserelaterte ytingar, fordi innvandringa har vore særleg stor i aldersgrupper som i liten grad mottar trygdeytingar. I tillegg har nykomne innvandrarar i mindre grad opparbeidd seg trygde-

rettar. Andelen mottakarar av helserelaterte ytingar blant busette som er fødte i Noreg, har vore større enn andelen blant alle busette i heile perioden frå 2004 til 2024. Men sidan 2023 har det vore ein større andel mottakarar av arbeidsavklaringspengar med innvandrarbakgrunn enn i befolkninga elles.

Studiar har vist at fleire innvandrargrupper på lengre sikt har hatt fallande sysselsettingsandelar og auka overgang til helserelaterte ytingar.³¹ I den grad innvandrarar buset seg permanent i Noreg, vil effekten av innvandringa på mottak av helserelaterte ytingar i befolkninga dermed kunne endre seg over tid. Utviklinga i mottaket av arbeidsavklaringspengar, tyder på at dette er i ferd med å endre seg. Det må leggjast til grunn at endra samansetting av mottakarar av arbeidsavklaringspengar over tid også vil gjenspeile seg i tala for mottakarar av uføretrygd.

Etterspørselen etter arbeidskraft har stor innverknad på sannsynet for å ende opp på ei helselatert yting. Forsking visar at høgare etterspørsel i den lokale arbeidsmarknaden der ein bor, reduserar bruken av både dagpengar og helserelaterte ytingar.³² Det tyder på at mange er i gråsona mellom arbeidsløyse og helseproblem. Dersom det blir enklare eller vanskelegare å vere i arbeidslivet med redusert helse, vil det òg påverke tala.

For ungdom i gråsona mellom arbeidsløyse og helseproblem er det påvist at dei som får arbeidsavklaringspengar i staden for dagpengar eller økonomisk sosialhjelp, har lågare sannsyn for å kome i jobb og større risiko for overgang til varig uføretrygd.³³ På 1990-talet skjedde det ei vridning frå arbeidsmarknadsrelaterte ytingar til fleire mottakarar av helserelaterte ytingar, som forskarar har satt i samanheng med innstrammingar i den norske dagpengeordninga.³⁴ Forsøket med arbeidsretta ungdomsprogram skal bidra til meir vekt på korleis unge kan kome i jobb, sjå omtale under del

²⁹ Andelen er berekna ut frå alle som fekk 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.

³⁰ Bragstad, T. (2018) «Vekst i uføretrygding blant unge», Arbeid og velferd 2/2018.

³¹ Bratsberg, B., Raaum, O. og Røed, K. (2011) «Yrkesdelta-king på lang sikt blant ulike innvandrergrupper 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.

³² Anders, A. G., Markussen, S. & Røed, K. (2019) «Local labor demand and participation in social insurance programs» Labor Economics, December

³³ Schreiner, R. (2019) «Unemployed or Disabled? Disability Screening and Labor Market Outcomes of Youths», Memorandum 5/2019, Universitetet i Oslo, Økonomisk institutt.

³⁴ Fevang, E. (2020) «Helselaterte ytelser og skjult arbeidsledighet – en diskusjon om mulige sammenhenger» – Søkelys på arbeidslivet 3/2020

II, mål 5 Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet.

Endringar i regelverket påverkar òg utviklinga. Det gjeld b.la. endringar i retning større satsing på aktivitetskrav, større vekt på kontakt med arbeidslivet i sjukdomsperioden, endringar i vilkår for stønadene og maksimale stønadsperiodar, samt endringar i regelverket for tilgrensande ordningar, som alderspensjon.

Avviklinga av den tidlegare ordninga med tidsavgrensa uførestønad (2004–2010) har ført til at fleire unge får innvilga uføretrygd på eit tidlegare tidspunkt fordi dei ikkje går på den midlertidige stønaden først.³⁵ Innføringa av arbeidsavklaringspengar med ei fast lengde har bidratt til at avklaringa 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 blitt større i perioden 2012–2022 enn det var for dei som starta i eit forløp med ei midlertidig helseytning i perioden mellom 1993–2008.³⁶ Det er færre som ti år seinare deltar i arbeidsstyrken utan helserelaterte trygdeytningar, men litt fleire som kombinerer uføretrygd med arbeid. Det er også færre som er registrerte med nedsett arbeidsevne og ei midlertidig helseytning ved start etter 2010; altså ein større andel som er endeleg «avklart».

Det blei gjennomført ei rekke endringar i regelverket for arbeidsavklaringspengar i perioden 2018 til 2022. Nedgangen i andelen mottakarar av arbeidsavklaringspengar i 2018 kan knytast til innstrammingane i regelverket same år, som b.la. innebar innføring av karenstår, strengare reglar for å få unntak og redusert maksimal varigheit.³⁷ Noko av dette slo ut i auka uføretrygd.

I 2020–2024 auka talet på mottakarar av arbeidsavklaringspengar. Midlertidige regjeringar, forseinkingar i avklaringsløpa og høgare arbeidsløysa under koronapandemien bidrog til låg avgang frå ordninga f.o.m. 2020. Utviklinga må også sjåast i samanheng med regjeringane frå 2022 med eit nytt arbeidsretta unntak frå varigheitsgrensa på tre år og avvikling av karensåret. Endringane gjer at fleire kan få arbeidsavklaringspenger lengre. Auka tal på brukarar per rettleiar og auka tid til saksbehandling for uføretrygd kan også vere med på å forklare utviklinga i deler av perioden. Tilgangen har òg auka noko frå 2019. Det kan sjåast i samanheng med auka tilgang frå sjukepengar.

Mange potensielle årsverk går tapt

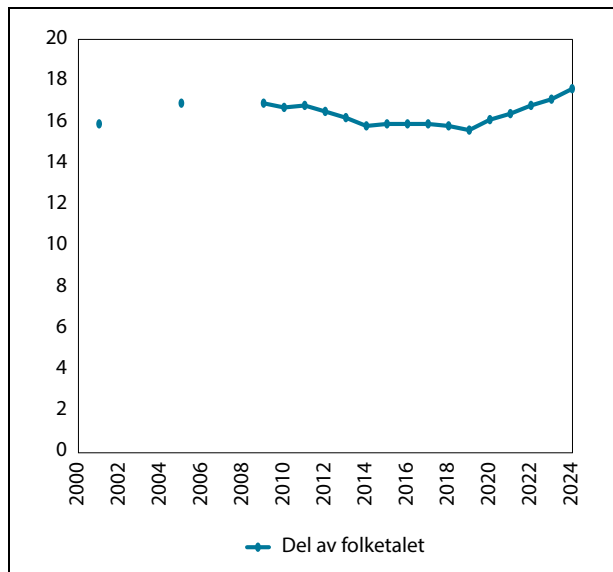
Den samfunnsmessige betydninga av mottak av helserelaterte ytingar i befolkninga kan illustrerast med tapte årsverk som følge av mottaket av desse ytingane. Figur 3.21 viser utviklinga i denne størrelsen. Dei tapte dagsverka utgjer ein betydeleg kostnad for samfunnet, særleg på grunn det store behovet for meir tilgjengeleg arbeidskraft.

Med tapte årsverk knytte til mottak av helserelaterte ytingar meiner ein her kor mange ekstra årsverk det ville utgjort dersom alle som hadde legemeldt sjukefråvær eller tok imot arbeidsavklaringspengar eller uføretrygd, i staden hadde vore i heiltidsarbeid. Tala gir eit teoretisk mål på arbeidskraftreserven, og er ikkje eit realistisk anslag over kor mange som kan komme i arbeid. I motsetning til statistikken over talet på mottakarar (sjå omtale ovanfor) tar berekninga av tapte årsverk omsyn til kor stor andel av ei full yting kvar person tar imot, og kor stor del av året personen tar imot 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.

³⁵ Bragstad, T. (2018) «Vekst i uføretrygding blant unge», Arbeid og velferd 2/2018.

³⁶ Bragstad, T. (2023) «Unge i NAV: Fra arbeidsavklaringspenger til uføretrygd», Arbeid og velferd 2/2023.

³⁷ Danielsen, M., Kalstø, Å., Grønlien, E. (2023) «Innstrammingar i regelverk og pandemi – nye aap-mottakere fra 2016 til 2022» Arbeid og velferd 1/2023



Figur 3.21 Estimat på antal tapte årsverk knytte til mottak av helserelaterte ytingar som andel av befolkninga 18–66 år. Pst. Tapte årsverk i løpet av året for 2001, 2005, 2009–2024

Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Det ligg mange personar bak dei tapte årsverka som er presenterte i figur 3.21. I 2024 var det 1,52 millionar unike personar bak 621 000 tapte årsverk.³⁸ Det inneber eit gjennomsnitt på 2,4 personar per tapte årsverk. Sidan det er store forskjellar i graderinga og varigheita på mottaket av dei ulike ytingane, er det tilsvarende forskjellar i kor mange personar som ligg bak kvart tapte årsverk i dei ulike ordningane. Ettersom dei fleste sjukefråvær er korte, ligg det 8,7 personar bak kvart tapte årsverk i kategorien sjukefråvær. For personar som tar imot arbeidsavklaringspengar, ligg det 1,5 personar bak kvart tapte årsverk, medan det i kategorien uføretrygd ligg 1,1 personar bak kvart tapte årsverk.

Tapte årsverk som andel av befolkninga har endra seg lite over tid. Frå 2001 til 2009 auka andelen litt, men har minka eller vore om lag uendra kvart år frå 2010 til 2019. Dei siste fire åra har andelen igjen auka monaleg, til 17,6 pst., som er det høgaste nivået i perioden. Alle dei tre ytingane har medverka til auken. Utviklinga i tapte årsverk blir påverka av dei same forholda som utviklinga i dei helserelaterte ytingane, jf. omtale ovanfor.

³⁸ Til samanlikning var det i overkant av 2,5 millionar sysselsette årsverk i heile befolkninga ved utgangen av 2023.

3.7 Pensjon

Dei daverande regjeringspartia (Arbeiderpartiet og Senterpartiet) og partia Høgre, Sosialistisk Venstreparti, Venstre, Kristeleg Folkeparti og Miljøpartiet Dei Grøne inngjekk våren 2024 ein avtale om justeringar i regelverket for pensjon, med mål om å styrke den sosiale berekrafta i pensjonssystemet. Avtalepartane stiller seg bak forslaga til regjeringa i Meld. St. 6 (2023–2024) *Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil*. Sjå nærmare omtale under del II, punkt 6.8 Gode og føreseielege pensjonar for dagens og framtidige generasjonar. Framskrivingane nedanfor tar utgangspunkt i gjeldande regelverk utan endringane som følger av pensjonsavtalen.

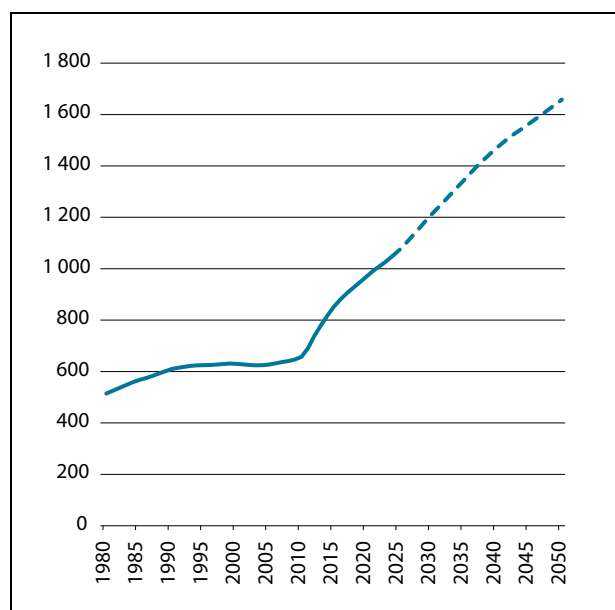
Figur 3.22 viser den historiske utviklinga i antal mottakarar av alderspensjon frå folketrygda i perioden 1980–2024, og dessutan framskrivingar til 2050. Ved utgangen av 2024 var det 1 060 500 mottakarar av alderspensjon frå folketrygda.

Antalet har auka sterkt etter 2011, som følge av at det da blei mogleg å ta ut alderspensjon frå ein fylte 62 år. Veksttakten var fallande fram mot 2022, men har auka noko etter 2022. Frå 2025 er det forventa høgare vekst som følge av at ny avtalefesta pensjon (AFP) i offentlig sektor blir fasa inn. Etter 2030 fell veksttakten i framskrivingane gradvis til om lag 1 pst. per år i 2050.

Frå 2024 til 2035 er det anslått at utgiftene til alderspensjon frå folketrygda vil auke frå om lag 331 mrd. kroner til om lag 387 mrd. kroner (2025-kroner). Det er ein vekst på 56 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-lønningar, og at auken ville vore dobbelt så stor utan pensjonsreforma.³⁹

I tillegg til framskriving av utgifter til alderspensjon frå folketrygda over statsbudsjetta kan framtidige forpliktingar til pensjon også illustrerast ved berekingar av verdien av allereie opparbeidde pensjonsrettar. Ved inngangen til 2025 utgjorde opparbeidde rettar til alderspensjon frå folketrygda om lag 11 500 mrd. kroner. Det utgjør om lag 267 pst. av BNP for Fastlands-Noreg.

³⁹ Fredriksen D., Holmøy E., Strøm B. og Stølen N.M. (2019) «Betydningen av pensjonsreformen for arbeidstilbud og offentlige finanser». Søkelys på arbeidslivet 4/2019.



Figur 3.22 Antall alderspensjonistar frå folketrygda, middelbestand. Tusen. Historiske tal 1980–2024. Framskrivingar 2025–2050

Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Levealderen i befolkninga aukar stadig, og dette bidrar til veksten i talet på mottakarar av alderspensjon. I 1980 var den forventale levealderen 72 år for menn og 79 år for kvinner. I 2024 hadde han auka til hhv. 82 og 85 år. I middelalternativet i SSBs befolkningsframskrivingar frå 2024 er det anslått at forventale levealder i 2060 vil vere 87 år for menn og 90 år for kvinner.

Som følge av at fleire tar høgare utdanning, kjem mange seinare ut i yrkeslivet no enn tidlegare. Talet på yrkesaktive per alderspensjonist og uføretrygda har minka frå 3,5 da folketrygda blei etablert i 1967, til 2,1 i 2024.⁴⁰ Venteleg vil talet halde fram med å gå ned, til 1,5 i 2060. Denne utviklinga stiller offentlege finansar overfor store utfordringar i dei kommande åra, og pensjonsreforma er eit viktig bidrag til å sikre velferdsstaten i framtida.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har anslått verknader av pensjonsreforma på utgiftene til alderspensjon, både frå folketrygda samla og fordelte på ulike komponentar, i perioden 2011–2024. I figur 3.23 er dei ulike komponentane definerte slik:

- Skjermingstillegg er effekten av tillegget som skjermar uføre alderspensjonistar mot delar av levealdersjusteringa.

- Fleksibel pensjonsalder er dei samla endringane i utgifter som følge av at den enkelte sjølv kan velje når pensjonen skal takast ut mellom 62 og 75 år. Dette omfattar
 - meirutgifter til personar som tar ut pensjonen før den tidlegare pensjonsalderen på 67 år, og seinare innsparingar når desse får lågare alderspensjon livet ut
 - innsparing som følge av at enkelte utsett pensjonsuttaket til etter 67 år, og seinare meirutgifter når desse får høgare alderspensjon livet ut
- Levealdersjustering inneber at alderspensjonen blir justert etter forventale levealder for kvart årskull. Effekten viser 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 bidratt til å redusere utgiftene til alderspensjon i folketrygda med anslagsvis 12,6 mrd. kroner i 2024. Innsparingselementa i pensjonsreforma får meir å seie over tid, bl.a. som følge av levealdersjusteringa.

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

Effekten av fleksibel pensjonsalder har til no vore klart dominert av uttak av alderspensjon før 67 år. Meirutgiftene til alderspensjon frå folketrygda på grunn av fleksibel pensjonsalder auka gradvis frå 2011 til 2016. Frå 2017 har desse meirutgiftene minka, og i 2024 er dei anslått til 8,4 mrd. kroner. Omfanget av tidleg uttak ser no ut til å gå gradvis ned. 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, kjem gradvis, slik at dei auka utgiftene på grunn av tidleg uttak vil dominere dei nærmaste åra. Så langt er det få personar som har utsett uttaket av pensjon til etter 67 år.

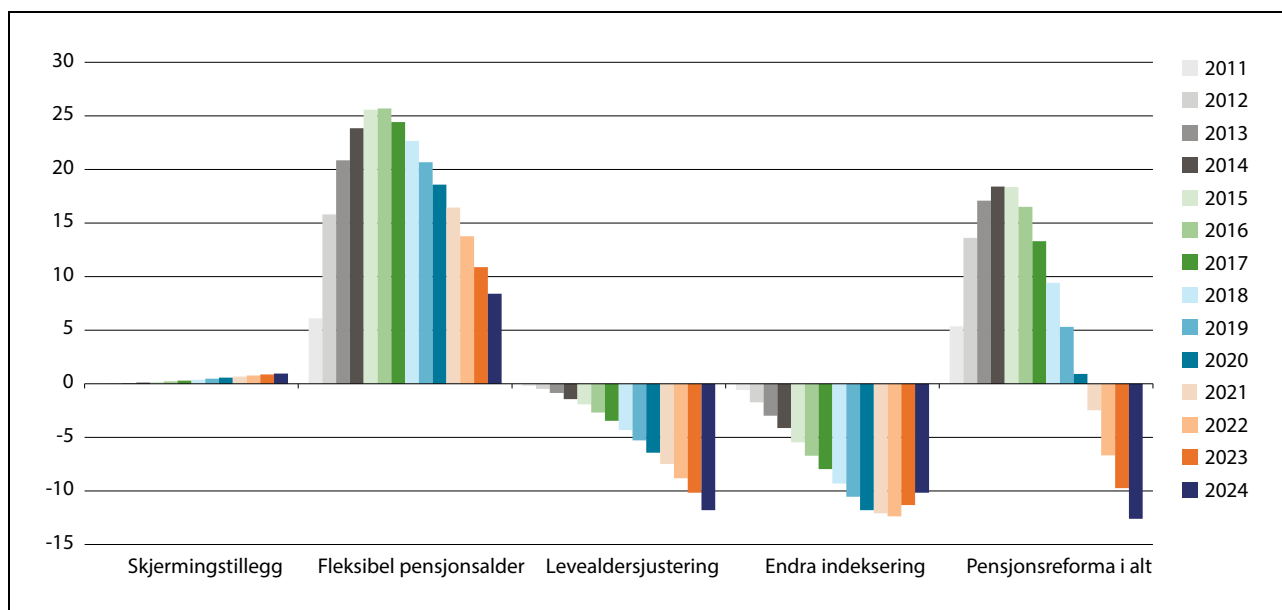
Levealdersjusteringa ved 67 år har så langt hatt avgrensa effekt, sidan justeringa berre gjeld nye mottakarar av alderspensjon frå 2011. Innsparinga som følge av levealdersjusteringa blir redusert av at dei første årskulla er delvis skjerma for effekten av levealdersjusteringa. Innsparinga frå levealdersjusteringa er berekna til 11,8 mrd. kroner i 2024. Effekten av levealdersjusteringa vil bli sterkare

⁴⁰ Talet blir påverka av at relativt mange alderspensjonistar og uføretrygda samtidig er yrkesaktive.

over tid, og yngre årskull vil i betydeleg grad bidra til innsparing gjennom levealdersjustering.

Innsparingar som følge av pensjonsreforma dei første åra kjem særleg av den nye reguleringa av pensjon under utbetaling, som gjeld alle alderspensjonistar. Den nye reguleringa er isolert sett berekna å ha bidratt til innsparingar på 10,2 mrd. kroner i 2024 samanlikna med om alderspensjonen hadde vore lønnsregulert frå 2011. Innsparinga må samtidig sjåast i samanheng med den sterke auken i utgiftene til alderspensjon som følge av at vi blir fleire 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, kjem bidraget frå dei som i dag er eldre i hovudsak frå dei nye reglane for regulering av pensjon under utbetaling. Med dei utfordringane vi står overfor når det gjeld finansieringa av velferdsordningane, er det rimeleg at også dei eldre bidrar til å sikre eit berekraftig pensjonssystem.



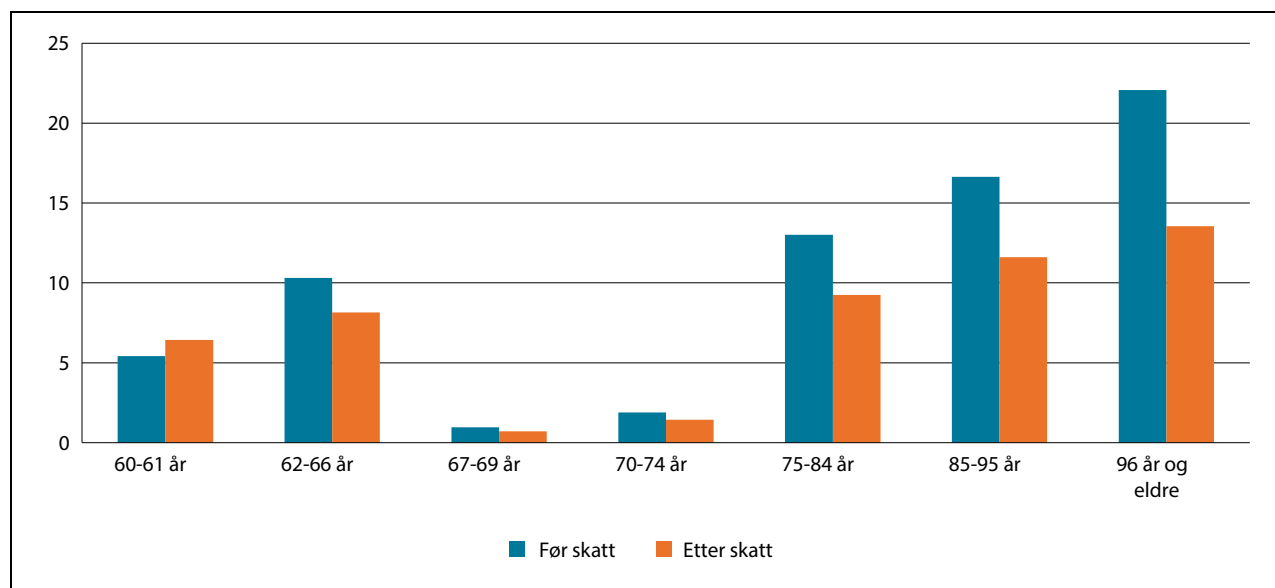
Figur 3.23 Utgiftsverknad av pensjonsreforma målt i faste grunnbeløp (G). Mrd. 2025-kroner (G = 128 116 kroner)

Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Frå 2022 blir alderspensjon under utbetaling regulert årleg med gjennomsnittet av lønns- og prisveksten. Dei nye reglane gir ei jamnare utvikling av pensjonane enn tidlegare, og ein unngår at alderspensjonistane kan få nedgang i realinntekta når lønnstakarane får reallønnsvekst.

Figur 3.24 viser realveksten i median samla inntekt etter skatt for ulike aldersgrupper i perioden 2013–2023. For aldersgruppa 60 år og eldre

sett under eitt har realveksten i samla inntekt etter skatt vore om lag 4 pst. Veksten for aldersgruppa 62–66 år kjem i stor grad av høgare yrkesaktivitet og at mange under 67 år tar ut pensjon mens dei framleis er i jobb. For dei eldste er særleg høgare pensjonar som følge av auka pensjonsopptening ei viktig årsak, samtidig som tidleg uttak av alderspensjon og levealdersjustering trekker i motsett retning for årskulla 1944 og yngre.



Figur 3.24 Realvekst i median samla inntekt før og etter skatt for personar som er 60 år og eldre, 2013–2023. Pst.

Kjelde: Statistisk sentralbyrå

Skattereglane behandlar pensjon gunstigare enn yrkesinntekt. F.eks. er trygdeavgifta lågare, og det er eit frådreg i inntektsskatt og trygdeavgift for pensjonistar opp til eit visst beløp på pensjonsinntekta som er dimensjonert slik at minstepensjonistar ikkje betaler skatt. Skattefrådraget blir trappa ned med størrelsen på pensjonen. Saman med eit progressivt skattesystem der progressiviteten i skattereglane for pensjon er ekstra sterk, gjer dette at inntektsveksten før og etter skatt varierer noko mellom aldersgruppene.

3.8 Utvikling i utgiftene til folketrygda

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

Tabellen *Utviklinga i utgiftene til folketrygda etter stønadstype 2017–2026* nedanfor viser utgiftsutviklinga i utgiftene til folketrygda i nominell verdi og realvekst i pst. Beløpa for perioden 2017–2024 er baserte på rekneskapstal, mens beløpa for 2025 er anslag på rekneskap. For 2026 er det brukt utgiftsanslag som følger av regjeringa sitt budsjettforslag i Gul bok 2026.

Tala 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 bl.a. av endringar i det trygdefinansierte fråværet og antal sysselsette. 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 og dagpengar kjem realveksten fram ved at utgiftene blir justerte for lønnsutviklinga. Utgiftene til arbeidsavklaringspengar, uføretrygd, einslege 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.⁴¹ 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.

Samla sett har det vore ein realvekst i utgiftene til folketrygda kvart år i perioden tabellen gjeld for, dvs. etter 2017. Utgiftsveksten i desse rettsbaserte ordningane har avgrensa handlingsrommet i budsjettpolitikken i stor grad, og dette er forventa å gjelde også i dei kommande åra ved ei vidareføring av gjeldande regelverk.

⁴¹ Tilsvarande justering er òg brukt for 2021–2026 sjølv om reguleringsreglane har blitt endra for desse åra. Effektar av endringar i reguleringsreglane for desse åra, som har gitt høgare pensjonsregulering dei fleste åra, vil dermed inngå som ein del av realveksten.

Utviklinga i utgiftene til folketrygda etter stønadstype¹ 2017–2026. I nominelle mrd. kroner og gjennomsnittleg årleg realvekst²

Stønadsutgifter	Nominell verdi				Gjennomsnittleg årleg realvekst i pst.		
	2017	2021	2025	2026	2017–2021	2021–2025	2025–2026
Sjukepengar	39,8	50,3	71,3	74,9	2,7	4,0	1,1
Arbeidsavklaringspengar	34,8	33,7	52,3	56,6	-3,6	6,1	4,0
Uførleik	83,1	104,0	133,6	140,8	2,8	1,2	1,3
Alderspensjon	211,2	256,9	334,0	352,1	2,7	2,2	2,1
Stønad til einsleg forsørgar og etterlatne	4,4	3,8	5,1	5,1	-6,5	2,6	-3,6
Dagpengar	13,9	26,0	15,6	16,8	13,2	-16,0	3,6
Stønad til meirutgifter ³	10,2	10,7	16,0	17,1	-1,1	5,9	4,6
Sum	397,4	485,4	627,8	663,4	2,5	1,8	2,0
Sum, ekskl. dagpengar	383,4	459,4	612,2	646,5	2,0	2,6	2,0

¹ Det er korrigert for større tekniske endringar i perioden. Utgifter til bidragsforskot er f.eks. ikkje medrekna (heller ikke for 2022 og tidlegare), 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 m.m. (kap. 2661, fråtrekt inntekter på 5701.88 Hjelpemiddelsentralar m.m.) og Stønad ved gravferd (kap. 2686).

Hovudtrekka i utviklinga som ligg til grunn for realveksttabellen:

Sjukepengar

I tillegg til sjukepengar, omfattar utgiftskapittelet også pleie-, opplærings- og omsorgspengar.

Realveksten var svakt negativ i 2018 og svakt positiv i 2019. I sum var han om lag uendra. I 2020–2022 var realveksten i utgiftene sterkt prega av koronapandemien og midlertidige regelendringar for både sjukepengar og omsorgspengar. I tillegg bidrog permanente regelendringar som auka kompensasjonsgrad for sjukepengar til sjølvstendig næringsdrivande i 2017 og 2019 og pleiepengereforma frå 2017, til ytterlegare vekst. Desse forholda bidrog til ein kraftig realvekst i utgiftene på 15,3 pst. i 2020, etterfølgt av ein nedgang på 3,5 pst. i 2021 og ein ny vekst på 1,9 pst. i 2022. I 2023 og 2024 var realveksten på høvesvis 10,3 pst. og 3,9 pst., noko som kan forklarast med sterk vekst i det trygdefinansierte sjukefråværet og i bruken av pleiepengar. For 2025 ventar vi ein svak realvekst på 0,3 pst., mens det er anslått ein realvekst i 2026 på 1,1 pst., tilsvarende om lag 0,8 mrd. 2026-kroner.

Arbeidsavklaringspengar

Realveksten for arbeidsavklaringspengar var sterkt negativ i 2018 og 2019 bl.a. som følge av innstrammingar i varigheitsreglane i 2018. Midlertidige regelendringar, generelle forseinkingar i avklaringsløpa og ein lengre periode med auke i arbeidsløysa under koronapandemien bidrog til låg avgang frå ordninga f.o.m. 2020. Frå 2022 spelar òg nye reglar inn som i større grad enn tidlegare gir høve til å ta imot ytinga utover varigheitsgrensa på tre år, eller å få innvilga ein ny stønadsperiode. Ein pressa ressursituasjon på Navkontora kan òg ha bidratt til forseinkingar i avklaringsløpa. Tilgangen har òg auka noko frå 2019. Det kan ha ulike årsaker, men frå 2021 kjem det særleg høgare sjukefråvær. Auke i tilgangen og lågare avgang har førd til vekst i talet på mottakrarar i perioden 2020–2024, og til sterk realutgiftsvekst i åra 2021–2024. Talet på mottakrarar halde fram med å auke i 2025. Realveksten i utgiftene til arbeidsavklaringspengar i 2025 og 2026 er anslått til 5,4 og 4,0 pst. I 2026 svarer det til ein auke på om lag 2,2 mrd. 2026-kroner.

Uførløik

Utviklinga i talet på uføre heng særleg saman med befolkningsutviklinga og utviklinga for arbeidsavklaringspengar, sidan dei fleste nye uføre kjem frå arbeidsavklaringspengar. Realutgiftene har auka i heile perioden, særleg i 2018 og 2019, då dei auka 3,3 og 4,4 pst. Det heng saman med reglendingane for arbeidsavklaringspengar i 2018. I perioden 2020–2024, og særleg frå 2021, har veksten vore lågare som følge av regelverksendringar for arbeidsavklaringspengar (midlertidige endringar under koronapandemien og endringane i varigheitsreglane frå 2022). I tillegg førte pandemien til forseinkingar i avklaringsløpa for mottakarar av arbeidsavklaringspengar. I 2025 og 2026 er det forventa ein realvekst på 1,7 og 1,3 pst. Veksten i 2026 svarer til ein auke på om lag 1,8 mrd. 2026-kroner.

Alderspensjon

Vekst i folketalet over 67 år, høgare pensjonsopp-tening i yngre årskull og fleire aukar av minste pensjonsnivå har bidratt til ein klar realutgiftsvekst i heile perioden. I åra 2021–2024 har endra reguleringsreglar òg bidratt til sterkare vekst. Den høgaste veksten kom i 2023, med 3,3 pst., særleg som følge av høg prisvekst i 2022 og 2023. Pensjonsreforma, og nedgang i andelen som tar ut alderspensjon før 67 år, har dempa veksten. I 2026 er det anslått at pensjonsreforma aleine vil redusere utgiftene til alderspensjon med om lag 23 mrd. kroner.

Utgiftene til alderspensjon vil likevel auke betydeleg i åra som kjem, hovudsakleg fordi det blir fleire alderspensjonistar over 67 år og delvis fordi AFP-reforma i offentleg sektor frå 2025 fører til fleire alderspensjonistar under 67 år. I 2025 og 2026 er det anslått at realveksten til alderspensjon blir på hhv. 1,5 og 2,1 pst. Veksten i 2026 svarer til ein auke på 7,1 mrd. 2026-kroner.

Stønader til einslege forsørgarar og etterlatne

Utgiftene til einslege forsørgarar og etterlatne har vore reelt avtakande i heile perioden fram til 2023. Nedgangen for einslege forsørgarar kan ha samanheng med større barnehagedekning, at fleire har delt omsorg, og at regelverket for å få overgangsstønad har blitt stramma inn og gjort meir arbeidsretta. For etterlatne kjem nedgangen av høgare levealder, at stadig fleire enker og enkemenn er i arbeid, og at færre barn mistar ein av eller begge foreldra.

I 2024 førte etterlatnereforma til ein betydeleg utgiftsvekst, som følge av høgare satsar og høgare øvre aldersgrense for barnepensjon. Framover vil den innførte tidsavgrensinga og det at stadig fleire enker og enkemenn kjem i arbeid igjen, bidra til nedgang i utgiftene. Utgiftene vil også gå ned som følge av høgare levealder, sidan færre vil bli etterlatne i yrkesaktiv alder. For stønader til einslege forsørgarar har det vore ein nedgang i utgiftene i 2024, og det er forventa ein vidare nedgang i 2025. Frå 1. juli 2026 er det foreslått at stønadene berre kan givast einslege med aleineomsorg for særleg tilsynskrevjande barn og einslege som har aleineomsorg for barn under 14 månader. Det vil føre til færre nye mottakarar frå andre halvår 2026 og dermed redusere utgiftene.

Utgiftene frå folketrygda til einslege forsørgarar og etterlatne i 2025 og 2026 er venta å gå ned med hhv. 2,8 og 3,6 pst. Nedgangen i 2026 svarer til ein reduksjon på om lag 0,2 mrd. 2026-kroner.

Dagpengar

Realveksten i utgiftene til dagpengar har variert frå år til år, frå kraftig nedgang til kraftig auke, som følge av konjunktrendringar og konsekvensar av koronapandemien. Veksten var høgast i 2020 med 301,8 pst. og lågast i 2022 med ein reduksjon på 56,1 pst. I 2025 og 2026 ventar vi ein realvekst på hhv. 14,0 og 3,6 pst. Veksten i 2025 kjem av høgare arbeidsløyse og at ein større del av dei ledige får dagpengar. Veksten i 2026 svarer til ein auke på 0,6 mrd. 2026-kroner.

Stønader til å dekke meirutgifter

Stønader til å dekke meirutgifter inkluderer grunn- og hjelpestønad, hjelpemiddel m.m., samt stønad ved gravferd som utgjer om lag 2–3 pst. av utgiftene. I perioden 2017–2022 var det i sum ein liten realnedgang, men med noko variasjon over tid. I 2020 var det ein særleg stor realnedgang på 3,3 pst., fordi koronapandemien førte til mindre etterspørsel etter hjelpemiddel og relaterte tenester. Utviklinga har sidan snudd til kraftig vekst, og realveksten var særleg høg i 2024 med 11,4 pst. I 2025 og 2026 ventar vi ein realvekst på 5,0 og 4,6 pst. Veksten i 2026 svarer til ein auke på om lag 0,8 mrd. 2026-kroner. Årsaka til veksten er fleire eldre, høg prisvekst på importerte hjelpemiddel og fleire mottakarar av grunn- og hjelpestønad, bl.a. fordi fleire får diagnosen ADHD.

Mottakarakar¹ av sentrale ytingar 2019–2026. Gjennomsnittstal for året (utvalde stønadsgrupper)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Pst. endring frå 2019 til 2026
<i>1. Varig inntektssikring</i>									
Alders- pensjon	948 800	971 700	993 100	1 010 600	1 030 000	1 051 400	1 072 500	1 098 000	15,7
Uføretrygd	346 800	356 500	360 200	362 900	366 300	370 200	375 300	380 700	9,7
Etterlatne- pensjonar ²	26 000	25 300	24 900	24 600	24 500	26 800	27 800	27 800	6,9
I alt	1 321 700	1 353 400	1 378 100	1 398 200	1 420 800	1 448 400	1 475 600	1 506 500	14,0
<i>2. Midlertidig inntektssikring</i>									
Sjuka- pengar	134 400	130 000	128 400	125 800	152 400	157 200	155 900	157 000	16,8
Arbeids- avklarings- pengar	118 600	119 800	130 300	136 700	145 000	154 500	165 100	171 900	45,0
Overgangs- stønad til einslege forsørgarar	10 800	10 500	10 300	9 800	9 600	9 300	9 000	8 400	-22,2
Dagpengar til arbeids- ledige	46 100	139 700	109 400	40 700	36 700	42 400	48 600	49 900	8,4
I alt	309 800	400 000	378 400	313 000	343 600	363 300	378 600	387 200	25,0
<i>3. Kompensasjon for meirutgifter</i>									
Grunn- stønad	119 500	125 200	127 300	129 200	133 500	137 800	142 300	146 500	22,6
Hjelpe- stønad	61 100	62 200	63 000	63 600	67 500	73 400	78 900	83 600	36,7
I alt	180 600	187 400	190 300	192 800	201 000	211 200	221 100	230 100	27,4

¹ Ein person kan ha fleire stønader. Summen av antal stønadsmottakarakar i denne tabellen vil derfor vere høgare enn det reelle antalet personar som får stønad. Tal for 2025 og 2026 er anslag.

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

Gjennomsnittleg yting¹ for mottakarar av sentrale ytingar, 2019–2026. Tal i 2026-kroner²

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Pst.vis endring frå 2019 til 2026
<i>1. Varig inntektssikring</i>									
Alders- pensjon	329 700	328 000	329 200	327 100	330 400	327 800	323 900	320 600	-2,7
Uføretrygd	368 500	368 300	367 100	367 500	368 400	368 600	369 800	369 500	0,3
Etterlatne- pensjonar ³	104 600	104 200	103 100	101 500	99 500	135 700	130 300	128 500	22,8
<i>2. Midlertidig inntektssikring</i>									
Sjuke- pengar	392 000	454 000	449 700	466 700	425 400	425 000	424 900	424 900	8,4
Arbeids- avklarings- pengar ⁴	335 100	331 700	323 900	319 600	320 600	329 800	325 400	325 400	-2,9
Overgangs- stønad til einslege forsørgarar	213 700	210 800	201 100	197 200	189 700	188 600	183 300	181 000	-15,3
Dagpengar til arbeids- ledige	271 800	327 300	318 600	310 600	293 300	308 800	312 300	313 500	15,3
<i>3. Kompensasjon for meirutgifter</i>									
Grunn- stønad	18 300	16 000	14 800	13 900	13 500	13 700	13 200	12 900	-29,3
Hjelpe- stønad	32 200	32 300	31 900	31 300	31 400	33 200	32 900	32 900	2,1

¹ Gjennomsnittleg yting er berekna som rekneskapstal for året dividert med gjennomsnittleg antal mottakarar. Tal for 2025 og 2026 er anslag. For dei fleste ytingane vil dette tilsvare årleg yting, gitt at ein tar imot 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 overgangsstønad til einslege forsørgarar er deflaterter med veksten i grunnbeløpet i folketrygda (G). For sjukepengar og dagpengar blir gjennomsnittleg årslønnsvekst nytta, mens det for grunnstønad og hjelpestønad blir omrekna med konsumprisindeksen.

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

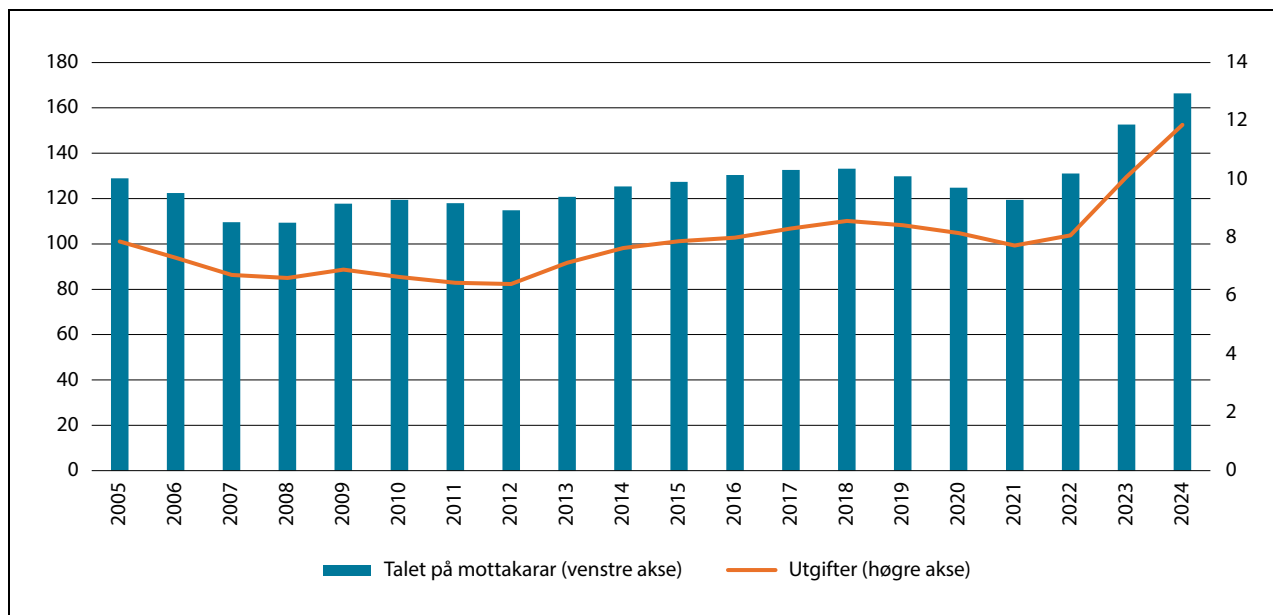
⁴ Omfattar kap. 2651, post 70 (arbeidsavklaringspengar utan tilleggsstønader).

3.9 Kommunale stønader

Økonomisk sosialhjelp

Figur 3.25 viser utviklinga i talet på stønadsmottakarar og utgiftene til økonomisk sosialhjelp i løpet

av året for perioden 2004–2024. Talet på sosialhjelpsmottakarar auka vesentleg i 2024. Det blei utbetalt totalt 11,9 mrd. kroner i økonomisk sosialhjelp i 2024. Det var ein auke på 17,7 pst. i faste prisar samanlikna med 2023.



Figur 3.25 Utgifter til økonomisk sosialhjelp og antal stønadsmottakarar i løpet av året. Tal i tusen. Utgifter i mrd. faste 2024-kroner. 2004–2024¹

¹ Tala for 2004 inkluderer mottak av introduksjonsstønad for nykomne innvandrarakar.

Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

I løpet av 2024 fekk i alt 166 400 personar økonomisk sosialhjelp. Det var 13 800 fleire enn i 2023, ein auke på 9 pst. Talet omfattar personar som får stønad minst ein månad i løpet av året, og gjeld både personar som får økonomisk sosialhjelp i tillegg til anna inntekt eller annan stønad, og personar som har stønaden som hovudkjelde til forsørging. Sidan tala i figur 3.25 gjeld persoar som får sosialhjelp minst ein gong i løpet av året, kan dei ikkje samanliknast med behaldningstal for mottakarar av helserelaterte ytingar eller dagpengar. Ein analyse frå Arbeids- og velferdsdirektoratet⁴² viser at i 2024 var utgiftene til sosialhjelp og talet på sosialhjelpsmottakarar høgare enn det har vore sidan 2010. Hovedårsaka til auken frå 2023 til 2024 er at det kom svært mange fordrevne frå Ukraina til Noreg i denne perioden. Det blir av direktoratet vist til at 75 pst. av auka i utgifter, og 78 pst. av auka i tal på mottakarar, kjem av fordrevne frå Ukraina. Auken omfattar òg trygdemottakarar som får sup-

plerande sosialhjelp. Om man ser på delen trygdemottakarar som mottar supplerande sosialhjelp, var det ein auke frå 2022 og 2023, men nivået flata ut i 2024. Det tyder på at veksten i talet på statlege trygdemottakarar i 2024 kjem av at det har blitt fleire trygdemottakarar, ikkje av at dei har større behov for supplerande stønad. Om lag 31 pst. av mottakarane hadde trygd eller pensjon som hovudinntekt i 2024, ein auke på 2 prosentpoeng frå 2023.

Blant alle sosialhjelpsmottakarar hadde 35 pst. i 2024 sosialhjelp som den viktigaste inntekta si ved siste stønadsmottak. Det er om lag like stor andel som i 2023, på noko under 36 pst. Vidare hadde 8 pst. av mottakarane introduksjonsstønad som hovudinntekt ved siste mottak av sosialhjelp. Det er om lag det same som i 2023, men høgare enn åra før. Auken kan forklarast med at det har komme så mange fordrevne frå Ukraina til Norge. Om lag 2 pst. av sosialhjelpsmottakarane hadde kvalifiseringsstønad som hovudinntekt i 2024.

I 2024 var 27,5 pst. av sosialhjelpsmottakarane under 30 år. Det er 0,6 prosentpoeng lågare enn nivået i 2023. Frå 2023 til 2024 auka likevel talet på

⁴² Lima, I. (2025) «Sosialhjelp i 2024: fortsatt sterk vekst drevet av ukrainske flyktninger», Arbeid og velferd 2/2025.

mottakarar under 30 år med om lag 2 900, ein auke på 6,4 pst.

I 2024 var andelen innvandrarar⁴³ blant sosialhjelpsmottakarane nær 56 pst. Andelen har auka frå noko under 53 pst. i 2022. Dette fører vidare ein lengre trend; i 2010 var andelen rundt 31 pst. Auken over tid heng saman med at innvandrarbe-folkninga har blitt større og at innvandrarar er overrepresenterte blant dei som ikkje har tent opp rettar i folketrygda, bl.a. når det gjeld dei hel-serelaterte ytingane. Frå 2023 til 2024 auka talet på innvandrarar med sosialhjelp med 12 000 personar, primært forklart av mange fordrivne frå Ukraina. Dette er ein sterk auke på om lag 15 pst.

Einslege utan barn utgjør ein stor andel av sosialhjelpsmottakarane. I 2024 var 32 pst. av dei som fekk økonomisk sosialhjelp einslege menn utan barn, mens 15 pst. var einslege kvinner utan barn. Drygt 24 pst. av mottakarane forsørgde barn under 18 år. Rundt 16,3 pst. av mottakarane var par utan barn.

Eit fleirtal av sosialhjelpsmottakarane har eit midlertidig og forbigåande hjelpebehov. Likevel er det ein ikkje ubetydeleg av dei som får stønad over lang tid, som er gjengangarar eller i høg grad avhengige av stønad. Nær 44 pst. av mottakarane hadde stønad i seks månader eller meir i 2024, mot 40 pst. i 2023. 24 pst. av mottakarane fekk stønad i ti til tolv månader. Det er ein auke frå 21 pst. i 2023,

⁴³ I statistikken definerer SSB innvandrarar som utanlandsfødde med to utanlandsfødde foreldre, og inkluderer ikkje norskfødde med innvandrarbakgrunn. Den sistnemnde gruppa utgjorde i 2024 om lag 2 pst. av alle sosialhjelpsmottakarar.

men er samtidig på om lag same nivå som i resten av perioden tilbake til 2017. Denne andelen omfattar både personar med sosialhjelp som supplerer til anna inntekt og personar med sosialhjelp som den viktigaste inntekta si. I gjennomsnitt fekk sosialhjelpsmottakarane stønad i 5,6 månader i løpet av 2024. Dette er 0,3 månader meir enn i 2023, men er samtidig på om lag same nivå som dei føregåande åra. Yngre mottakarar har gjennomgåande kortare stønadsperiodar enn eldre.

I 2024 var det nær 18 pst. av mottakarane som var heilt eller delvis i arbeid siste gong dei fekk sosialhjelp det året. Denne andelen var om lag like høg som i 2023. Rundt halvparten av dei arbeidde heiltid, resten arbeidde deltid. Om sosialhjelpa er eit supplement eller den viktigaste inntekta deira, avheng av kor høg arbeidsinntekt dei har.

Kvalifiseringsstønad

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

Ved utgangen av 2024 var det om lag 7 200 deltakarar i kvalifiseringsprogrammet, ein nedgang frå om lag 7 400 ved utgangen av 2023. Av dei som gjennomførte eller planmessig avvikla programmet i 2024, gjekk 47 pst. til arbeid (heiltid, deltid, med eller utan lønnstilskot) ved programslett, 2 prosentpoeng færre enn i 2023. Andelen deltakarar under 25 år var 17 pst. i 2024, 1 prosentpoeng meir enn i 2023. Andelen deltakarar som er fødde i utlandet, har auka dei seinare åra og var i 2024 på 68 pst.

4 Oppmodingsvedtak

Oppfølging av oppmodings- og utgreiingsvedtak

Nedanfor følger ei oversikt over oppfølginga av oppmodings- og utgreiingsvedtak under Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Oversikta omfattar alle vedtak frå stortingssesjonen 2024–2025, og dei vedtaka frå tidlegare stortingssesjonar som

kontroll- og konstitusjonskomiteen i Innst. 216 S (2024–2025) meinte ikkje var kvitterte ut. Tabellen nedanfor viser òg om departementet reknar med at rapporteringa om oppmodingsvedtaket no er avslutta, eller om departementet vil rapportere konkret om vedtaket i budsjettproposisjonen neste år òg.

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

Sesjon	Vedtak nr.	Stikkord	Rapportering avslutta (Ja/Nei)
2024-2025	59	Representantforslag om tiltak som kan auke organisasjonsgraden blant unge	Ja
2024-2025	220	Særskild kompensasjonsordning for oljepionerane	Ja
2024-2025	460	Forslag som får ned saksbehandlingstida for arbeidsløve for høgt kvalifisert arbeidskraft frå tredjeland betydeleg	Ja
2024-2025	495	Frivillig medlemskap i folketrygda for norske arbeidstakarar i hotell- og restaurantverksemd på NIS-registrerte skip	Ja
2024-2025	539	Initiativ til fleire bilaterale samarbeidsavtalar mot arbeidslivskriminalitet med aktuelle tredjeland	Nei
2024-2025	609	Tydeleggjere at også menneske med utviklingshemming har krav på ei individuell arbeidsevnevurdering og bistand til å delta i arbeidslivet	Ja
2024-2025	610	Endringar i tiltaksforskrifta for utsette unge i alderen 16 til 19 år	Ja
2024-2025	611	Fremme forslag om å heve fribeløpet for uføre	Nei
2024-2025	612	Arbeide for at gradert sjukmelding blir brukt i større grad, og for at Nav-kontoret startar oppfølginga av sjukmelde tidleg	Ja
2024-2025	613	Skilje ut «Varig lønnstilskot» som ein eigen budsjettpost i statsbudsjettet	Ja
2024-2025	614	Legge til rette for ein saumlaus overgang frå vidaregåande skole til varig tilrettelagt arbeid (VTA)	Nei

Sesjon	Vedtak nr.	Stikkord	Rapportering avslutta (Ja/Nei)
2024-2025	616	Gjere nødvendige regelendringar for å sikre at deltakarar i arbeidsførebuande trening (AFT) og kan følgast opp på hensiktsmessig måte etter tilsetjing, og opne for at deltakarar kan ta del i fag- og yrkesopplæring som fører fram mot fagbrev	Ja
2024-2025	617	Trappe opp VTA med 1 000 plassar i året	Nei
2024-2025	618	Gå gjennom korleis ytingar og lovreglar for arbeidstid og ferie kan innrettast slik at dei fremmar moglegheitene til å stå lenger i arbeid	Ja
2024-2025	619	Komme med forslag som styrker opptrappingsplanen for VTA ytterlegare	Ja
2024-2025	620	Sørge for at varig tilrettelagt arbeid (VTA) og arbeidsførebuande trening (AFT) ikkje kan settast ut på anbod	Ja
2024-2025	621	Prioritere ideelle og offentlege aktørar i arbeidsmarknadstiltak for å sikre best mogleg kvalitet i tiltaka for brukarane	Nei
2024-2025	790	Sikre Arbeidstilsynet lovheimlar for å kunne offentleggjere grove og gjentatte brot	Ja
2024-2025	791	Greie ut eit prikkssystem hos Arbeidstilsynet, der sanksjonane blir hardare etter gjentatte brot	Nei
2024-2025	792	Betre kunnskapsgrunnlaget og auke forkinga om sosial dumping og arbeidslivskriminalitet	Ja
2024-2025	793	Styrke samarbeidet med sjølvstendige organisasjonar, som for eksempel Fair Play Bygg Norge	Ja
2024-2025	795	Greie ut krav om skriftleg arbeidskontrakt frå første arbeidsdag	Nei
2024-2025	796	Greie ut ei digital løysing for arbeidskontraktar for å sikre enklare kontroll av rettane til arbeidstakarane og at lønnskrav blir ivaretatt	Nei
2024-2025	797	Gi Arbeidstilsynet moglegheit til å vise bort arbeidstakarar som ikkje har HMS-kort, frå byggeplass	Ja
2024-2025	798	Greie ut eit prikkssystem hos Arbeidstilsynet, der sanksjonane blir hardare etter gjentatte brot, slik at gjengangarane blir sanksjonerte strengare	Nei
2024-2025	799	Sikre Arbeidstilsynet lovheimlar for å kunne offentleggjere grove og gjentatte brot	Ja
2024-2025	801	Gå gjennom og forbetre informasjonen som blir gitt til utanlandske arbeidstakarar i forbindelse med registrering for arbeid i Noreg	Ja
2024-2025	802	Innføre eit prikkssystem, eit rullebladregister eller ei tilsvarende ordning for juridiske og fysiske personar som er dømde for arbeidslivskriminalitet	Nei

Sesjon	Vedtak nr.	Stikkord	Rapportering avslutta (Ja/Nei)
2024-2025	803	Etablere ein innsynsportal for seriøsitet som samlar informasjon frå etablerte register	Nei
2024-2025	804	Utvide ordninga med HMS-kort til fleire utsette bransjar og forsterke korta	Nei
2024-2025	805	Inkludere fleire sanntidsopplysningar i HMS-kortet og sørge for at sannsynlege brot på reglane automatisk blir rapporterte til den aktuelle tilsynsmyndigheita	Nei
2024-2025	806	Krav om fysisk ID-sjekk eller bruk av BankID ved utferding av HMS-kort	Nei
2024-2025	807	Heimel for Arbeidstilsynet til å handheve lønnstjuveri	Ja
2024-2025	808	Auka løyving til Fair Play Bygg Norge	Ja
2024-2025	809	Forslag til målretta tiltak for arbeidstakarar som blir grovt utnytta i arbeidslivet	Ja
2024-2025	811	Fjerne unntaket for psykiske og fysiske belastningslidingar i folketrygdlova § 13-3 tredje leddet	Nei
2024-2025	812	Endre det avdempa ulykkesomgrepet i folketrygdlova § 13-3 andre leddet	Nei
2024-2025	813	Oppdatere yrkessjukdomslista, slik at kreftformene som rammar kvinnelege brannkonstablar (brystkreft, livmorkreft, kreft i eggstokkane), blir godkjende som yrkessjukdom	Nei
2024-2025	814	Oppdatere yrkessjukdomslista, slik at brystkreft som rammar arbeidstakarar i turnus/nattarbeid, blir godkjende som yrkessjukdom	Nei
2024-2025	815	Tydeleggjere presumsjonsregelen, slik at bevisbyrda blir snudd i favør av den sjuke	Nei
2024-2025	816	Endre arbeidsulykkeomgrepet for å forhindre at tilsette i risikofylte yrke har dårlegare yrkesskadedekning	Nei
2024-2025	817	Endre yrkesskaderregelverket slik at yrkesskadedekning skal gjelde under øvingar og trening pålagt av arbeidsgivaren har pålagt	Nei
2024-2025	818	Endre arbeidsulykkeomgrepet slik at tilsette i risikable yrke ikkje står utan dekning under øving	Nei
2024-2025	819	Oppdatere yrkessjukdomslista slik at krefttypene der IARC har funne ein samanheng mellom brannyrket og kreft (sju diagnosar) blir godkjende for brannfolk og feiarar	Nei
2024-2025	820	Etablere eit hurtigspor for å sikre at dei sju kreftformene der IARC har funne ein samanheng med brann- og feiaryrket, blir godkjende som yrkessjukdom i tråd med klassifiseringa til IARC	Nei

Sesjon	Vedtak nr.	Stikkord	Rapportering avslutta (Ja/Nei)
2024–2025	923	Vurdere behovet for å gjere endringar i arbeidsmiljølova for å sikre at styrkeforholdet og interessene til arbeidstakarane i forbindelse med avtale om gjennomsnittsberekning av arbeidstid blir ivare tatt på ein god måte	Nei
2024–2025	951	Tiltak for å motverke at busette flyktningar flyttar frå busettingskommunen etter avslutta introduksjonsprogram	Nei
2023–2024	16	Greie ut medlemskap i pensjonsordning for sjukepleiarar for offentleg godkjende sjukepleiarar tilsett i bemanningsføretak	Nei
2023–2024	52	Strategi for å styrke rolla og tilbodet til ideell sektor på arbeids- og velferdsfeltet	Nei
2023–2024	56	Representantforslag om betre ordningar for sjølvstendige og frilansarar ved svangerskap og sjukdom	Ja
2023–2024	69	Oppdatering av rettleiaren om økonomisk sosialhjelp i lys av SIFO-rapport om grunnlaget for dei statlege rettleiande satsane for økonomisk sosialhjelp	Ja
2023–2024	147	Regelverket for pårørande sine permisjonsmoglegheiter i arbeidslivet	Ja
2023–2024	643	Utgreiing om å fjerne unntaket for helsesektoren i regelverket for innleige	Ja
2023–2024	660	Representantforslag om konkrete tiltak mot æreskriminalitet – auka kunnskap og kompetanse	Ja
2023–2024	661	Representantforslag om konkrete tiltak mot æreskriminalitet – barn og unge som er i utlandet mot si eiga vilje	Ja
2023–2024	728	Representantforslag om å greie ut korleis staten kan overta inndringa ved dei meir openberre tilfella av lønnstjuveri	Ja
2023–2024	770	Legge fram ein styrkt handlingsplan mot tvangsekteskap	Ja
2023–2024	801	Greie ut forenklingar i regelverket for norske bedrifter som vil rekruttere høgkvalifiserte arbeidstakarar frå tredjeland	Nei
2023–2024	842	Vurdering av eit avgrensa unntak frå arbeidsmiljølova for sjølvstendige konsulentar med spesialkompetanse	Nei
2023–2024	843	Oppfølging av arbeidet med oljepionerane i lys av kunnskapen frå NOU 2022: 19 Oljepionerane – en kompensasjonsordning	Ja
2022–2023	37	Endringar i folketrygdlova m.m. (synleggjering av folkerettslege forplikingar til trygdekoordinering)	Nei
2022–2023	491	Utviklingstrekk og tiltak for heimekontor og staduavhengige arbeidsplassar	Nei

Sesjon	Vedtak nr.	Stikkord	Rapportering avslutta (Ja/Nei)
2022–2023	493	Endringar i arbeidsmiljølova m.m. (arbeidstakaromgrepet og arbeidsgivaransvar i konsern)	Ja
2022–2023	530	Utgreiing av heimel for Arbeidstilsynet til å ta beslag i dokument under tilsyn	Ja
2022–2023	531	Greie ut heimel for Arbeidstilsynet til å hente inn informasjon frå «tredjepartar»	Ja
2022–2023	532	Representantforslag om å gå gjennom og vurdere Arbeidstilsynet sine heimlar for tilsyn, informasjonstilgang og sanksjonsmoglegheiter etter arbeidsmiljølova	Ja
2022–2023	604	Menneskerettar for personar med utviklingshemming – regelendringar for å gi personar med utviklingshemming i VTA-O varig oppfølging	Nei
2022–2023	727	Prioritering av operative kontrollar, sanksjonering og etterforskning frå a-krimsentra	Ja
2022–2023	728	Vurdere bruk av arrest og utlegg frå kriminelle aktørar i a-krim samarbeidet	Ja
2022–2023	730	Plan for samarbeidet mellom a-krimsentra og ikkje-statlege aktørar	Ja
2022–2023	937	Vurdere omlegging av fribeløpet i uføretrygda og andre endringar	Ja
2021–2022	456	Greie ut om sjølvstendige næringsdrivande og frilansarar skal opparbeide seg sterkare rettar til inntektssikring	Ja
2021–2022	794	Tilgjenge til og kvalitet i økonomisk rådgiving og gjeldsrådgiving	Ja
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
2020–2021	911	Forenkling av yrkesskadereglane	Ja
2020–2021	1200	Avkorting i uføretrygd for fosterforeldre	Ja
2019–2020	626	Juridisk og økonomisk medansvar for transportkjøparar/transporttingarar	Ja
2019–2020	627	Rettshevdinga til å stanse køyretøy	Nei
2017–2018	42	Særaldergrenser for tilsette i staten	Nei
2017–2018	321	Overgangsordning for fosterforeldre	Ja

4.1 Stortingssesjon (2024–2025)

Representantforslag om tiltak som kan auke organisasjonsgraden blant unge

Vedtak 59, 28. november 2024

«Stortinget ber regjeringen foreslå tiltak som kan øke organisasjonsgraden blant unge, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:178 S (2023–2024), Innst. 52 S (2024–2025).

Det er først og fremst organisasjonane sjølve som har ansvaret for å rekruttere nye medlemmer. Myndighetene kan legge til rette for at det skal vere enkelt å organisere seg, bl.a. gjennom å informere om den norske arbeidslivsmodellen og ved å auke skattefrådraget for fagforeningskontingenten. Det siste tiltaket treffer særleg unge arbeidstakarar, som ofte har lågare lønn enn resten av befolkninga.

Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Særskild kompensasjonsordning for oljepionerane

Vedtak 220, 17. desember 2024

«Stortinget ber regjeringen, i arbeidet med kompensasjon for oljepionerane, legge en særskilt kompensasjonsordning til grunn, i tråd med anbefalingene fra NOU 2022: 19 Oljepionerane – en kompensasjonsordning.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:16 S (2024–2025), Innst. 101 S (2024–2025).

I samheng med framlegginga av Prop. 1 S (2025–2026) foreslår regjeringa å etablere ei kompensasjonsordning for oljepionerane som i hovudsak baserer seg på tilrådingane og berekningane frå rapporten til oljepionerkommisjonen, NOU 2022: 19 *Oljepionerane – en kompensasjonsordning*. Stortinget løyvde 14 mill. kroner til arbeidet med å konkretisere dei praktiske og administrative førebuingane til arbeidet i revidert nasjonalbudsjett 2025. Regjeringa tar sikte på å ha ordninga oppe og gå så tidleg som mogleg i 2026.

For nærmare omtale sjå kap. 6.2.4 Kompensasjonsordning for kjemikalieskadde oljepionerar og under Programkategori 09.40, kapittelomtalen under kap. 647 Kompensasjonsordning for oljepionerane.

Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Forslag som får ned saksbehandlingstida for arbeidsløyve for høgt kvalifisert arbeidskraft frå tredjeland betydeleg

Vedtak 460, 13. februar 2025

«Stortinget ber regjeringen snarest mulig og senest i forbindelse med statsbudsjettet for 2026 komme med forslag som får ned saksbehandlingstiden for arbeidstillatelse for høykompetent arbeidskraft fra tredjeland betydelig. Det vises til Oslo kommunes pilotprosjekt Kompetansespor som en mulig modell for en slik løsning.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Meld. St. 6 (2024–2025), Innst. 128 S (2024–2025).

I samheng med oppfølginga av vedtak nr. 801, 17. juni 2024, arbeider departementet alt med å greie ut forenklingar i regelverket om opphaldsløyve for høgt kvalifiserte arbeidstakarar frå tredjeland. I dette arbeidet inngår òg forenklingar som skal redusere saksbehandlingstida, slik Stortinget ber om i vedtak nr. 460, 13. februar 2025.

Erfaringane Oslo kommune har gjort med pilotprosjektet Kompetansespor, tilseier at å bruke ny teknologi i den ordinære saksbehandlinga vil krevje betydelege omleggingar av arbeidsprosessane og utvikling av nye saksbehandlingssystem i utlendingsforvaltninga. I åra framover skal det realiserast nye digitale fellesløsningar for utlendingsforvaltninga, og erfaringane frå pilotprosjektet vil vere nyttige for det vidare arbeidet i moderniseringsprogrammet. Det er likevel ikkje mogleg å endre saksbehandlingssystemet og -systema for faglærtsaker frå 2026.

På bakgrunn av departementet si oppfølging av vedtak nr. 801, 17. juni 2024, og erfaringane med pilotprosjektet, bl.a. at bruk av denne teknologien vil krevje betydelege omleggingar og utvikling i utlendingsforvaltninga, foreslår departementet at vedtak nr. 460 blir oppheva, jf. forslag til romartalsvedtak.

Frivillig medlemskap i folketrygda for norske arbeidstakarar i hotell- og restaurantverksemd på NIS-registrerte skip

Vedtak 495, 6. mars 2025

«Stortinget ber regjeringen utrede og legge frem en sak for Stortinget om å muliggjøre frivillig medlemskap i folketrygden for norske arbeidstakere i hotell- og restaurantvirksomhet på NIS-registrerte skip. Frivillig skal forstås slik at arbeidstaker er den som avgjør hva han eller hun

ønsker, og at vedkommende da innvilges samme rettigheter ved inntreden i folketrygden som alle andre arbeidstakere.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 40 L (2024–2025), Innst. 146 L (2024–2025).

Personar som er tilsette i hotell- og restaurantverksemd på turistskip registrerte i Norsk internasjonalt skipsregister (NIS), er i dag eksplisitt unnatt frå både pliktig og frivillig medlemskap i folketrygda, gjennom folketrygdlova § 2-12. Føreseigna gjeld både norske og utanlandske statsborgarar.

Føreseigna kom inn i folketrygdlova i 1994, som følgje av EØS-avtalen. Tidlegare hadde slike arbeidstakarar på norskregistrerte skip vore medlemmer av folketrygda, men berre dersom dei var norske statsborgarar eller busette i Noreg. I samvar med føresegnene i trygdeforordninga, som er ein del av EØS-avtalen, ville det med verknad frå 1. januar 1994 innanfor EØS ikkje lenger vere høve til slik forskjellsbehandling på bakgrunn av statsborgarskap eller bustad. Følgeleg måtte ein enten utvide verkeområdet til folketrygda til å omfatte alle EØS-borgarar på norskregistrerte skip, eller gjere unntak frå folketrygda også for norske borgarar og andre personar med bustad i Noreg. Den sistnemnde løysinga blei vald.

I Prop. 40 L (2024–2025) blei det foreslått å oppheve folketrygdlova § 2-12, for å likestille personar tilsette i hotell- og restaurantverksemd på turistskip registrerte i NIS med andre kategoriar av arbeidstakarar på slike skip. Det blei òg foreslått korresponderande endringar i andre lover.

Da Stortinget behandla proposisjonen 6. mars 2025, blei han lagt ved protokollen, og det blei gjort eit oppmodingsvedtak. Slik departementet forstår oppmodingsvedtaket, ber Stortinget om ei utgreiing av moglegheita for å opne opp for frivillig medlemskap i folketrygda for den aktuelle yrkesgruppa, men da slik at denne moglegheita berre skal gjelde for norske arbeidstakarar. Vi viser i denne samanhengen til at eit fleirtal i komiteen i innstillinga framheva som grunngiving for ei slik løysing at det «[...] kan bidra til å redusere bruken av utenlandsk arbeidskraft i denne delen av næringa».

Løysinga vil, som nemnt ovanfor, innebere ei ulovleg forskjellsbehandling i EØS-rettsleg meining. Vi viser i denne samanhengen til diskrimineringsforbodet i artikkel 4 i EØS-avtalen og likebehandlingsprinsippet i artikkel 4 i trygdeforordninga, som var årsaka til at folketrygdlova § 2-12 i si tid blei gitt. Departementet legg derfor til grunn at løysinga ikkje kan innførast innanfor rammene av dei folkerettslege forpliktingane til Noreg.

Regjeringa foreslår derfor at oppmodingsvedtaket blir oppheva.

Initiativ til fleire bilaterale samarbeidsavtalar mot arbeidslivskriminalitet med aktuelle tredjeland

Vedtak 539, 1. april 2025

«Stortinget ber regjeringen ta initiativ til flere bilaterale samarbeidsavtaler mot arbeidslivskriminalitet med aktuelle tredjeland, for å oppnå mer strategisk og operativt samarbeid, og komme tilbake til Stortinget senest innen fremleggelsen av statsbudsjettet for 2026.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 8 LS (2024–2025), Innst. 182 S (2024–2025).

Dei norske EØS-midlane har gjort det mogleg å utvikle eit nærmare samarbeid mellom arbeidstilsyna i Noreg og EU/EØS-land i Sentral- og Aust-Europa. Dette samarbeidet vil bli vidareført. Som oppfølging av handlingsplanen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet vil regjeringa vurdere behov og moglege løysingar for å styrke samarbeidet med myndigheiter i land utanfor EU/EØS-området. Det føreset finansiering av tiltaka, slik at mottakarlanda kan involverast. Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eigna vis.

Tydeleggjere at også menneske med utviklingshemming har krav på ei individuell arbeidsevnevurdering og bistand til å delta i arbeidslivet

Vedtak 609, 6. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen tydeliggjøre at også mennesker med utviklingshemming har krav på en individuell arbeidsevnevurdering og bistand til å delta i arbeidslivet.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Meld. St. 33 (2023–2024), Innst. 150 S (2024–2025).

Eit vilkår for å få innvilga uføretrygd er at inntektsevna til søkeren er nedsett med minst halvparten. Med mindre det er openbert at arbeidsretta tiltak ikkje er hensiktsmessige, kan uføretrygd berre innvilgast dersom søkeren har gjennomført eller prøvd å gjennomføre individuelle og hensiktsmessige arbeidsretta tiltak. Dei fleste må derfor få arbeidsretta bistand før dei kan få innvilga uføretrygd.

Det følger av rundskriv at behandling av såkalla kurantsaker skal prioriterast. Kurantsaker er saker der nokon har søkt om uføretrygd og det går klart fram av medisinske opplysningar og

funksjonsbeskrivingane at heile inntektsevna til søkaren er varig nedsett. Saker der det er klart at søkaren ikkje kan fungere i eit ordinært arbeid på grunn av utviklingshemming, er nemnde som eitt av fleire eksempel på moglege kurantsaker. I slike tilfelle blir arbeidsretta bistand rekna som unødvendig for behandling av søknaden. Formålet med å prioritere kurantsaker er at personar som uansett ikkje kan fungere i eit ordinært arbeid, skal få behandla søknaden sin raskare.

Dersom det er uklart om ein person med utviklingshemming kan fungere i eit ordinært arbeid, eller det ikkje finst god nok dokumentasjon for å vurdere dette, skal Nav-kontoret vurdere arbeidsevna til personen før dei behandlar kravet om uføretrygd. Personen kan da få arbeidsavklaringspengar fram til arbeidsevna er avklart.

Samtidig gir Nav-lova § 14 a alle som tar kontakt med Arbeids- og velferdsetaten, ein rett til å få vurdert behovet sitt for bistand til å komme i arbeid. I Ot.prp. nr. 4 (2008–2009) understreka departementet at også personar som på tidspunktet for vurderinga blir rekna som å stå langt frå arbeid, har rett til å få kartlagt behovet sitt for hjelp. Dette gjeld sjølv om slik bistand blir rekna som unødvendig for behandling av søknaden om uføretrygd. Regelen gjeld for alle, også personar med utviklingshemming, og også personar som får uføretrygd. Personar som har behov for ei meir omfattande vurdering av behovet for bistand, har altså allereie ein rett til å få ei arbeidsevnevurdering.

At ein person har utviklingshemming og får uføretrygd, er m.a.o. ikkje til hinder for at personen kan få arbeidsretta bistand og tilbod om arbeidsmarknadstiltak. Det er likevel ikkje nokon rett til å delta i arbeidsmarknadstiltak, men også det gjeld alle og ikkje berre personar med utviklingshemming. Arbeidsmarknadstiltak blir tildelte etter ei individuell vurdering av kva slags arbeidsretta bistand den enkelte treng.

Varig tilrettelagt arbeid er eit arbeidsmarknadstiltak for personar som får uføretrygd eller venteleg får det i nær framtid, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Varig tilrettelagt arbeid er eit viktig tiltak for personar med utviklingshemming, og gruppa er prioritert for inntak til tiltaket.

Regjeringa ønsker å tydeleggjere at mottakarar av uføretrygd kan få bistand til å komme i arbeid. Frå 2026 vil alle unge mottakarar av uføretrygd som har vore uføre i minst to år, få ei melding frå Arbeids- og velferdsetaten som forklarar regelverket og informerer om moglegheitene for arbeidsretta oppfølging. Sjå nærmare omtale under del II, punkt 6.1.2. Også unge mottakarar

med utviklingshemming vil få denne meldinga. Med det ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Endringar i tiltaksforskrifta for utsette unge i alderen 16 til 19 år

Vedtak 610, 6. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen endre tiltaksforskriften med virkning fra 1. august 2025 slik at Arbeids- og velferdsetaten ved særlige tilfeller kan være med og medfinansiere tiltak for utsatte unge i alderen 16 til 19 år. Derved kan disse få fullført sin tilrettelagte fag- og yrkesopplæring gjennom et offentlig-offentlig samarbeid med fylkeskommunen.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Meld. St. 33 (2023–2024), Innst. 150 S (2024–2025).

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har vedtatt endringar i opplæringstiltaket som gir Arbeids- og velferdsetaten moglegheit til å tilby ungdom i alderen 16–19 år, som har falle ut av ordinær skolegang, eit alternativt og tilrettelagt fag- og yrkesopplæringstilbod i samarbeid med fylkeskommunen. Departementet har vidare gjort endringar i mentortiltaket som opnar for at alle under 30 år som gjennomfører tilrettelagd fag- og yrkesopplæring, kan få støtte og oppfølging frå ein mentor i inntil tre år. Endringa legg til rette for at arbeidsgivarar som tilset lærlingar eller lærekanidatar som er i eit opplæringstiltak via Arbeids- og velferdsetaten, kan få økonomisk tilskot til å følge dei opp gjennom skoleløpet.

Forskriftsendringane tredde i kraft 1. august 2025. Med det ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Fremme forslag om å heve fribeløpet for uføre

Vedtak 611, 6. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag om å heve fribeløpet for uføre.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Meld. St. 33 (2023–2024), Innst. 150 S (2024–2025).

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

Departementet viser samtidig til omtalen under oppmodingsvedtak 937, 16. juni 2023, der det no blir foreslått andre endringar for å gjere det enklare å kombinere uføretrygd med arbeidsinntekt.

Arbeide for at gradert sjukmelding blir brukt i større grad, og for at Nav-kontoret startar oppfølginga av sjukmelde tidleg

Vedtak 612, 6. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen arbeide for at gradert sykemelding brukes i større grad, og at Navs oppfølging av sykemeldte starter tidlig.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Meld. St. 33 (2023–2024), Innst. 150 S (2024–2025).

Regjeringa ser oppfølginga av oppmodingsvedtaket i samanheng med bl.a. oppfølginga av tiltak i avtalen om redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028, inkludert to lovarbeid – eitt om endringar som kan presisere, og ev. forsterke, medverknads- og aktivitetsplikta til den sjukmelde og tilretteleggingsplikta til arbeidsgivaren, og eitt for å regulere ei meir behovstilpassa sjukefråværsoppfølging frå Arbeids- og velferdsetaten, og prosjektet *Berekraftig sjukmelding*, som skal styrke rolla til fastlegen i sjukefråværsarbeidet og auke helsekompetansen i befolkninga. Vidare heng oppfølginga saman med oppfølginga av områdegjennomgangen av helserelaterte ytingar i folketrygda. Sjå omtale under del II, punkt 6.3 Redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet og punkt 6.7 Inntektssikringsordningar som gir økonomisk tryggleik og samtidig stimulerer til arbeid.

Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Skilje ut «Varig lønnstilskot» som ein eigen budsjettpost i statsbudsjettet

Vedtak 613, 6. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag som skiller ut «Varig lønnstilskudd» som en egen budsjettpost i statsbudsjettet.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Meld. St. 33 (2023–2024), Innst. 150 S (2024–2025).

Regjeringa foreslår å skilje ut tiltaket varig lønnstilskot på ein eigen budsjettpost i statsbudsjettet for 2026. Sjå omtale under del II, programkategori 09.30 Arbeidsmarknad. Med det ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Legge til rette for ein saumlaus overgang frå vidaregåande skole til varig tilrettelagt arbeid (VTA)

Vedtak 614, 6. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen snarest mulig fremme forslag som legger til rette for en sømløs overgang fra videregående skole til varig tilrettelagt arbeid (VTA) for personer som fullfører videregående skole, og som har behov for varig tilrettelagt arbeid.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Meld. St. 33 (2023–2024), Innst. 150 S (2024–2025).

Regjeringa vil sjå på problemstillinga og komme tilbake til Stortinget på eigna måte.

Gjere nødvendige regelendringar for å sikre at deltakarar i arbeidsførebuande trening (AFT) òg kan følgast opp på hensiktsmessig måte etter tilsetting, og opne for at deltakarar kan ta del i fag- og yrkesopplæring som fører fram mot fagbrev

Vedtak 616, 6. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen gjøre nødvendige regelendringer for å sikre at deltakere i arbeidsforberedende trening (AFT) også kan følges opp på hensiktsmessig måte etter ansettelse, og åpne for at deltakere kan delta i fag- og yrkesopplæring som leder frem mot fagbrev»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Meld. St. 33 (2023–2024), Innst. 150 S (2024–2025).

Det er gjort endringar i tiltaksforskrifta kap. 13 – arbeidsførebuande trening (AFT) – som legg til rette for at AFT-deltakarar kan få oppfølging frå tiltaksarrangøren etter at ein har fått lønt arbeid. Endringa gjeld òg der deltakarar blir tilsette som lærlingar eller lære kandidatlar. Vidare er det opna for at deltakarane kan gjennomføre formell opplæring som ein del av AFT-tiltaket. Det er òg gjort justeringar som gir større moglegheit for å delta i AFT-tiltaket på deltid og i kombinasjon med andre arbeidsmarknadstiltak.

Regelverksendringane trer i kraft frå 1. januar 2026. Med det ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Trappe opp VTA med 1 000 plassar i året

Vedtak 617, 6. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen trappe opp antallet nye varig tilrettelagte arbeidsplasser (VTA) med 1 000 plasser i året, med oppstart i forslaget til statsbudsjett for 2026.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Meld. St. 33 (2023–2024), Innst. 150 S (2024–2025).

I Prop. 1 S (2023–2024) la regjeringa fram ein langsiktig plan for å styrke varig tilrettelagt arbeid (VTA) med om lag 2 000 plassar i perioden 2024–2027. Planen følger opp oppmodingsvedtak 605 frå 18. april 2023. Planen er følgt opp med løyvingar som svarer til om lag 500 nye plassar i statsbudsjetta for både 2024 og 2025. Tilsvarende blir foreslått i statsbudsjettet for 2026.

Regjeringa vil framleis følge opp opptrappingsplanen i tråd med signala som blei gitt til Stortinget i statsbudsjettet for 2024.

Gå gjennom korleis ytingar og lovreglar for arbeidstid og ferie kan innrettast slik at dei fremmer moglegheitene til å stå lenger i arbeid

Vedtak 618, 6. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen gjennomgå hvordan ytelser og lovregler for arbeidstid og ferie kan innrettes slik at de fremmer mulighetene for at arbeidstakere kan stå lenger i arbeid når de blir eldre.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Meld. St. 33 (2023–2024), Innst. 150 S (2024–2025).

Arbeidsmiljølova og ferielova har fleire reglar som rettar seg mot seniorar i arbeidslivet. Arbeidstakarar har f.eks. rett til ei ekstra veke med ferie frå det året ein fyller 60 år, og rett til redusert arbeidstid etter fylte 62 år. Det skal også bli teke omsyn til alder ved arbeidsgivar si organisering og tilrettelegging av arbeidssituasjonen til den enkelte. Departementet vurderer derfor innretninga på dagens ytingar og reglane for arbeidstid og ferie for å vere formålstenleg for at arbeidstakarar kan stå lenger i arbeid når dei blir eldre. Regjeringa foreslår at oppmodingsvedtaket blir oppheva.

Komme med forslag som styrker opptrappingsplanen for varig tilrettelagt arbeid ytterlegare

Vedtak 619, 6. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen komme tilbake med forslag som styrker opptrappingsplanen for varig tilrettelagt arbeid (VTA) ytterligere, med mål om 1 000 nye plasser per år.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Meld. St. 33 (2023–2024), Innst. 150 S (2024–2025).

Vi viser til vedtak 617, 6. mai 2025. Regjeringa foreslår at oppmodingsvedtaket blir oppheva.

Sørge for at varig tilrettelagt arbeid (VTA) og arbeidsførebuande trening (AFT) ikkje kan settast ut på anbud

Vedtak 620, 6. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen sørge for at varig tilrettelagt arbeid (VTA) og arbeidsforberedende trening (AFT) ikke settes ut på anbud.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Meld. St. 33 (2023–2024), Innst. 150 S (2024–2025).

Varig tilrettelagt arbeid og arbeidsførebuande trening er regulerte i forskrifta om arbeidsmarknadstiltak. Regjeringa har ikkje planar om å endre forskrifta slik at tiltaka blir sette ut på anbud. Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Prioritere ideelle og offentlege aktørar i arbeidsmarknadstiltak for å sikre best mogleg kvalitet i tiltaka for brukarane

Vedtak 621, 6. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen prioritere ideelle og offentlige aktører i arbeidsmarkedstiltak for å sikre best mulig kvalitet i tiltakene for brukerne.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Meld. St. 33 (2023–2024), Innst. 150 S (2024–2025).

Regjeringa ser oppfølging av vedtaket i lys av korleis Avkommersialiseringsutvalget blir følgt opp. Rapporten frå utvalet har vore på høyring. Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet følger opp høyringa, sjå omtale i Prop. 1 S (2024–2025) for Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Regjeringa har vidareført innsatsområda i *Strategi for økt innovasjon og bedre tjenester på arbeids- og velferdsfeltet* frå Solberg-regjeringa.

Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på høveleg vis.

Sikre Arbeidstilsynet lovheimlar for å kunne offentliggjere grove og gjentatte brot

Vedtak 790, 27. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen sikre at Arbeidstilsynet har hjemler for å kunne offentliggjøre grove og gjentatte brudd der pålegg eller stansingsvedtak fra Arbeidstilsynet ikke etterleves innen fastsatte frister, og komme tilbake til Stortinget senest innen fremleggelsen av revidert nasjonalbudsjett for 2026.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 80 L (2024–2025), Innst. 334 L (2024–2025), Lovvedtak 74 (2024–2025).

Som omtalt i handlingsplanen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet (2025), skal Arbeidstilsynet publisere tilsynsdokument og stansingsvedtak på eInnsyn, som er ei digital søketeneste for dokument frå offentlege postjournalar. Tilsynet vil gjere løysinga synleg og lett tilgjengeleg på nettsidene sine. Dette vil bidra til at verksemdar, innkjøparar og forbrukarar får betre tilgang til informasjon som gjer det mogleg å velje bort useriøse og kriminelle aktørar. Arbeidstilsynet skal arbeide vidare med løysingar for å gjere den publiserte informasjonen tilgjengeleg for innkjøparar og forbrukarar på ein enklare måte. Regjeringa legg til grunn at Arbeidstilsynet har heimel til slik offentliggjerings og reknar derfor oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Greie ut eit prikkssystem hos Arbeidstilsynet, der sanksjonane blir hardare etter gjentatte brot

Vedtak 791, 27. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen utrede et prikkssystem hos Arbeidstilsynet, hvor sanksjonene blir hardere etter gjentatte brudd, slik at gjengangerne sanksjoneres strengere, og komme tilbake til Stortinget senest innen fremleggelsen av revidert nasjonalbudsjett for 2026.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 80 L (2024–2025), Innst. 334 L (2024–2025), Lovvedtak 74 (2024–2025).

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

Betre kunnskapsgrunnlaget og auke forskinga om sosial dumping og arbeidslivskriminalitet

Vedtak 792, 27. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen bedre kunnskapsgrunnlaget og øke forskningen om sosial dumping og arbeidslivskriminalitet for å sikre at innsats mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet virker etter intensjonen og at virkemidler og tiltak har den ønskede effekten, og deretter komme tilbake til Stortinget på egnet måte.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 80 L (2024–2025), Innst. 334 L (2024–2025), Lovvedtak 74 (2024–2025).

I samsvar med handlingsplanen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet (2025) vil regjeringa betre kunnskapsgrunnlaget og auke forskinga på sosial dumping og arbeidslivskriminalitet i Noreg. Dette skal gjennomførast både gjennom departementets eigne forskingsinitiativ og i dialog med Forskringsrådet. Resultata frå forskinga vil bli brukte til å vidareutvikle innsatsen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Med det ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Styrke samarbeidet med sjølvstendige organisasjonar, som for eksempel Fair Play Bygg Norge

Vedtak 793, 27. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen styrke samarbeidet med selvstendige organisasjoner, som for eksempel Fair Play Bygg Norge, som jobber for et trygt og seriøst arbeidsliv, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 80 L (2024–2025), Innst. 334 L (2024–2025), Lovvedtak 74 (2024–2025).

Gjennom den felles innsatsen sin mot arbeidslivskriminalitet har Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, politiet og Skatteetaten utvikla eit omfattande samarbeid med andre offentlege etatar, kommunar, partane i arbeidslivet og frivillige organisasjonar. Fair Play Bygg, som er etablert med grupper mange stader i landet, er blitt ein sentral samarbeidspart for etatane. Tips og informasjon frå Fair Play Bygg-gruppene bidrar til auka kunnskap om utviklingstrekk og situasjonen for dei som blir offer for arbeidslivskriminalitet. Dei bidrar òg med tips og informasjon om konkrete trusselaktørar. Det blir òg vist til omtale

under vedtak 808, 27 mai 2025, der det går fram at regjeringa foreslår ei samla løyving på 6 mill. kroner til Fair Play Bygg i 2026. Med det ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Greie ut krav om skriftleg arbeidskontrakt frå første arbeidsdag

Vedtak 795, 27. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen utrede krav om skriftlig arbeidskontrakt fra første arbeidsdag, og som minimum innføre krav om at lønnsopplysninger og de mest sentrale arbeidsvilkårene skal være gitt skriftlig fra dag én, og komme tilbake til Stortinget i løpet av 2025.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 80 L (2024–2025), Innst. 334 L (2024–2025), Lovvedtak 74 (2024–2025).

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

Greie ut ei digital løysing for arbeidskontraktar for å sikre enklare kontroll av rettane til arbeidstakarane og at lønnskrav blir ivaretatt

Vedtak 796, 27. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen utrede en digital løsning for arbeidskontrakter for å sikre enklare kontroll av arbeidstakernes rettigheter og at lønnskrav blir ivaretatt, og komme tilbake til Stortinget innen statsbudsjettet for 2026.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 80 L (2024–2025), Innst. 334 L (2024–2025), Lovvedtak 74 (2024–2025).

På oppdrag frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet har Arbeidstilsynet, i dialog med Skatteetaten og Arbeids- og velferdsetaten, greidd ut ulike sider ved ei eventuell innføring av digitale arbeidsavtalar. Som omtalt i handlingsplanen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet vil departementet på bakgrunn av utgreiinga vurdere eventuelle tiltak for å forbetre den digitale informasjonen om arbeidskontraktar og arbeidsforhold.

Regjeringa vil komme tilbake til Stortinga på eigna måte.

Gi Arbeidstilsynet moglegheit til å vise bort arbeidstakarar som ikkje har HMS-kort, frå byggeplass

Vedtak 797, 27. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen gi Arbeidstilsynet mulighet til å bortvise arbeidstakere fra byggeplass der de ikke besitter pliktig HMS-kort og ikke er registrert i Aa-registeret (Navs arbeidsgiver- og arbeidstakerregister), og komme tilbake til Stortinget innen statsbudsjettet for 2026.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 80 L (2024–2025), Innst. 334 L (2024–2025), Lovvedtak 74 (2024–2025).

Arbeidstilsynet har i dag ikkje heimel til å vise bort personar; det er det politiet som har. Etter departementet sitt syn føreset en heimel om bortvising at den myndigheit som viser bort også må kunne nytte fysisk makt om den aktuelle personen ikkje samarbeider. Departementet legg til grunn at det ikkje er aktuelt å gi Arbeidstilsynets inspektørar slik politimyndigheit. Departementet meiner derfor at det ikkje er aktuelt å følgje opp vedtaket. Regjeringa foreslår at oppmodingsvedtaket blir oppheva.

Greie ut eit prikkssystem hos Arbeidstilsynet der sanksjonane blir hardare etter gjentatte brot, slik at gjengangarane blir sanksjonerte strengare

Vedtak 798, 27. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen utrede et prikkssystem hos Arbeidstilsynet, hvor sanksjonene blir hardere etter gjentatte brudd, slik at gjengangerne sanksjoneres strengere, og komme tilbake til Stortinget senest innen fremleggelsen av statsbudsjettet for 2026.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 80 L (2024–2025), Innst. 334 L (2024–2025), Lovvedtak 74 (2024–2025).

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

Sikre at Arbeidstilsynet har lovheimlar for å kunne offentliggjere grove og gjentatte brot

Vedtak 799, 27. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen sikre at Arbeidstilsynet har hjemler for å kunne offentliggjøre grove og gjentatte brudd der pålegg eller stansingsvedtak fra Arbeidstilsynet ikke etterleves innen fastsatte frister, og komme tilbake til Stortinget senest innen fremleggelsen av statsbudsjettet for 2026.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 80 L (2024–2025), Innst. 334 L (2024–2025), Lovvedtak 74 (2024–2025).

Sjå omtale av vedtak 790, 27. mai 2025. Med det ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Gå gjennom og forbedre informasjonen som blir gitt til utanlandske arbeidstakarar i forbindelse med registrering for arbeid i Noreg

Vedtak 801, 27. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen gjennomgå og forbedre informasjonen som gis til utanlandske arbeidstakere i forbindelse med registrering for arbeid i Norge, herunder ved utdeling av d-nummer, og sikre at Arbeidstilsynet og andre offentlige aktører møter utanlandske arbeidstakere med forbedret informasjonsmateriell innen 1. januar 2026.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 80 L (2024–2025), Innst. 334 L (2024–2025), Lovvedtak 74 (2024–2025).

I samsvar med handlingsplanen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet (2025) skal ein nytte sentrale møtestader som Skatteetaten sin ID-kontroll og Servicesenter for utanlandske arbeidstakarar (SUA) til å formidle informasjon til utanlandske arbeidstakarar. I samarbeid med partane i arbeidslivet skal relevante myndigheiter utforme og vidareutvikle lett tilgjengeleg informasjonsmateriell om rettar og plikter i norsk arbeidsliv. Med det ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Innføre eit prikkssystem, eit rullebladregister eller ei tilsvarende ordning for juridiske og fysiske personar som er dømde for arbeidslivskriminalitet

Vedtak 802, 27. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen innføre et prikkssystem, et rullebladregister eller en tilsvarende ordning for juridiske og fysiske personer som har blitt dømt for arbeidslivskriminalitet, der gjentatte grove brudd medfører karantene eller tap av rettighet til å eie og drive en bedrift.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 80 L (2024–2025), Innst. 334 L (2024–2025), Lovvedtak 74 (2024–2025).

Oppmodingsvedtaket er til behandling i departementet.

Etablere ein innsynsportal for seriøsitet som samlar informasjon frå etablerte register

Vedtak 803, 27. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen etablere en innsynsportal for seriøsitet som samler informasjon fra etablerte registre, slik at bedrifter og privatpersoner enkelt kan sjekke om bedrifter innfrir kriterier for seriøsitet, og komme tilbake til Stortinget senest innen fremleggelsen av statsbudsjettet for 2026.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 80 L (2024–2025), Innst. 334 L (2024–2025), Lovvedtak 74 (2024–2025).

Oppmodingsvedtaket er til vurdering i departementet.

Utvide ordninga med HMS-kort til fleire utsette bransjar og forsterke korta

Vedtak 804, 27. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen utvide ordningen med HMS-kort til flere utsatte bransjer og forsterke kortene med biometriske data og formelle kvalifikasjoner, og deretter utvide kortenes gyldighetstid, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 80 L (2024–2025), Innst. 334 L (2024–2025), Lovvedtak 74 (2024–2025).

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

Inkludere fleire sanntidsopplysningar i HMS-kortet og sørge for at sannsynlege brot på reglane automatisk blir rapporterte til den aktuelle tilsynsmyndigheita

Vedtak 805, 27. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen inkludere flere sanntidsopplysninger i HMS-kortet, herunder lage en kobling til a-ordningen (lønn og skattetrekk), OTP-innbetalinger og ytelsesutbetalinger fra Nav, samt sørge for at sannsynlige brudd på reglene automatisk rapporteres til den aktuelle tilsynsmyndigheten, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 80 L (2024–2025), Innst. 334 L (2024–2025), Lovvedtak 74 (2024–2025).

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

Krav om fysisk ID-sjekk eller bruk av BankID ved utferding av HMS-kort

Vedtak 806, 27. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen utrede krav om fysisk ID-sjekk eller bruk av BankID ved utstedelse av HMS-kort og komme tilbake til Stortinget på egnet måte.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 80 L (2024–2025), Innst. 334 L (2024–2025), Lovvedtak 74 (2024–2025).

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

Heimel for Arbeidstilsynet til å handheve lønnstjuveri

Vedtak 807, 27. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen utrede å gi Arbeidstilsynet hjemmel til å håndheve lønnstyveri.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 80 L (2024–2025), Innst. 334 L (2024–2025), Lovvedtak 74 (2024–2025).

Reguleringa av lønnstjuveri finst i straffelova. I Noreg er det politi, påtalemyndigheit og domstolane som er gitt myndigheit til å handheve strafferechtslege føresegner. Departementet legg til grunn at det ikkje er aktuelt å gi Arbeidstilsynet slik myndigheit. Regjeringa foreslår at oppmodingsvedtaket blir oppheva.

Auka løyving til Fair Play Bygg Norge

Vedtak 808, 27. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen øke bevilgningen til Fair Play Bygg Norge.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 80 L (2024–2025), Innst. 334 L (2024–2025), Lovvedtak 74 (2024–2025).

I samsvar med handlingsplanen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet blir støtta til Fair Play Bygg vidareført. I tillegg blir det lagt fram forslag om å auke løyvinga i statsbudsjettet for 2026, slik at den totale løyvinga deira blir 6 mill. kroner. Med det ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Forslag til målretta tiltak for arbeidstakarar som blir grovt utnytta i arbeidslivet

Vedtak 809, 27. mai 2025

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag til målrettede tiltak for arbeidstakere som blir grovt utnyttet i arbeidslivet.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 80 L (2024–2025), Innst. 334 L (2024–2025), Lovvedtak 74 (2024–2025).

Regjeringa har lagt fram ein strategi mot menneskehandel for å samordne og styrke innsatsen og hjelpe personar som blir offer for slik utnytting. I samsvar med handlingsplanen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet blir det gjennomført ei kartlegging av arbeidstakarar i gråsona mellom sosial dumping og menneskehandel til tvangsarbeid. Ein rapport frå kartlegginga skal leggst fram mot slutten av 2025. På bakgrunn av rapporten skal departementet vurdere eventuelle vidare tiltak som kan førebygge og motverke denne typen grov kriminalitet og styrke situasjonen for offera. Med det ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Fjerne unntaket for psykiske og fysiske belastningslidinger i folketrygdlova § 13-3 tredje leddet

Vedtak 811, 2. juni 2025

«Stortinget ber regjeringen foreslå å endre folketrygdloven § 13-3 tredje ledd, slik at unntaket for psykiske og fysiske belastningslidelser fjernes.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:134 S (2024–2025), Innst. 361 S (2024–2025).

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

Endre det avdempa ulykkesomgrepet i folketrygdlova § 13-3 andre leddet

Vedtak 812, 2. juni 2025

«Stortinget ber regjeringen legge frem et forslag til endring av det avdempede ulykkesbegrepet i folketrygdloven § 13-3 annet ledd, slik at sammenligningen med hva som er normalt i arbeidet, strykes, for å sikre at skader som skyldes egenskaper ved arbeidet eller arbeidsstedet, også fanges opp.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:134 S (2024–2025), Innst. 361 S (2024–2025).

Regjeringa viste i Prop. 134 L (2024–2025) *Endringer i folketrygdloven (yrkessykdommer og elektronisk melding av yrkesskade)* til at dagens arbeidsulykkeomgrep inneber at enkelte kan oppleve at dei ikkje får skaden godkjend som yrkesskade fordi dei har eit risikofyllt arbeid. Ei endring av omgrepet kan vere viktig for denne gruppa. Regjeringa varsla derfor i proposisjonen at departementet tok sikte på å sende på høyring eit forslag om endringer i arbeidsulykkeomgrepet våren 2025.

Oppmodingsvedtak 812 og oppmodingsvedtaka 816, 817 og 818, vedtatte 2. juni 2025, gjeld alle ulykkesomgrepet. Departementet sende 5. september 2025 på høyring forslag til endringer i arbeidsulykkeomgrepet, og desse følger òg opp oppmodingsvedtaka, med frist 5. desember 2025. Sjå òg omtale under del II, programkategori 29.90, kap. 5701.

Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eigna måte.

Oppdatere yrkessjukdomslista, slik at kreftformene som rammar kvinnelege brannkonstablar (brystkreft, livmorhalskreft, kreft i eggstokkane), blir godkjende som yrkessjukdom

Vedtak 813, 2. juni 2025

«Stortinget ber regjeringen oppdatere yrkessykdomslisten, slik at kreftformene som rammer kvinnelige brannkonstabler (brystkreft, livmorhalskreft, kreft i eggstokkene), godkjennes som yrkessykdom.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:134 S (2024–2025), Innst. 361 S (2024–2025).

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

Oppdatere yrkessjukdomslista, slik at brystkreft som rammar arbeidstakarar i turnus/nattarbeid, blir godkjende som yrkessjukdom

Vedtak 814, 2. juni 2025

«Stortinget ber regjeringen oppdatere yrkessykdomslisten, slik at brystkreft som rammer arbeidstakere i turnus/nattarbeid, godkjennes som yrkessykdom.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:134 S (2024–2025), Innst. 361 S (2024–2025).

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

Tydeleggjere presumsjonsregelen, slik at bevisbyrda blir snudd i favør av den sjuke

Vedtak 815, 2. juni 2025

«Stortinget ber regjeringen foreslå å tydeliggjøre presumsjonsregelen, slik at bevisbyrden snus i favør av den syke. Dersom andre forklaringer er mer sannsynlige enn eksponering i yrket, er det Nav eller forsikringsselskapet som får bevisbyrden.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:134 S (2024–2025), Innst. 361 S (2024–2025).

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

Endre arbeidsulykkeomgrepet for å forhindre at tilsette i risikofylte yrke har dårlegare yrkesskadedekning

Vedtak 816, 2. juni 2025

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag om endringer i arbeidsulykkebegrepet for å forhindre at ansatte i risikofylte yrker i realiteten har dårligere yrkesskadedekning enn ansatte i lite risikofylte yrker.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:134 S (2024–2025), Innst. 361 S (2024–2025).

Oppmodingsvedtak 812, 816, 817 og 818, vedtatte 2. juni 2025, gjeld alle ulykkesomgrepet. Vi viser til omtale under vedtak 812, 2. juni 2025. Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eigna måte.

Endre yrkesskaderegelverket slik at yrkesskadedekning skal gjelde under øvingar og trening arbeidsgivaren har pålagt

Vedtak 817, 2. juni 2025

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag om å endre yrkesskaderegelverket slik at yrkesskadedekning skal gjelde under øvelser og trening pålagt av arbeidsgiver.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:134 S (2024–2025), Innst. 361 S (2024–2025).

Oppmodingsvedtak 812, 816, 817 og 818, vedtatte 2. juni 2025, gjeld alle ulykkesomgrepet. Vi viser til omtale under vedtak 812, 2. juni 2025. Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eigna måte.

Endre arbeidsulykkeomgrepet slik at tilsette i risikable yrker ikkje står utan dekning under øving

Vedtak 818, 2. juni 2025

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag om å endre arbeidsulykkebegrepet slik at ansatte i risikable yrker ikkje står utan dekning under øvelse som følge av krav om at selve hendelsen som forårsaker ulykken, er uventet, eller at hendelsen ikkje kan ansees som usedvanlig for yrket. Forslaget bør ikkje begrense seg til enkelte yrkesgrupper, men gjelde generelt for alle.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:134 S (2024–2025), Innst. 361 S (2024–2025).

Oppmodingsvedtak 812, 816, 817 og 818, vedtatte 2. juni 2025, gjeld alle ulykkesomgrepet. Vi viser til omtale under vedtak 812, 2. juni 2025. Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eigna måte.

Oppdatere yrkessjukdomslista slik at krefttypene der IARC har funne ein samanheng mellom brannyrket og kreft (sju diagnosar) blir godkjende for brannfolk og feiarar

Vedtak 819, 2. juni 2025

«Stortinget ber regjeringen oppdatere yrkessjukdomslisten, slik at krefttypene der IARC har funnet en sammenheng mellom brannyrket og kreft (7 diagnoser), godkjennes som yrkessykdom for brannfolk og feiere.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:134 S (2024–2025), Innst. 361 S (2024–2025).

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

Etablere eit hurtigspor for å sikre at dei sju kreftformene der IARC har funne ein samanheng med brann- og feiaryrket, blir godkjende som yrkessjukdom i tråd med klassifiseringa til IARC

Vedtak 820, 2. juni 2025

«Stortinget ber regjeringen etablere et hurtigspor for å sikre at de syv kreftformene der IARC har funnet en sammenheng med brann- og feieryrket, godkjennes som yrkessykdom i tråd med IARCs klassifisering.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:134 S (2024–2025), Innst. 361 S (2024–2025).

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

Vurdere behovet for å gjere endringar i arbeidsmiljølova for å sikre at styrkeforholdet og interessene til arbeidstakarane i forbindelse med avtale om gjennomsnittsberekning av arbeidstid, blir ivaretatt på ein god måte

Vedtak 923, 2. juni 2025

«Stortinget ber regjeringen, i tett dialog med partene i arbeidslivet, vurdere om det er behov for å gjøre endringer i arbeidsmiljøloven § 10-5 første

og andre ledd for å sikre at arbeidstakeres styrkeforhold og interesser i forbindelse med avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid ivaretas på en god måte. Dette må vurderes opp mot øvrige bestemmelser i arbeidsmiljøloven § 10-5 samt § 10-12 fjerde ledd.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:210 LS (2024–2025), Innst. 466 L (2024–2025).

Oppmodingsvedtaket er til behandling i departementet.

Tiltak for å motverke at busette flyktningar flyttar frå busettingskommunen etter avslutta introduksjonsprogram

Vedtak 951, 2. juni 2025

«Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget med forslag om å innføre tiltak for å motvirke at bosatte flyktninger flytter fra bostedskommunen ved endt introduksjonsprogram.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:181 S (2024–2025), Innst. 330 S (2024–2025).

I statsbudsjettet for 2026 styrker regjeringa områdesatsingane i utvalde kommunar i Østfold. Desse kommunane har store levekårsutfordringar og ein overrepresentasjon av innbyggjarar med sosioøkonomiske utfordringar, svak tilknytning til arbeidslivet og innvandrarbakgrunn. Belastninga på dei aktuelle områda kan bli forsterka av at vanskelegstilte innvandrarar og flyktningar flyttar dit frå kommunane dei opphøveleg blei busette i. Å styrke områdesatsingane, med tiltak som bl.a. kan bidra til at fleire med innvandrarbakgrunn kjem i arbeid, kan dempe dei negative konsekvensane kommunane opplever.

Frå og med 2025 har eit nytt inntektssystem for kommunane trådd i kraft. Kriteriet *flyktningar utan integreringstilskot* inngår i utgiftsutjamninga, og fangar opp kostnadsulempar knytt til ein høg andel flyktningar i kommunen – også dei som flyttar til kommunen etter at perioden for integreringstilskot er over. I det nye systemet har dette kriteriet fått høgare vekt enn tidlegare. Samla sett har kriterium som omhandlar flyktningar og andre levekårsfaktorar fått auka betydning i berekninga av kommunane sine inntekter. Dette gir kommunane betre økonomiske føresetnader for å styrke tenestetilbodet til flyktningar. Slik kan kommunane vere betre rusta til å lukkast med integrering.

Departementet arbeider framleis med å følgja opp vedtaket og vil komma tilbake til Stortinget på høveleg måte.

4.2 Stortingssesjon (2023–2024)

Greie ut medlemskap i pensjonsordning for sjukepleiarar for offentlig godkjende sjukepleiarar tilsette i bemanningsføretak

Vedtak 16, 7. november 2023

«Stortinget ber regjeringen utrede om offentlig godkjente sykepleiere ansatt i bemanningsforetak og som leies ut til institusjoner under sykepleierpensjonsloven, også bør være medlemmer i pensjonsordningen for sykepleiere.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 120 L (2022–2023), Innst. 37 L (2023–2024), Lovvedtak 1 (2023–2024).

Regjeringa har prioritert å få på plass nye pensjonsreglar for yrkesgrupper som har særaldersgrenser, inkludert sjukepleiarar. Etter forslag frå regjeringa har Stortinget vedtatt nye pensjonsreglar. Dei nye pensjonsreglane likebehandlar inntekt frå bemanningsføretak og andre arbeidsgivarar for pensjonerte sjukepleiarar.

Departementet arbeider framleis med å følge opp vedtak nr. 16, 7. november 2023, bl.a. i lys av dei nye pensjonsreglane, og vil komme tilbake til Stortinget på eigna måte.

Strategi for å styrke rolla og tilbodet til ideell sektor på arbeids- og velferdsfeltet

Vedtak 52, 28. november 2023

«Stortinget ber regjeringen fremme en strategi for å styrke ideell sektors rolle og tilbud på arbeids- og velferdsfeltet.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:261 S (2022–2023), Innst. 61 S (2023–2024).

Regjeringa ser oppfølginga av vedtaket i lys av korleis Avkommersialisierungsutvalget blir følgt opp. Rapporten frå utvalet har vore på høyring. Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet følger opp høyringa. Sjå omtale i Prop. 1 S (2024–2025) frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Regjeringa har vidareført innsatsområda i *Strategi for økt innovasjon og bedre tjenester på arbeids- og velferdsfeltet* frå Solberg-regjeringa.

Representantforslag om betre ordningar for sjølvstendige og frilansarar ved svangerskap og sjukdom

Vedtak 56, 30. november 2023

«Stortinget ber regjeringen foreslå bedre ordningar for gründere og selvstendig næringsdrivande ved svangerskap og sykdom for å gi tryggere rammer og større mulighet til å satse.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:234 S (2022–2023), Innst. 68 S (2023–2024).

Departementet har vurdert og greidd ut utvalde problemstillingar knytt til dei sosiale rettane til sjølvstendig næringsdrivande og frilansarar. Etter ei samla vurdering meiner regjeringa at rettane til gruppene er gode og at det ikkje er grunn til å endre innretningane på dei sosiale ordningane for sjølvstendig næringsdrivande og frilansarar. Utfordringa ligg heller i manglande informasjon om dei rettane som finst, og lågt inntektsgrunnlag for enkelte grupper. Arbeids- og velferdsdirektoratet har gjennomført og sett i verk fleire tiltak for å betre informasjonen, rettleiinga og fagkompetansen om dei ulike ytingane. Departementet vil òg vurdere om informasjon om sosiale rettar for sjølvstendig næringsdrivande, frilansarar og personar med kombinasjonsinntekter i større grad kan knytast til og rettast mot dei digitale brukarflatene desse gruppene føretrekker. Vidare har Kultur- og likestillingsdepartementet sett i gang eit arbeid med å utarbeide rettleiande verdiprinsipp for rimeleg betaling for kunstnarisk arbeid, og ein oppfølgande strategi som skal gjelde for statleg finansierte kunst- og kulturinstitusjonar og tilskotsordningar. Sjå nærmare omtale i del II, punkt 6.7.4 Sosiale ordningar for sjølvstendig næringsdrivande og frilansarar. Sjå òg omtale av oppmodingsvedtak 456 (2021–2022).

Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgd opp.

Oppdatering av rettleiaren om økonomisk sosialhjelp i lys av SIFO-rapport om grunnlaget for dei statlege rettleiande satsane for økonomisk sosialhjelp

Vedtak 69, 4. desember 2023

«Stortinget ber regjeringen oppdatere veilederen for økonomisk sosialhjelp innen 1. juli 2024 for å tydeliggjøre hvordan dekningen av utgifter til internett, telefon og moderate utgifter til transport skal inngå ved utmåling av stønadsnivå. Oppdateringen skal ses i lys av den kommende

SIFO-rapporten om grunnlaget for de statlige veiledende satsene for økonomisk sosialhjelp.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Meld. St. 1 (2023–2024), Innst. 2 S (2023–2024).

På oppdrag frå departementet har Arbeids- og velferdsdirektoratet oppdatert rettleiaren om økonomisk sosialhjelp. Direktoratet har på relevante stadar i rettleiaren lagt inn tekst som minner saksbehandlarane i Nav-kontora på at dei må vere merksame på utgifter til internett, telefon og transport. Slik gjer rettleiaren det tydelegare at ein skal vurdere slike utgifter ved utmåling av økonomisk sosialhjelp der det er relevant.

SIFO foreslår å klargjere kva for utgiftskomponentar som bør inngå ved at utgifter til bl.a. transport heilt eksplisitt ikkje blir omfatta av dei rettleiande satsane. Dei peiker òg på at utgifter til internett og breiband bør vurderast individuelt. Departementet har følgd opp SIFO sitt forslag om at internett og transport ikkje skal inngå i dei rettleiande satsane, og at dette skal stå heilt eksplisitt i det årlege rundskrivet om de rettleiande satsane, sjå del II, punkt 6.9 Inkludering i samfunnet og gode levekår for dei mest vanskelegstilte.

Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgd opp.

Regelverket for pårørende sine permisjonsmuligheter i arbeidslivet

Vedtak 147, 12. desember 2023

«Stortinget ber regjeringa gjennomgå og forbedre regelverket for pårørendes permisjonsmuligheter i arbeidslivet for å sikre likestilling og bedre mulighetene til å kombinere arbeid og omsorg uten å pådra seg økonomiske problemer eller falle ut av arbeidslivet.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Meld. St. 24 (2022–2023), Innst. 112 S (2023–2024).

Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet har greidd ut gjeldande ordningar og behov for endringar, med utgangspunkt i forskning om kva oppgåver dei pårørende gjer, og kor mykje tid dei bruker på slike oppgåver. Forskinga som finst, gir ikkje grunnlag for å seie at pårørende pådrar seg økonomiske problem eller fell ut av arbeidslivet som følge av omfattande pårørendeinnsats. Regjeringa har etter dette bestemt at ho ikkje vil foreslå regelverksendringar knytte til retten til permisjon, og foreslår at oppmodingsvedtaket blir oppheva.

Utgreiing om å fjerne unntaket for helsesektoren i regelverket for innleige

Vedtak 643, 14. mai 2024

«Stortinget ber regjeringen utrede fjerning av unntaket for helsesektoren i regelverket for innleie, med sikte på å redusere bruken av innleie i helsesektoren, uten å svekke kommunenes og helseforetakenes evne og mulighet til å redusere ventetider og opprettholde en forsvarlig helsetjeneste.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:108 S (2023–2024), Innst. 296 S (2023–2024).

Ei arbeidsgruppe sett ned av Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet har vurdert behova for og omfanget av innleige i helse- og omsorgssektoren, og sett på ulike tiltak som kan avgrense bruken av innleige utan å svekke moglegheitene kommunane og helseforetaka har til å redusere ventetider og oppretthalde ei forsvarleg helseteneste.

Utgreiinga frå arbeidsgruppa viser at det er gjennomført ei rekke tiltak og satsingar i helse- og omsorgssektoren som skal bidra til å redusere omfanget av innleige frå bemanningsforetak. Oppdaterte tal frå Statistisk sentralbyrå, NHO Service og Handel og fleire helseforetak viser at bruken av innleige frå bemanningsforetak går ned, noko som kan tyde på at tiltaka har hatt effekt.

I lys av dei tiltaka som er sett i gang, er det ikkje foremålstenleg å endre regelverket om innleige no. Regjeringa vil følgje nøye med på utviklinga i bruken av innleige i helse- og omsorgssektoren.

Med det ser departementet oppmodingsvedtaket som følgd opp.

Representantforslag om konkrete tiltak mot æreskriminalitet – auka kunnskap og kompetanse

Vedtak 660, 23. mai 2024

«Stortinget ber regjeringen sette fokus på og sørge for at ansatte i skolene, barnehagene, barnevernstjenesten, helsetjenesten og politiet får økt kunnskap og kompetanse for tidlig å avdekke og følge opp der barn blir utsatt for negativ sosial kontroll og æresrelatert vold.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:96 S (2023–2024), Innst. 320 S (2023–2024).

Vedtaket er følgd opp gjennom tiltak frå handlingsplanen til regjeringa, *Sjef i eget liv – styrket*

innsats mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vold 2025–2028. Å styrke kompetansen om tematikken blant tilsette i tenesteapparatet er eit av fire innsatsområde i handlingsplanen. I planen er det særskilde tiltak retta mot tilsette i barnevernstenesta, politi og påtalemyndigheit, skole, barnehage, SFO, vaksenopplæringa og helse- og omsorgstenestene.

Regjeringa har også styrka det nasjonale, tverretatlege kompetanseteamet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald med fleire stillinger. Kompetanseteamet rettleiar tilsette i det ordinære tenesteapparatet i enkeltsaker, og bidrar med kompetanseheving for dei tilsette i tenestene gjennom å halde foredrag og seminar om tematikken.

Med det ser departementet oppmodingsvedtaket som følgd opp.

Representantforslag om konkrete tiltak mot æreskriminalitet – barn og unge som er i utlandet mot si eiga vilje

Vedtak 661, 23. mai 2024

«Stortinget ber regjeringen utarbeide, oppdatere og styrke informasjon og veiledere om hvordan barn og unge som befinner seg i utlandet mot sin vilje, skal følges opp og gis hjelp dersom de oppnår kontakt med ambassader, barnevernet eller andre offentlige instanser, for å sikre at barna det gjelder, opplever å bli tatt på alvor.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:96 S (2023–2024), Innst. 320 S (2023–2024).

Vedtaket er følgd opp gjennom tiltak frå handlingsplanen til regjeringa, *Sjef i eget liv – styrket innsats mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vold 2025–2028.* Å førebygge ufrivillige utanlandsopphald er eit av fire innsatsområde i handlingsplanen. Planen inneheld bl.a. tiltak for å samordne ressursar om tematikken og gjere desse meir kjende, og å styrke samarbeidet mellom kompetanseteamet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald, norske utanriksstasjonar og andre relevante offentlege tenester i oppfølginga av personar som er utsette for ufrivillige utanlandsopphald.

Juni 2025 la regjeringa fram ein proposisjon med forslag om utreiseforbod for barn som står i fare for å bli utsett for skadeleg opphald i utlandet. Regjeringa foreslår ein ny lovregel i barnevernslova om vedtak om utreiseforbod for barn som risikerer å bli utsett for skadeleg opphald i utlandet, ei særleg plikt for barnevernstenesta til å varsle politiet og utlendingsmyndigheitene, at

brøt på utreiseforbudet skal vere straffbart, og at ein ikkje skal utstede pass eller ID-kort med reiserecht til barn som har eit utreiseforbod. Forslaga skal bidra til å førebygge negativ sosial kontroll og æresmotivert vald, og proposisjonen følger opp forslag frå NOU 2024: 13 *Lov og frihet*.

Med det ser departementet oppmodingsvedtaket som følgd opp.

Representantforslag om å greie ut korleis staten kan overta inndrivinga ved dei meir openberre tilfella av lønnstjuveri

Vedtak 728, 7. juni 2024

«Stortinget ber regjeringen utrede hvordan staten kan overta inndrivingen ved de mer åpenbare tilfellene av lønnstjuveri, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte – med sikte på innføring i 2025.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:142 S (2023–2024), Innst. 376 S (2023–2024).

Som ledd i oppfølginga av vedtaket har regjeringa møtt hovudorganisasjonane på arbeidstakar- og arbeidsgivarsida for å diskutere korleis innsatsen mot lønnstjuveri kan rettast inn mest mogleg effektivt framover. Tilbakemeldinga frå partane var at det er viktig at det ikkje blir etablert ordningar som kan vere med på å bygge opp under kriminell verksemd på statens kostnad, og at det finst andre tiltak enn å etablere ei ordning der staten tar over lønnsansvaret til arbeidsgivaren, som kan vere meir effektive for å sikre dei sårbare arbeidstakarane.

Departementet viser til handlingsplanen mot arbeidslivskriminalitet og sosial dumping. Der går det fram at regjeringa vil evaluere føresegna om lønnstjuveri i straffelova for å undersøke om dei verkar etter si hensikt. I tillegg har handlingsplanen eit tiltak som foreslår at saker om inndriving av løn blir gjort til ein prioritert sakstype for fritt rettsråd, som vil styrke rettstryggleiken til ofra for lønstjuveri. Regjeringa skal og styrke den nettbaserte informasjonen og rettleiing om reglane knytt til lønstjuveri og korleis arbeidstakarane kan gå fram dersom dei meiner dei er utsett for dette. På bakgrunn av dei omtalte arbeida ser regjeringa oppmodingsvedtaket som følgd opp.

Legge fram ein styrkt handlingsplan mot tvangsekteskap

Vedtak 770, 12. juni 2024

«Stortinget ber regjeringen legge frem en styrket handlingsplan mot tvangsekteskap og orientere Stortinget på egnet måte.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Prop. 99 L (2023–2024), Innst. 427 L (2023–2024), Lovvedtak 90 (2023–2024).

Regjeringa lanserte i mai 2025 den nye handlingsplanen *Sjef i eget liv – styrket innsats mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vold 2025–2028*. Tiltak mot tvangsekteskap inngår i planen.

Viktige tiltak er å styrke det rettslege vernet for utsette, betre førebyggingsarbeidet og heve kompetansen om tematikken blant tilsette i tenestene.

Endringar i ekteskapsloven som forbyr ekteskap mellom nære slektningar trådte i kraft 1. januar 2025. Forbudet gjeld ekteskap mellom søskenbarn, og mellom hvv. en tante eller onkel som den eine parten og ein nevø eller niese som den andre parten. Formålet med forbudet er primært å motverke helseskadar hos barn, men det vil også kunne bidra til å motverke tvangsekteskap og negativ sosial kontroll.

Med det ser departementet oppmodingsvedtaket som følgd opp.

Greie ut forenklingar i regelverket for norske bedrifter som vil rekruttere høgkvalifiserte arbeidstakarar frå tredjeland

Vedtak 801, 17. juni 2024

«Stortinget ber regjeringen utrede forenklinger i regelverket for norske bedrifter som vil rekruttere høykvalifiserte arbeidstakere fra tredjeland, utrede om regelverket for selvstendig næringsdrivende bør justeres, og komme tilbake til Stortinget på egnet måte.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Meld. St. 23 (2023–2024), Innst. 360 S (2023–2024).

Departementet arbeider med å følge opp vedtaket og vil komme tilbake til Stortinget på eigna måte.

Vurdering av eit avgrensa unntak frå arbeidsmiljølova for sjølvstendige konsulentar med spesialkompetanse

Vedtak 842, 20. juni 2024

«Stortinget ber regjeringen vurdere et avgrenset unntak fra arbeidsmiljøloven slik at selvstendige IT-rådgivere og konsulenter med spesialkompetanse fortsatt skal kunne levere arbeid og oppdrag.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:154 S (2023–2024), Innst. 449 S (2023–2024).

Den 18. desember 2024 sende Arbeids- og inkluderingsdepartementet eit forslag om oppretting av ei partssamansett arbeidsgruppe og midlertidig unntak frå godkjenningsordninga for bemanningsføretak som driv utleige av rådgivings- og konsulenttenester innanfor IKT. Det er sett ned ei partssamansett arbeidsgruppe i tråd med dette forslaget. Arbeidsgruppa skal kartlegge korleis konsulent- og rådgivingsverksemd blir organisert, identifisere behova til oppdragsgivarar og oppdragstakarar, og belyse eventuelle utfordringar og foreslå moglege løysingar. Arbeidsgruppa skal legge fram vurderingane og forslaga sine, medrekna eit ev. forslag til unntak, i ein rapport til Arbeids- og inkluderingsdepartementet innan 1. april 2026. Vidare arbeid vil skje i dialog med partane i arbeidslivet.

Oppfølging av arbeidet med oljepionerane i lys av kunnskapen frå NOU 2022: 19 Oljepionerene – en kompensasjonsordning

Vedtak 843, 20. juni 2024

«Stortinget ber regjeringen, i lys av kunnskapen fra NOU 2022:19 Oljepionerene – en kompensasjonsordning, følge opp arbeidet med oljepionerene og komme raskt tilbake til Stortinget på egnet vis.»

Vedtaket blei gjort ved behandling av Dokument 8:161 S (2023–2024), Innst. 444 S (2023–2024).

Det blir vist til omtale av oppmodingsvedtak 220, 17. desember 2024. Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

4.3 Stortingssesjon (2022–2023)

Endringar i folketrygdlova m.m. (synleggjering av folkerettslege forpliktingar til trygdekoordinering)

Vedtak 37, 26. oktober 2022

«Stortinget ber regjeringen 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.

Utviklingstrekk og tiltak for heimekontor og staduavhengige arbeidsplassar

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 følger opp kunnskapsbehov når det gjeld omfanget og konsekvensane av heimekontor og nye måtar å organisere arbeidet på for arbeidstakarar og verksemdar, gjennom tre forskingsprosjekt finansierte av midlar frå Forskingsrådet. To av prosjekta blir gjennomførte ved Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet (CROSSBOW 2021–2026, REFLEX 2023–2027) og eitt prosjekt ved Universitetet i Sørøst-Noreg (REMOTE 2021–2026). Vidare gjennomfører Fafo, på oppdrag frå departementet, eit forskingsprosjekt om arbeidstakarane sin rett til å kople frå. Prosjektet kartlegg omfanget og konsekvensane av at arbeidstakarane har kontakt med og tilknytting til jobben utanom ordinær arbeidstid, i ulike yrke og næringar. Prosjektet varer ut 2025. Departementet har god dialog med partane i arbeidslivet om oppfølginga av kunnskapsbehova. Departementet avventar resultata frå forskingsprosjekta før eventuelle nye tiltak blir vurderte. Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eigna vis.

Endringar i arbeidsmiljølova m.m. (arbeidstakar-omgrepet 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 blei behandla og kvittert ut gjennom Prop. 80 L (2024–2025). Med det ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Utgreiing av heimel for Arbeidstilsynet til å ta beslag i dokument under tilsyn

Vedtak 530, 14. mars 2023

«Stortinget ber regjeringen utrede forslag om en hjemmel for å ta beslag 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).

I Prop. 80 L (2024–2025) la regjeringa fram forslag til ei føresegn som gir Arbeidstilsynet heimel til, på nærmare vilkår og etter avgjerd av tingretten, å ta beslag i relevante dokument og elektronisk lagra informasjon. Med det ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Greie ut heimel for Arbeidstilsynet til å hente inn informasjon frå «tredjepartar»

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).

I Prop. 80 L (2024–2025) la regjeringa fram forslag til ei føresegn som gir Arbeidstilsynet heimel til, på nærmare vilkår, å hente inn informasjon frå andre enn den eit tilsyn er retta mot, såkalla tred-

jepartar. Med det ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Representantforslag om å gå gjennom og vurdere Arbeidstilsynet sine heimlar for tilsyn, informasjonstilgang og sanksjonsmoglegheiter etter arbeidsmiljølova

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).

I Prop. 80 L (2024–2025) gjekk departementet grundig gjennom Arbeidstilsynet sine heimlar for tilsyn, moglegheit til å innhente opplysningar og sanksjonsmoglegheiter. I same proposisjon la regjeringa – i tillegg til forslaga som er omtalt under vedtak 530 og 531 av 14. mars 2023 – fram forslag til føresegnar som gir Arbeidstilsynet heimel til å gi lovbrotsgebyr «på staden», dvs. under tilsynet, og å gi fysiske personar lovbrotsgebyr under nærmare vilkår. Departementet la òg fram forslag som styrker heimlane Arbeidstilsynet har for å ta seg inn i ei verksemd dei etter lova har tilgang til, både på eiga hand og gjennom bistand frå politiet. Med det 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 regelendringer 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 utføringsbedriftene, 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 sende forslag til justering av forskrift om arbeidsmarknadstiltak på høyring 25. juni 2025 med høyringsfrist 20. oktober. Forslaget legg til rette for varig oppfølging av deltakarane i varig tilrettelagt arbeid i ordinære verksemdar. Arbeids- og velferdsetaten vil kunne drive oppfølging med egne tilsette eller kjøpe oppfølginga som ei teneste frå førehandsgodkjende verksemdar som oppfyller krava i tiltaksforskrifta § 14-5. Som regel vil desse vere aksjeselskap med kommunal eller fylkeskommunal aksjemajoritet, men forskrifta opnar òg for ideelle organisasjonar som har som primær verksemd å drive sosiale aktivitetar for vanskelegstilte personar.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har sett i gang eit pilotprosjekt i samarbeid med stiftinga Helt med. Erfaringar frå pilotprosjektet vil bli trekte inn i arbeidet med den permanente ordninga.

Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eigna måte.

Prioritering av operative kontrollar, sanksjonering og etterforskning frå a-krimsentra

Vedtak 727, 1. juni 2023

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

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

Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, politiet og Skatteetaten gjennomfører ein felles innsats mot arbeidslivskriminalitet. Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Finansdepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet har gitt etatane eit felles oppdrag om å vidareutvikle samarbeidet sitt. Etatane er i gang med ulike tiltak som bidrar til dette. Det er innført ei tydelegare og meir målretta styring av samarbeidet for å oppnå likare prioritering av tiltak mot dei kriminelle aktørane i arbeidslivet. Vidare er det gjennomført felles kunnskapsinnhenting som grunnlag for ein samla kontrollinnsats frå a-krimsentra og det lokale a-krimssamarbeidet mellom etatane. Nasjonalt tverretatleg analyse- og etterretnings-senter (NTAES) har fått ei tydelegare rolle i arbeidet med å bygge opp kunnskap om arbeidslivskriminalitet i etatane. Det er i gang eit arbeid med nytt regelverk for å legge betre til rette for at NTAES kan dele informasjon på aktørnivå. Som oppfølging av handlingsplanen mot sosial dum-

ping og arbeidslivskriminalitet vil departementa sette i gang eit vidare arbeid med utvikling av det tverretatlege samarbeidet. Eit sentralt mål er å sikre ein god balanse mellom den operative kontrollinnsatsen og arbeidet med etterretning og kunnskapsutvikling. Med det ser departementet oppmodingsvedtaket som følgd opp.

Vurdere bruk av arrest og utlegg frå kriminelle aktørar i a-krimssamarbeidet

Vedtak 728, 1. juni 2023

«Stortinget ber regjeringen sørge for at man i a-krimssamarbeidet 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).

Formålet med den felles innsatsen mot arbeidslivskriminalitet er at dei samla ressursane, verkeidla og sanksjonane til etatane skal bli sette i samanheng og nytta på ein effektiv måte, slik at dei kriminelle aktørane får mindre handlingsrom. Eit av desse verkemidla er at Skatteetaten kan krevje inn pengebeløp gjennom arrest og utlegg. Dei siste åra er a-krimssentra og det lokale a-krimssamarbeidet blitt knytte tettare til Skatteetaten sin divisjon for innkreving. Saker som blir avdekte gjennom a-krimssamarbeidet, blir ofte følgde opp i linjeorganisasjonen til etaten. I arbeidet med å sikre verdier og redusere tap av inntekter ved manglande betaling av skattar og avgifter nyttar ein fleire verkemiddel i kombinasjon – og går meir målretta mot a-krimaktørar. Effekten av arrest og utlegg har auka. Av årsrapporteringa for 2024 går det fram at Skatteetaten, i saker som hadde utspring i a-krimssamarbeidet, sikra i overkant av 100 mill. kroner ved bruk av utlegg, arrest, erstatningskrav og konkursskrav. Med det ser departementet oppmodingsvedtaket som følgd opp.

Plan for samarbeidet mellom a-krimssentra og ikkje-statlege aktørar

Vedtak 730, 1. juni 2023

«Stortinget ber regjeringen sørge for at a-krimsentrene 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).

Gjennom den felles innsatsen mot arbeidslivskriminalitet har Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, politiet og Skatteetaten utvikla eit omfattande samarbeid med andre offentlege etatar, kommunar, partane i arbeidslivet og frivillige organisasjonar. Fair Play Bygg, som no er etablert med grupper mange stader i landet, er blitt ein sentral samarbeidspart for etatane. Tips og informasjon frå Fair Play Bygg-gruppene bidrar til auka kunnskap om utviklingsstrekk og situasjonen for dei som blir offer for arbeidslivskriminalitet. Dei bidrar òg med tips og informasjon om konkrete trusselaktørar. Gjennom a-krimssamarbeidet har etatane dessutan faste møteplassar med organisasjonar som gir bistand til enkeltpersonar som kan vere utsette for menneskehandel eller andre former for utnytting i arbeidsforhold. Som del av arbeidet med å vidareutvikle a-krimssamarbeidet skal etatane ev. vurdere behovet for ein nærmare plan for samarbeid med ikkje-statlege aktørar.

Innsatsen mot arbeidslivskriminalitet skjer både i a-krimssentera og gjennom arbeidet til etatane. Det er derfor nødvendig og ønskeleg at tips og informasjon blir formidla til etatane som har det faglege ansvaret. Såleis har det ikkje vore aktuelt å innføre ordningar med felles løysingar for dette som del av a-krimssamarbeidet. Med det ser departementet oppmodingsvedtaket som følgd opp.

Vurdering av omlegging av fribeløpet i uføretrygda og andre endringar

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).

I Prop. 1 S (2024–2025) vurderte departementet nivået på fribeløpet og varsla at ein ville komme tilbake i Prop. 1 S (2025–2026) med ei vurdering av andre endringar. Regjeringa foreslår to endringar som kan gjere det enklare å kombinere uføretrygd med arbeid. Ein del uføre har høg kompensasjonsgrad og dermed høg reduksjonsprosent for uføretrygda når dei kombinerer trygd med arbeidsinntekt. For at det skal lønne seg meir for dei å arbeide, foreslår regjeringa at det blir sett

eit tak på 70 pst. for reduksjonsprosenten. Vidare foreslår regjeringa at minste inntekt før uførleik for dei som lever saman med ein ektefelle eller sambuar, blir auka frå 3,3 til 3,5 G. Det er same nivå som for einslege. Dermed blir uføregraden uavhengig av sivilstand, og gifte og sambuande som hadde låg inntekt før dei blei uføre, vil få meir igjen for å arbeide. Sjå nærmare omtale i del II, programkategori 29.50, kap. 2655.

Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgd opp.

4.4 Stortingssesjon (2021–2022)

Greie ut om sjølvstendig næringsdrivande og frilansarar skal opparbeide seg sterkare rettar til inntektssikring

Vedtak 456, 31. mars 2022

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

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

Departementet har vurdert og greidd ut utvalde problemstillingar knytt til dei sosiale rettane til sjølvstendig næringsdrivande og frilansarar. Etter ei samla vurdering meiner regjeringa at det ikkje er grunn til å endre innretningane på dei sosiale ordningane for sjølvstendig næringsdrivande og frilansarar. Sjå omtale av oppmodingsvedtak 56 (2023–2024) og omtale i del II, punkt 6.7.4 Sosiale ordningar for sjølvstendig næringsdrivande og frilansarar.

Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgd opp.

Tilgjenge til og kvalitet i økonomisk rådgiving og gjeldsrådgiving

Vedtak 794, 15. juni 2022

«Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget på egnet måte med en rapport om dekninggrad 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).

Oxford Research har på oppdrag frå Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennomført ei undersøking av den økonomiske rådgivinga i Nav-kontora (rapport 2024/11).

Tenesta blir dekt av økonomiske rådgivarar, medrekna gjeldsrådgivarar, men òg av andre Nav-rettileiarar med brukarkontakt. Økonomiske rådgivarar handterer dei tyngre og meir kompliserte sakene, inkludert tiltak på kreditorsida. Alle Nav-kontora i undersøkinga har dedikerte økonomiske rådgivarar. Den vanlegaste utdanningsbakgrunnen er økonomiske og administrative fag. Dei økonomiske rådgivarane opplever i stor grad å ha tilstrekkeleg kompetanse. Ein stor andel av andre Nav-rettileiarar med brukarkontakt yter òg enkel økonomisk rådgiving og rettleiing. Mange av desse peiker på behov for meir kompetanse og formell opplæring. Oxford Research finn at økonomisk rådgiving fungerer godt i dei tyngste sakene, men at kartlegginga og saksbehandlinga i enklare saker er meir varierende.

Blant Nav-kontora som var med i undersøkinga, varierte ventetida frå tre veker til eit halvt år. Eit fåtal kontor hadde ikkje ventetid. Desse tala er ikkje sikre på grunn av varierende praksis med omsyn til om og korleis ventetid blir målt.

Sjå òg omtale av økonomi- og gjeldsrådgiving under del II, programkategori 09.20 Tiltak for betra levekår m.m.

Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

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 regjeringen foreta en gjennomgang av problemstillingen om at arbeidsfolk som blir syke, men som ønsker å fortsette i inntektsbringende 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).

Denne saka inneber avvegingar mellom sentrale omsyn som regelverket for uførepensjon frå tenestepensjon og uføretrygd frå folketrygda skal vareta. Oppmodingsvedtaket er derfor framleis til

vurdering i departementet, og regjeringa vil komma tilbake til Stortinget på eigna måte.

4.5 Stortingssesjon (2020–2021)

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).

Arbeids- og inkluderingsdepartementet foreslo endringer i yrkesskadereglene i Prop. 134 L (2024–2025) *Endringer i folketrygdloven (yrkessykdommer og elektronisk melding av yrkesskade)*. Som det går fram av proposisjonen punkt 2.3 og 2.4, følger forslaga opp oppmodingsvedtaket.

Yrkessjukdomslista er ei forskrift som listar opp sjukdommar som på nærmare vilkår kan likestillast med yrkesskade og gi grunnlag for erstatning. Forskrifta har i all hovudsak vore uendra sidan 1958.

Departementet foreslo å opprette eit rådgivande yrkessjukdomsutval, noko som vil innebere jamlege vurderingar av kva for sjukdommar som skal stå på yrkessjukdomslista, og ei styrking av forskinga på området. Departementet foreslo òg ein sikringsventil for sjukdommar som ikkje er tatt opp på yrkessjukdomslista. Stortinget slutta seg til desse forslaga, jf. Innst. 346 L (2024–2025) og lovvedtak 75 (2024–2025).

Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

Avkorting i uføretrygd for fosterforeldre

Vedtak 1200, 10. juni 2021

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

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

Departementet viser til at ein som hovudregel vil komme betre økonomisk ut ved å ta på seg (eller halde fram med) fosterheimsoppdrag enn ved berre å motta uføretrygd. Godtgjeringsfrå fosterheimsoppdraget gir opptening til alderspensjon i folketrygda. Uføre fosterforeldre får i tillegg utgiftsdekning, barnetrygd, og dei kan ha rett til behovsprøvd barnetillegg.

Oppmodingsvedtaket frå Stortinget inneber ein overkompensasjon for uføre som er fosterforeldre samanlikna med andre uføre som har pensjonsgivande inntekt, og ulik behandling av ulike former for pensjonsgivande inntekt.

Regjeringa vil derfor ikkje foreslå eigne reglar for kombinasjon av uføretrygd og pensjonsgivande inntekt for uføre fosterforeldre, og foreslår å oppheve oppmodingsvedtaket. Sjå nærmare omtale i del II, programkategori 29.50, kap. 2655.

Sjå òg omtale av oppmodingsvedtak 321 av 15. desember 2017 med forslag om å føre vidare særreglar for arbeidsavklaringspengar og dagpengar.

4.6 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).

Statens vegvesen og Arbeidstilsynet har, som ei oppfølging av handlingsplanen mot sosial dumping i transportsektoren frå 2022, utarbeidd eit forslag til klargjering av medansvaret for transportkjøparar mm. som i dag følger av forskrift om arbeidstid for sjåførar.

Det er etablert to registreringsordningar for gods- og persontransport på veg. Krav om løyve og registrering i løyveregister gjeld for store delar av gods- og persontransportnæringa i Noreg og andre EØS-land. Regjeringa har fastsett krav til løyve for nasjonal transport med varebil (totalvekt mellom 2500 og 3500 kg) som tar til å gjelde 1. januar 2026. Vidare har Noreg, med verknad frå 3. november 2023, slutta seg til den felles registreringsordninga til EU for internasjonal gods- og persontransport som inneber utsending av sjåførar. Dette inneber at bl.a. kabotasjetransport skal meldast til Arbeidstilsynet på førehand. I tillegg er det fastsett krav om HMS-kort for varebiltransport som òg tar til å gjelde 1. januar 2026. Slik regjeringa ser det, vil dette gi ytterlegare oversikt og effektivisering av tilsynsarbeidet i denne delen av sektoren. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har gitt Samfunnsøkonomisk analyse AS i oppdrag å kartlegge korleis solidaransvarsordninga og sjå-til-plikta som i dag er nedfelte i allmenngjeringslovgevinga fungerer. Behovet for ytterlegare endringar vil bli vurdert på bakgrunn av denne evalueringa.

Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

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 håndhevingsrett 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).

I handlingsplanen til regjeringa mot sosial dumping i transportsektoren frå 2022 varsla regjeringa at ho vil legge fram forslag om å gi Statens vegvesen myndigheit til å reagere mot køyring i strid med stansingsvedtak som Arbeidstilsynet har fastsett. Arbeidstilsynet og Statens vegvesen leverte på oppdrag frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Samferdselsdepartementet ein rapport i mai 2025, der dei greidde ut forslaget, bl.a. nødvendige regelverksendringar og praktiske løysingar. Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eit seinare tidspunkt.

4.7 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).

I avtalen om nye pensjonsreglar for personar med særaldersgrense frå august 2023 går det fram at partane er innforståtte med at det no blir sett i gang eit arbeid for å vurdere det framtidige omfanget av særaldersgrenser. Arbeidet har som siktemål at offentleg sektor i større grad får nyttiggjort kompetansen til personar som i dag har særaldersgrenser. Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget på eigna tidspunkt og på eigna måte.

Overgangsordning for fosterforeldre

Vedtak 321, 15. desember 2017

«Stortinget ber regjeringen komme tilbake til Stortinget på egnet måte, med en ytterligere vur-

dering 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).

Både dagpengar og arbeidsavklaringspengar blir avkorta på grunnlag av timar mottakaren har arbeidd.

Som det står i oppmodingsvedtaket, er det frå 1. januar 2018 fastsett i forskrift at dagpengane og arbeidsavklaringspengane ikkje skal avkortast ved arbeid som fosterforeldre. Ordninga er vidareført som ei varig ordning og timar i arbeid som fosterforeldre fører ikkje til avkorting i desse ytingane.

Gjeldande regler for dagpengar og arbeidsavklaringspengar er i tråd med Stortinget sin intensjon med oppmodingsvedtaket om at fosterforeldre ikkje skal få avkorting i ytingar som følge av fosterheimsoppdraget. Sjå òg omtale av vedtak 1200, 10. juni 2021.

Med dette ser departementet oppmodingsvedtaket som følgt opp.

5 Oversiktstabellar

5.1 Utgifter og inntekter fordelt på kapittel

Forslag til statsbudsjett for 2026 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 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
	Administrasjon				
600	Arbeids- og inkluderings- departementet	287 909	300 898	315 202	4,8
601	Utgreiingsverksemd, forskning m.m.	465 458	475 529	511 051	7,5
	<i>Sum kategori 09.00</i>	<i>753 367</i>	<i>776 427</i>	<i>826 253</i>	<i>6,4</i>
	Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken				
604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltninga	271 729	444 900	214 000	-51,9
605	Arbeids- og velferdsetaten	14 332 941	15 132 870	15 675 468	3,6
606	Trygderetten	118 223	120 760	124 638	3,2
	<i>Sum kategori 09.10</i>	<i>14 722 893</i>	<i>15 698 530</i>	<i>16 014 106</i>	<i>2,0</i>
	Tiltak for betra levkår m.m.				
621	Tilskot til sosiale tenester og sosial inkludering	436 299	425 880	443 507	4,1
	<i>Sum kategori 09.20</i>	<i>436 299</i>	<i>425 880</i>	<i>443 507</i>	<i>4,1</i>
	Arbeidsmarknad				
634	Arbeidsmarknadstiltak	11 207 737	11 618 590	12 545 715	8,0
635	Ventelønn	687	100		-100,0
	<i>Sum kategori 09.30</i>	<i>11 208 424</i>	<i>11 618 690</i>	<i>12 545 715</i>	<i>8,0</i>
	Arbeidsmiljø og sikkerheit				
640	Arbeidstilsynet	857 055	920 780	961 231	4,4
643	Statens arbeidsmiljøinstitutt	173 450	180 040	186 521	3,6
646	Pionerdykkarar i Nordsjøen	1 625	1 250		-100,0

(i 1 000 kr)					
Kap.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
647	Kompensasjonsordning for oljepionerane			455 000	100,0
648	Arbeidsretten, Riksmeklaren m.m.	36 944	30 200	31 120	3,0
	<i>Sum kategori 09.40</i>	<i>1 069 074</i>	<i>1 132 270</i>	<i>1 633 872</i>	<i>44,3</i>
	Pensjonar m.m. under Statens pensjonskasse				
611	Pensjonar frå statskassa	17 748	18 800	18 000	-4,3
612	Tilskot til Statens pensjonskasse	7 762 043	13 007 700	14 321 000	10,1
613	Arbeidsgivaravgift til folketrygda	1 000	1 000	1 000	0,0
2470	Statens pensjonskasse	202 756	158 960	160 369	0,9
	<i>Sum kategori 09.50</i>	<i>7 983 547</i>	<i>13 186 460</i>	<i>14 500 369</i>	<i>10,0</i>
	Kontantyttingar				
660	Krigspensjon	97 019	84 000	70 000	-16,7
664	Pensjonsordninga for arbeidstakarar til sjøs	21 000	18 400	16 800	-8,7
665	Pensjonstrygda for fiskarar		4 400		-100,0
666	Avtalefesta pensjon (AFP)	4 036 066	4 340 000	4 680 000	7,8
667	Supplerande stønad	584 008	680 000	825 000	21,3
	<i>Sum kategori 09.60</i>	<i>4 738 093</i>	<i>5 126 800</i>	<i>5 591 800</i>	<i>9,1</i>
	Integrering og mangfald				
670	Integrerings- og mangfalds-direktoratet	388 810	424 104	395 747	-6,7
671	Busetting av flyktningar og tiltak for innvandrarar	23 706 815	25 755 228	20 604 755	-20,0
672	Opplæring i norsk og samfunns-kunnskap for vaksne innvandrarar	2 292 001	2 187 191	1 574 621	-28,0
	<i>Sum kategori 09.70</i>	<i>26 387 626</i>	<i>28 366 523</i>	<i>22 575 123</i>	<i>-20,4</i>
	<i>Sum programområde 09</i>	<i>67 299 323</i>	<i>76 331 580</i>	<i>74 130 745</i>	<i>-2,9</i>
	Einslige forsørgarar				
2620	Stønad til einsleg mor eller far	1 695 975	1 750 000	1 562 000	-10,7
	<i>Sum kategori 29.20</i>	<i>1 695 975</i>	<i>1 750 000</i>	<i>1 562 000</i>	<i>-10,7</i>

(i 1 000 kr)					
Kap.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
	Inntektssikring ved sjukdom, arbeidsavklaring og uførleik				
2650	Sjukepengar	68 068 217	71 297 500	74 941 200	5,1
2651	Arbeidsavklaringspengar	47 336 282	50 789 000	56 550 000	11,3
2652	Eit enklare Nav – forsøk med aktivitetspengar for unge			7 000	100,0
2655	Uførleik	125 269 368	132 715 500	140 730 000	6,0
	<i>Sum kategori 29.50</i>	<i>240 673 867</i>	<i>254 802 000</i>	<i>272 228 200</i>	<i>6,8</i>
	Kompensasjon for meirutgifter ved nedsatt funksjonsevne m.m.				
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpe- middel m.m.	14 462 877	14 992 705	16 822 115	12,2
	<i>Sum kategori 29.60</i>	<i>14 462 877</i>	<i>14 992 705</i>	<i>16 822 115</i>	<i>12,2</i>
	Alderdom				
2670	Alderdom	316 171 251	335 878 000	352 070 000	4,8
	<i>Sum kategori 29.70</i>	<i>316 171 251</i>	<i>335 878 000</i>	<i>352 070 000</i>	<i>4,8</i>
	Forsørgartap m.m.				
2680	Etterlatne	3 337 902	3 392 700	3 581 200	5,6
2686	Stønad ved gravferd	423 152	325 000	370 000	13,8
	<i>Sum kategori 29.80</i>	<i>3 761 054</i>	<i>3 717 700</i>	<i>3 951 200</i>	<i>6,3</i>
	<i>Sum programområde 29</i>	<i>576 765 024</i>	<i>611 140 405</i>	<i>646 633 515</i>	<i>5,8</i>
	Arbeidsliv				
2541	Dagpengar	13 300 249	14 315 000	16 867 000	17,8
2542	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.m.	1 036 381	980 000	1 100 000	12,2
	<i>Sum kategori 33.30</i>	<i>14 336 630</i>	<i>15 295 000</i>	<i>17 967 000</i>	<i>17,5</i>
	<i>Sum programområde 33</i>	<i>14 336 630</i>	<i>15 295 000</i>	<i>17 967 000</i>	<i>17,5</i>
	<i>Sum utgifter</i>	<i>658 400 977</i>	<i>702 766 985</i>	<i>738 731 260</i>	<i>5,1</i>

Inntekter fordelt på kapittel

(i 1 000 kr)

Kap.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken					
3605	Arbeids- og velferdsetaten	36 255	37 912	35 144	-7,3
	<i>Sum kategori 09.10</i>	<i>36 255</i>	<i>37 912</i>	<i>35 144</i>	<i>-7,3</i>
Arbeidsmarknad					
3634	Arbeidsmarknadstiltak		5 000		-100,0
3635	Ventelønn m.m.	714	100		-100,0
	<i>Sum kategori 09.30</i>	<i>714</i>	<i>5 100</i>		<i>-100,0</i>
Arbeidsmiljø og sikkerheit					
3640	Arbeidstilsynet	132 844	91 194	93 158	2,2
	<i>Sum kategori 09.40</i>	<i>132 844</i>	<i>91 194</i>	<i>93 158</i>	<i>2,2</i>
Pensjonar m.m. under Statens pensjonskasse					
5470	Statens pensjonskasse	67 507	55 000	90 000	63,6
	<i>Sum kategori 09.50</i>	<i>67 507</i>	<i>55 000</i>	<i>90 000</i>	<i>63,6</i>
Integrering og mangfald					
3671	Busetting av flyktningar og tiltak for innvandrarak	12 779	13 265	13 743	3,6
3672	Opplæring i norsk og samfunns-kunnskap for vaksne innvandrarak	47 641	68 726	62 398	-9,2
	<i>Sum kategori 09.70</i>	<i>60 420</i>	<i>81 991</i>	<i>76 141</i>	<i>-7,1</i>
	<i>Sum programområde 09</i>	<i>297 740</i>	<i>271 197</i>	<i>294 443</i>	<i>8,6</i>
Diverse inntekter					
5701	Diverse inntekter	2 394 887	2 397 569	2 335 635	-2,6
	<i>Sum kategori 29.90</i>	<i>2 394 887</i>	<i>2 397 569</i>	<i>2 335 635</i>	<i>-2,6</i>
	<i>Sum programområde 29</i>	<i>2 394 887</i>	<i>2 397 569</i>	<i>2 335 635</i>	<i>-2,6</i>
Arbeidsliv					
5704	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs	300 659	230 000	320 000	39,1
5705	Refusjon av dagpengar	191 482	72 700	55 000	-24,3
	<i>Sum kategori 33.30</i>	<i>492 141</i>	<i>302 700</i>	<i>375 000</i>	<i>23,9</i>
	<i>Sum programområde 33</i>	<i>492 141</i>	<i>302 700</i>	<i>375 000</i>	<i>23,9</i>
	<i>Sum inntekter</i>	<i>3 184 768</i>	<i>2 971 466</i>	<i>3 005 078</i>	<i>1,1</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 2025	Forslag 2026
601	21	Spesielle driftsutgifter	12 220	101 403
601	22	Kunnskapsutvikling i IA-avtalen m.m.	29 807	37 902
601	71	Tilskot til bransjeprogram under IA-avtalen m.m.		89 850
601	74	Tilskot til Noregs forskingsråd		172 100
601	75	Tilskot til berekraftig sjukmelding		16 000
604	21	Spesielle driftsutgifter	23 936	77 000
605	22	Forskings- og utgreiingsaktivitetar	19 765	75 792
621	63	Sosiale tenester og tiltak for vanskelegstilte	5 809	207 546
621	70	Frivillig arbeid	1 827	107 569
634	21	Forsøk med tilrettelagd vidaregåande opplæring	12 000	53 768
634	70	Forsøk med ungdomsprogramytelse		209 000
634	75	Varig lønnstilskot		1 048 000
634	76	Tiltak for arbeidssøkarar		7 768 541
634	77	Varig tilrettelagd arbeid		2 388 174
634	79	Funksjonsassistanse i arbeidslivet		156 875
647	01	Driftsutgifter		21 000
648	21	Spesielle driftsutgifter		611
670	21	Spesielle driftsutgifter		32 330
671	60	Integreringstilskot		17 435 182
672	21	Spesielle driftsutgifter	20 399	91 341
2650	76	Tilskot til ekspertbistand	20 037	51 200
2661	72	Stønad til servicehund		10 650

Del II
Budsjettforslag

6 Arbeids- og inkluderingsdepartementets budsjettforslag for 2026

Desse måla er fastsette for ansvarsområdet til Arbeids- og inkluderingsdepartementet:

1. Ein velfungerande arbeidsmarknad med god utnytting av arbeidskrafta
2. Eit sikkert og seriøst arbeidsliv
3. Redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet
4. God inkludering av utsette grupper i arbeidsmarknaden
5. Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet
6. God integrering av innvandrarar i arbeid og samfunn
7. Inntektssikringsordningar som gir økonomisk tryggleik og samtidig stimulerer til arbeid
8. Gode og føreseielege pensjonar for dagens og framtidige generasjonar
9. Inkludering i samfunnet og gode levekår for dei mest vanskelegstilte

Høg sysselsetting er avgjerande for å sikre eit berekraftig velferdssamfunn. Ein stor arbeidsstyrke med relevant kompetanse er den viktigaste ressursen vi har, og vi må forvalte han godt. Faste heile stillingar skal vere hovudregelen i norsk arbeidsliv. Det gir god utnytting av arbeidskrafta og gjer arbeidslivet tryggare og meir føreseieleg for kvar enkelt. Samtidig er det viktig å legge til rette for fleksibilitet i arbeidslivet og gi tilpassingar til dei som treng det, bl.a. gjennom deltidsstillingar for personar med nedsett arbeidsevne.

Eit sikkert og seriøst arbeidsliv med arbeidsplassar der gode arbeidsforhold er ivaretatt, kan bidra til auka inkludering og redusert sjukefråvær og motverke for tidleg fråfall frå arbeidslivet. Høgt sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet har betydelege konsekvensar både for kvar enkelt og for samfunnet. God oppfølging av sjukmelde, særleg ved lengre sjukefråvær, er òg viktig for å motverke varig fråfall frå arbeidslivet og fleire på uføretrygd. Noreg treng fleire i jobb i åra som kjem. I Meld. St. 31 (2023–2024) *Perspektivmeldingen 2024* har regjeringa sett eit mål om at sysselsettingandelen skal vere på 82 pst. av befolkninga i aldersgruppa 20–64 år innan 2030. Innan 2035 skal sysselsettinga auke til 83 pst. for same aldersgruppe.

Ei av hovudprioriteringane til regjeringa er å styrke innsatsen retta mot unge. Regjeringa har derfor lansert ungdomsløftet, som inneber at regjeringa, partane i arbeidslivet, fleire store verksemder og brukarorganisasjonar har signert ein avtale som forpliktar dei til å samarbeide om å få fleire unge i jobb. Målet er å gi unge betre moglegheiter i arbeidslivet og styrke tilgangen på arbeidskraft for arbeidsgivarar.

Mange av dei som står utanfor arbeidslivet, har behov for samordna bistand og oppfølging frå arbeids- og velferdsforvaltninga og helsetenestene. Dei treng òg tilgang til eit tilpassa opplæringstilbod for å skaffe seg den kompetansen som arbeidsmarknaden etterspør. Hjelpemiddel frå folketrygda, saman med andre tilretteleggingsfunksjonar i skole, arbeidsliv og kvardagsliv, skal bidra til at personar med nedsett funksjonsevne kan delta i arbeidsliv og samfunn på lik linje med andre. Arbeidsmarknadstiltak skal styrke moglegheitene for at fleire kjem i jobb.

Mange innvandrarar har ikkje tilstrekkelege norsksferdigheiter til å kunne delta i arbeid, utdanning og samfunnet elles. God integrering, bl.a. gjennom eit målretta og fleksibelt opplæringstilbod, og at nykomne flyktningar blir busette i kommunar med relevante tilbod om kvalifisering, utdanning og arbeid, vil bidra til at fleire innvandrarar får stabil tilknytning til arbeidslivet.

Inntektssikringsordningar gir økonomisk tryggleik til personar som midlertidig eller varig ikkje kan delta i arbeidslivet, og bidrar til utjamning av inntekt og levekår. Denne tryggleiken legg til rette for at personar kan delta i samfunnet sjølv om dei ikkje er i stand til å delta i arbeidslivet. Inntektssikringsordningane, og særleg dagpengeordninga, dempar dei konjunkturrelle svingingane i økonomien ved at dei som blir arbeidsledige eller midlertidig står utanfor arbeidslivet, held ved lag mykje av kjøpekrafta si gjennom auka statlege overføringar. Tilsvarende blir dei statlege overføringane reduserte når fleire kjem i arbeid. Dette blir gjerne omtalt som automatiske stabilisatorar i den økonomiske politikken. Samtidig må ordningane støtte opp om arbeidslinja ved at det

skal lønne seg å jobbe. Det er avgjerande for høg sysselsetting. Inntektssikring gjennom folke-trygda er òg viktig for evna og viljen til å ta risiko og støttar opp om omstillingsevna i arbeidslivet.

Pensjonsreforma skal bidra til at dagens og framtidige generasjonar får gode og føreseielege pensjonar. Etter kvart som andelen eldre i befolkninga aukar, blir yrkesaktiviteten blant eldre stadig viktigare. Fleksibilitet og betre insentiv i pensjonssystemet skal stimulere eldre til å stå lenger i arbeid og gjer at vi kan forvente meir tilgjengeleg arbeidskraft frå eldre arbeidstakarar i tida framover.

Trass i universelle velferdsordningar og ein godt utbygd velferdsstat kan enkeltpersonar og familiar oppleve fattigdom og låginntekt. Det største skiljet i levekår går mellom dei som er i arbeid, og dei som står utanfor. Å delta i arbeidslivet er viktig for sosial tilhøyrse og fellesskap i tillegg til at det gir kvar enkelt eit sjølvstendig økonomisk livsgrunnlag. Det sosiale sikkerhetsnettet skal bidra til at alle kan delta på ulike samfunnsarenaer, og motverke at personar fell utanfor sosiale fellesskap på grunn av låg inntekt og dårlege levekår.

6.1 Ein velfungerande arbeidsmarknad med god utnytting av arbeidskrafta

Høg yrkesdeltaking og ein velfungerande arbeidsmarknad er ein føresetnad for høg verdiskaping og for å sikre eit berekraftig velferdssamfunn. For at vi skal kunne løyse oppgåvene som ligg framfor oss og trygge velferda, er det avgjerande at flest mogleg deltar i arbeidslivet.

Regjeringa sine ambisjonar for arbeidsmarknadspolitikken går fram av Meld. St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje*. Regjeringa vil føre ein aktiv politikk for å få fleire i arbeid og færre på trygd. Arbeidsmarknadspolitikken skal gi høg deltaking i arbeidslivet og legge til rette for at verksemdar får tak i den arbeidskrafta dei treng. Han skal motverke uønskt avgang frå arbeidslivet og støtte opp om at folk blir verande i jobb. Regjeringa vil mobilisere, motivere og kvalifisere fleire av dei som i dag står utan arbeid og styrke moglegheitene deira til å komme i jobb. Å redusere hinder og barrierar for arbeidsgivarar som treng folk til verksemda si, og støtte opp om moglegheitene deira til å inkludere og kvalifisere personar med den arbeidsevna dei har, er viktig for regjeringa.

Omtalen av dette målet må òg sjåast i samanheng med punkt 6.4 God inkludering av utsette

grupper i arbeidsmarknaden og 6.5 Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet.

6.1.1 Formidling og arbeidsmarknadstiltak

Ein velfungerande arbeidsmarknad krev at arbeidsgivarar som har behov for arbeidskraft, og arbeidssøkarar som har relevant kompetanse, kan finne kvarandre raskt. Det føreset informasjon om både jobbmoglegheiter og aktuelle søkarar og effektive møteplassar. Arbeids- og velferdsetaten har ei viktig rolle i å gi mest mogleg fullstendig informasjon om stillingsmarknaden. Etaten har òg ei viktig rolle i å tilby individuelt tilpassa formidlingsbistand til dei som ikkje kjem i jobb på eiga hand, og rekrutteringsbistand til arbeidsgivarar som ønsker å tilsette personar med bistandsbehov.

Rekruttering og formidling av arbeidskraft frå og til EØS-området skjer bl.a. gjennom samarbeidet mellom arbeidsmarknadsmyndigheitene i EØS-landa og Sveits i EURES-nettverket (European Employment Services), sjå òg punkt 6.1.3 Arbeidsinnvandring.

Arbeidsmarknadstiltaka er sentrale for å få fleire i arbeid. Tiltaka skal betre arbeidsevna til kvar enkelt og styrke moglegheitene i arbeidsmarknaden for personar som står utanfor. Tiltaka skal òg senke terskelen for å komme inn i arbeidslivet og legge til rette for at arbeidsgivarane kan inkludere fleire i verksemda. Målet er å forhindre at personar fell ut av arbeidslivet og blir ståande varig utanfor.

Regjeringa foreslår å auke løyvinga til arbeidsmarknadstiltak, inkludert personellressursar i etaten, med 135 mill. kroner i 2026. Det kan bidra til at fleire som står utanfor får tilbod om kvalifisering og bistand til å komme i jobb.

Arbeids- og velferdsetaten skal nytte tiltaksløyvinga best mogleg ut frå situasjonen i arbeidsmarknaden og behova til kvar enkelt. I Meld. St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje* varsla regjeringa at løyvinga til arbeidsmarknadstiltak skal variere mindre med konjunkturane enn tidlegare. Forsking tyder på at arbeidsmarknadstiltaka har betre effekt når etterspørselen etter arbeidskraft er høg.¹ Fire av fem deltakarar i arbeidsmarknadstiltak har nedsett arbeidsevne, og talet på personar i denne gruppa varierer mindre gjennom konjunkturane enn talet på registrerte ledige. Det er potensial for at fleire kan komme i

¹ Oslo Economics, Proba samfunnsanalyse, Frischsenteret og CSM Kluge (2023). *Områdegjennomgang av arbeidsmarknadstiltak: Anbefalinger for effektiv og kunnskapsbasert bruk*. Rapport 2023: 88. Oslo: Oslo Economics.

arbeid, men mange treng arbeidsretta bistand for å komme dit.

Når løyvinga varierer mindre med konjunkturane vil det gi meir føreseielege rammar for Arbeids- og velferdsetaten når tiltaka skal gjennomførast. Det legg til rette for meir målretta og stabil bruk av arbeidsmarknadstiltak, noko som er eit sentralt mål i Meld. St. 33 (2023–2024). Det er samtidig ein føresetnad at Arbeids- og velferdsetaten har god oversikt over tiltaksbruken.

Nokre grupper kan vere særleg utsette i arbeidsmarknaden, som unge, langtidsledig, og innvandrarar frå land utanfor EØS-området. Unge som har falle utanfor arbeid og utdanning, er særleg viktig å fange opp tidleg, slik at dei får nødvendig bistand til å fullføre utdanning og komme i jobb. Unge kan ha eit langt arbeidsliv framfor seg. Å stå lenge utanfor arbeidslivet kan redusere sjansen for å komme tilbake i jobb. Motivasjonen for å søke jobb kan bli svekt, i tillegg til at den enkelte ikkje held ved like ferdigheiter og går glipp av kompetansehevinga som skjer gjennom arbeid.

Sjå omtale av arbeidet regjeringa gjer for unge under punkt 6.5 Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet.

6.1.2 Dagpengeordninga

Dagpengeregulverket skal saman med permitteringsordninga støtte opp under arbeidslinja og omstillingar.

Dagpengeordninga skal sikre delvis kompensasjon for bortfall av arbeidsinntekt ved arbeidsløyse i ein avgrensa periode. Dagpengane blir berekna på grunnlag av tidlegare arbeidsinntekt. Det gir incentiv til å opparbeide seg rettar til dagpengar gjennom arbeid. Samtidig er ordninga utforma med sikte på å motivere til aktiv jobbsøking, bl.a. gjennom aktivitetskrav, mobilitetskrav og sanksjonar. Det skal bidra til rask overgang til arbeid og god tilgang på arbeidskraft for verksemdar som treng det. Derfor må dagpengemottakarar vere villige til å flytte for å få arbeid eller til å skifte yrke. Mobilitetskrava i regelverket understrekar at dei som får dagpengar, skal vere reelle arbeidssøkarar.

Sjå programkategori 33.30 Arbeidsliv for nærare omtale av dagpengeordninga og permitteringsregelverket.

6.1.3 Arbeidsinnvandring

Når etterspørselen etter arbeidskraft ikkje kan dekkast innanlands, kan arbeidsgivarar rekruttere frå utlandet. Noreg har vore del av ein felles nor-

disk arbeidsmarknad sidan 1954, og gjennom EØS-avtalen og EFTA-konvensjonen er Noreg med i den felles europeiske arbeidsmarknaden. I tillegg er det mogleg å rekruttere arbeidskraft frå land utanfor EØS-området.

Arbeids- og velferdsetaten samarbeider med andre arbeidsmarknadsmyndigheiter i EØS-landa og Sveits gjennom EURES-nettverket (European Employment Services) for å hjelpe arbeidsgivarar som har behov for å rekruttere arbeidskraft frå EØS-området, og for å hjelpe personar som ønsker å søke jobb i andre EØS-land. EURES-samarbeidet er vidareført i Det europeiske arbeidsmarknadsbyrået (European Labour Authority, ELA).

Rekruttering av arbeidskraft frå land utanfor EØS omfattar i hovudsak faglærte arbeidstakarar, utsende tenesteytarar og sesongarbeidarar. Desse må ha opphaldsløyve for å kunne arbeide i Noreg. Faglærte må oppfylle ei rekke vilkår for å få eit slikt løyve. For å sikre rask rekruttering av fagkompetanse kan Utlendingsdirektoratet (UDI) innvilge opphaldsløyve etter ein forenkla prosedyre, utan krav til vurdering av om stillinga kan fyllast av arbeidskraft i Noreg eller frå EØS. Ein kvote for faglærte blei innført i 2002 og har fungert som eit tak for kor mange løyve som kan innvilgast årleg etter ein forenkla prosedyre. Når kvoten er fylt, kan opphaldsløyve berre innvilgast etter ei individuell arbeidsmarknadsvurdering som viser at den aktuelle stillinga ikkje kan fyllast av innanlandsk arbeidskraft. Faglærtekvoten blei auka frå 5 000 til 6 000 løyve i 2022 på grunn av større rekruttering frå tredjeland, bl.a. som følge av at britiske borgarar no fell inn under tredjelandsregelverket. Søknader om opphaldsløyve på grunn av arbeid er prioriterte i saksbehandlinga hos UDI.

Arbeidstakarar som ikkje oppfyller vilkåra for opphaldsløyve som faglært, kan få midlertidig opphaldsløyve for arbeid innanfor sesongbasert verksemd. Sesongløyvet kan gjelde for inntil seks månader. For sesongbasert verksemd i jordbruk og skogbruk har det vore ein fastsett årleg kvote på 3 000 fram til inneverande år. I 2025 auka Arbeids- og velferdsetaten kvoten til 3 500. Der- som kvoten er fylt eller søknaden gjeld arbeid innanfor andre sesongbaserte verksemdar, kan søkaren få løyve dersom stillinga ikkje kan fyllast av arbeidskraft frå Noreg eller EØS-/EFTA-området.

Tal frå UDI viser at det blei innvilga nesten 3 900 opphaldsløyve til faglærte i 2024. Det var en betydeleg nedgang frå året før og godt under den fastsette kvoten. Fram til juli i år har UDI innvilga 2 300 opphaldsløyve, om lag like mange som i same perioden i fjor. Kvoten for sesongbasert

verksemd i jordbruk og skogbruk blei fylt i 2024, og det er gitt 3 100 sesongløyve fram til juli i år.

Ein stor andel av arbeidsinnvandrarane har integreringsutfordringar. Trass i høg deltaking i arbeidslivet har mange arbeidsinnvandrarar mangelfulle norskferdigheiter, dei deltar lite i frivillighet og politikk og dei føler liten tilhøyrse til det norske samfunnet. Sjå nærmare omtale under punkt 6.5.2 Innvandrarar kjem i jobb og får ei stabil tilknytning til arbeidslivet.

6.2 Eit sikkert og seriøst arbeidsliv

Den norske arbeidslivsmodellen bygger på høg organisasjonsgrad for arbeidstakarar og arbeidsgivarar, partssamarbeid, medverknad og medraderett på arbeidsplassane. Regjeringa vil jobbe i nært samarbeid med partane for å sikre eit seriøst og organisert arbeidsliv med høg grad av tariffdekning.

Arbeidsforholda i Noreg er i hovudsak bra, men på fleire område er det framleis utfordringar. Det seriøse arbeidslivet blir bl.a. utfordra av låg organisasjonsgrad, useriøse aktørar, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet i delar av fleire utsette bransjar. Det finnast også høve på at aukinga av arbeidrarar innafor plattformselskap i nokre tilfelle bidreg til denne utviklinga. I Hurdalsplattforma viser regjeringa til behovet for å styrke rettane til arbeidstakarane bl.a. gjennom å sikre faste, heile stillingar med norske lønns- og arbeidsvilkår og at hovudregelen er fast tilsetning direkte i den verksemda der arbeidet blir utført. Innsatsen for eit seriøst arbeidsliv er også styrkt bl.a. gjennom handlingsplanar og påfølgande tiltak mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Regjeringa la fram ein ny handlingsplan i august 2025.

Eit sikkert og seriøst arbeidsliv er viktig for å verne arbeidstakarar mot helseskade og utnytting. Tydelege rammevilkår for arbeidslivet, med vekt på sikre og seriøse arbeidsforhold, legg også forholda betre til rette for dei seriøse verksemdene. Kvar verksemd må ta ansvar for seriøse arbeidsforhold og førebyggjande arbeidsmiljøarbeid på dei lokale arbeidsplassane, og myndighetene vil legge til rette gjennom nødvendige regelverksendringar, tilsyn og rettleiing.

Arbeidsplassar der gode arbeidsforhold er sikra, bidrar i tillegg til auka inkludering og redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet. Ei satsing på førebyggjande arbeidsmiljøarbeid er derfor ein viktig del av IA-avtalen. Sjå nærmare omtale under punkt 6.3 Redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet.

Regjeringa styrker innsatsen retta mot utsette bransjar, useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet ytterlegare gjennom å auke løyvinga til Arbeidstilsynet med 10 mill. kroner. I tillegg foreslår regjeringa å auke tilskotet til Fair Play Bygg Norge slik at det totalt blir på 6 mill. kroner i 2026.

Sentrale utviklingstrekk på området er nærmare omtalte i del I, punkt 3.4 Arbeidsmiljøtilstanden og punkt 3.2 Situasjonen i arbeidsmarknaden.

6.2.1 Trygge rammer og eit organisert arbeidsliv

Tilknytingsformer

Regjeringa legg vekt på at heile og faste stillingar direkte i den verksemda der arbeidet blir utført, skal vere hovudregelen i norsk arbeidsliv. Faste tilsetningar og eit organisert arbeidsliv er viktige element i den norske arbeidslivsmodellen.

I førre stortingsperiode blei det gjennomført fleire endringar i regelverket for å styrke hovudregelen om faste og direkte tilsetningar og motverke usikre arbeidsforhold. Det generelle høvet til midlertidig tilsetning er fjerna. Arbeidstakaromgrepet i arbeidsmiljølova er gjort tydelegare, slik at grensa mot sjølvstendige oppdragstakarar blir klarare. Ansvar for enkelte arbeidsgivarfunksjonar er no gjort gjeldande for alle føretak som er ein del av eit konsern. Dette gir arbeidstakarane fleire rettar og betre vern ved omstruktureringar av verksemda. Reglane om samarbeid i verksemdene og medverknad for arbeidstakarar er styrkte gjennom krav om at fleire verksemdar må ha verneombod og arbeidsmiljøutval. Lovendringar har presisert arbeidstakarane sin rett til tydelege og føreseielege arbeidsvilkår, bl.a. ved fleire og styrkte krav i arbeidsmiljølova til informasjon i den skriftlege arbeidsavtalen og kortare fristar for å utarbeide avtale og ta inn endringar. Regelverket for innleige frå bemanningsføretak er stramma inn, og retten for fagforeiningar til å gå til søksmål ved ulovleg innleige er innført igjen. Innleige skal ikkje nyttast på ein måte som gjer at det fortrenge faste stillingar i verksemdene. Det er framleis høve til innleige frå bemanningsføretak til vikariat og på visse vilkår kan det gjerast avtale med tillitsvalde om tidsavgrensa innleige. Dessutan kan verksemdene leige arbeidskraft seg imellom.

Utviklinga i bruken av innleige og andre alternative tilknytingsformer blir følgd gjennom fleire kartleggingsprosjekt og utvida statistikk. Departementet samarbeider med partane i arbeidslivet om gjennomføringa av desse tiltaka. Den første delrap-

porten frå følgeevalueringa viser at det etter reglendingane har vore ein auke i talet på personar som har gått frå jobb i bemanningsføretak til faste stillingar i verksemdar i byggenæringa, der bruken av innleige tidlegare var særleg omfattande.

Ved innføringa av det nye regelverket blei det gjort enkelte unntak, bl.a. eit avgrensa unntak for innleige av helsepersonell. Dette unntaket er grunnlagt i ansvaret staten og kommunane har for å sikre lovpålagde plikter om forsvarleg drift av tenestene. Også i helse- og omsorgstenestene er målet å legge til rette for mest mogleg bruk av faste og direkte tilsetningar. Det blir sett inn ei rekke tiltak for å organisere tenestene meir effektivt og redusere deltidsarbeid og sjukefråvær i sektoren, noko som er med på å redusere behovet for å bruke innleige av helsepersonell. Bruken av innleige har også gått noko ned det siste året. Departementet har saman med Helse- og omsorgsdepartementet vurdert at omsynet til forsvarleg drift gjer det nødvendig å vidareføre det gjeldande unntaket, samtidig som innsatsen for å redusere bruken av innleige i sektoren blir forsterka.

Regjeringa vil styrke rettighetene for dei som utførar arbeid som formidlast gjennom digitale plattformer, eller som på anna vis har ein arbeidskvardag som styrt gjennom bruk av algoritmar. Arbeidsgivarar skal ikkje kunne organisere seg bort frå sitt ansvar, og rettigheter for arbeidstakarar skal ikkje kunne definerast bort ved å rekne dei som sjølvstendige oppdragstakarar.

For å imøtekomme innspel frå frivillig sektor har Arbeidstilsynet oppdatert informasjonen på nettsidene sine for å tydeleggjere skiljet mellom arbeidstakar og oppdragstakar, og for å få fram kva vurderingsmoment som er avgjerande.

For nærmare omtale av utfordringane knytte til ulike tilknytingsformer viser vi til del I, punkt 3.2 Situasjonen i arbeidsmarknaden.

Heiltid/deltid

Faste og heile stillingar skal vere hovudregelen i norsk arbeidsliv. Heiltid er viktig både i eit likestillingsperspektiv og i eit samfunnsøkonomisk perspektiv, for å utnytte arbeidskraftpotensialet best mogleg. I tillegg er det viktig for den enkelte arbeidstakaren.

Det trengst meir kunnskap som kan bidra til å redusere bruken av deltid og til å auke heiltidsandelen. For å endre dagens praksis bør kunnskapen omfatte konkrete forsøk som verksem-

dene sjølve ønsker, og som partane trur vil verke. Heiltidspotten er ei treårig satsing for perioden 2023–2025. 22 verksemdar innanfor både privat og offentlig sektor har fått midlar til å gjennomføre forsøk for å redusere bruken av deltid og auke bruken av heiltid. Det gjennomførast følgjeforskning av Heiltidspotten og ein sluttrapport er venta i 2026.

Organisert arbeidsliv

Høg organisasjonsgrad og tariffavtaledekning og sterke fagorganisasjonar er kjernen i den norske arbeidslivsmodellen og bidrar til å redusere risikoen for eit todelt arbeidsliv. Organisasjonsgraden for arbeidstakarar har lege stabilt på om lag 50 pst. dei siste åra, men gjekk opp frå 50,5 pst. i 2023 til 52 pst. i 2024. Det er høgt i internasjonal samanheng. Organisasjonsgraden er høgast i offentlig sektor, med om lag 80 pst., og under 40 pst. i privat sektor. Samtidig er det utviklingstrekk som kan gjere det utfordrande å halde ved lag og styrke organisasjonsgradane i arbeidslivet.

Andelen lønnstakarar som jobbar i ei verksemd som er medlem av ei arbeidsgivarforeining, har auka dei siste ti åra. Med utgangspunkt i registertal og opplysningar om AFP-tilknytning er det anslått at om lag 47 pst. av lønnstakarane i privat sektor er tilsette i ei verksemd med tariffavtale. Andre berekningar ligg noko høgare.² I offentlig sektor har alle verksemdar tariffavtale.

Regjeringa vil føre ein politikk som stimulerer til høgare organisasjonsgrad blant både arbeidstakarar og arbeidsgivarar. Bl.a. vil det bidra til å styrke betydninga til organisasjonane at verksemdar som er bundne av ein landsomfattande tariffavtale med ei fagforeining med innstillingsrett, kan inngå avtalar om bl.a. arbeidstidsordningar og bruk av innleige. Regjeringa vil i samarbeid med organisasjonane i arbeidslivet jobbe for å styrke informasjonen om rolla til fagforeiningane og trepartssamarbeidet. Departementet har sidan 2022 arrangert eit årleg seminar om korleis organisasjonsgradane i arbeidslivet kan styrkast. I tillegg blir det gjennomført forskingsprosjekt som skal gi oppdatert kunnskap om det organiserte arbeidslivet.

² Nergaard, K. (2022): Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2020 og 2021. Fafo-notat 2024:05: Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2022.

Organisasjonsgradane aukar

	Organisasjonsgraden blant arbeidstakarar	Organisasjonsgraden blant arbeidsgivarar
2005	51,0	56
2010	50,5	55
2015	49,9	61
2020	51,1	68
2021	50,1	73
2022	49,9	70
2023	50,5	72
2024	52,1	75

6.2.2 Førebyggjande arbeidsmiljøarbeid

Eit arbeidsmiljø som førebyggjer skade og sjukdom og fremmar jobbmotivasjon og trivsel, er avgjerande både for at den enkelte skal ha eit godt liv, og for at arbeidslivet skal vere produktivt og inkluderande.

Dei fleste i Noreg har gode og forsvarlege arbeidsforhold, men i fleire yrker og næringar er det framleis utfordringar. Det er også godt dokumentert at det er årsakssamanhengar mellom arbeidsmiljøeksponeringar og redusert helse, redusert jobbengasjement og sjukefråvær hos arbeidstakarar. Arbeidsplassar med gode arbeidsforhold, kan bl.a. bidra til betre arbeidshelse, høgare sikkerheit for arbeidstakarane, betre inkludering og redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet.

Nasjonale overvakingsdata og forskning viser at det framleis finst eit betydeleg potensial for å redusere førekomsten av helsebelastningar blant yrkesbefolkninga gjennom å sette i verk tiltak på arbeidsplassen. Sjå nærmare om utfordringsbildet i del I, punkt 3.4 Arbeidsmiljøtilstanden.

Verksemdene er ansvarlege for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarleg, og for at førebyggjande arbeidsmiljøarbeid blir gjennomført. For å redusere negative arbeidsmiljøforhold og utvikle trygge og helsefremmande arbeidsplassar må verksemdene kartlegge risikoar og sette i verk tiltak ut frå risikoforholda. Det førebyggjande arbeidsmiljøarbeidet må vidare gjennomførast

med omfattande arbeidstakarmedverknad og inngå i drifta til verksemda.

Arbeidstilsynet gjennomførte i 2023 ei undersøking av systematisk HMS-arbeid i norske verksemdar. Resultata viser at verksemdene, ved å jobbe med risikovurdering og risikoreduserande tiltak, har eit betydeleg potensial for å førebygge arbeidsrelaterte skadar, sjukdommar og plager betre.

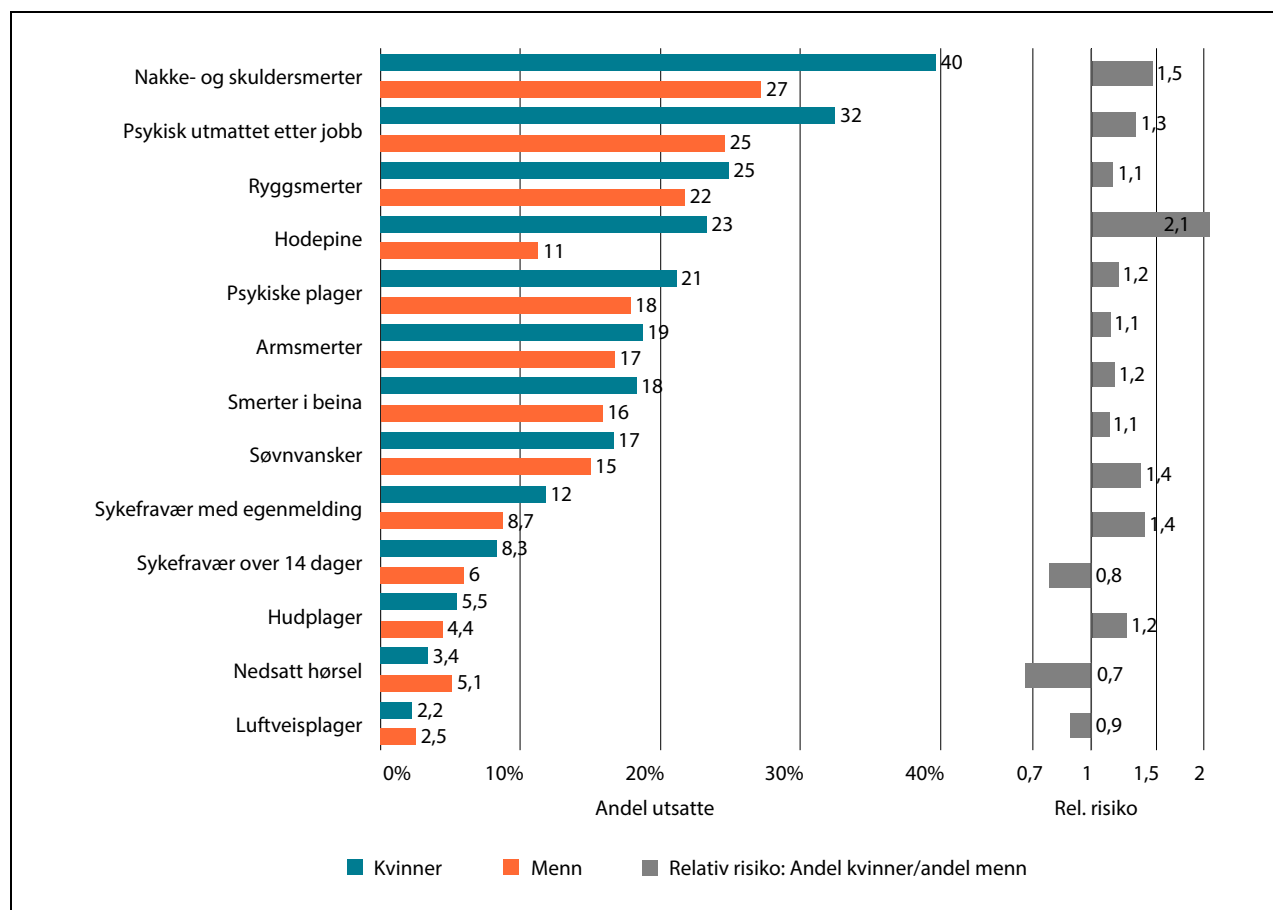
Myndigheitene legg til rette ved å gi rammer i lovverk og sørge for at det blir drive eit kunnskapsbasert arbeid med tilsyn og rettleiing, og dessutan at det kontinuerleg blir bygd opp ny kunnskap. Regjeringa vektlegg samarbeid med partane i arbeidslivet som ein vesentleg suksessfaktor.

Det førebyggjande arbeidsmiljøarbeidet er heilt sentralt i innsatsen for å redusere sjukefråvær og førebygge fråfall frå arbeidslivet og er derfor eit av innsatsområda i Avtale om redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028. Gjennom eit av verkemidla i IA-avtalen, Arbeidsmiljølova, bidrar Arbeidstilsynet, STAMI, Arbeids- og velferdsetaten og Havindustritilsynet til å utvikle kunnskap, kompetanse og verktøy om førebyggjande arbeidsmiljøarbeid til verksemdene. Det finst også bransjeprogram i ulike bransjar som hovudorganisasjonane i arbeidslivet leier. Talet på bransjar er utvida frå sju til elleve i 2025. Sjå nærmare omtale av IA-avtalen under punkt 6.3 Redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet.

Utval om kvinners arbeidshelse

Regjeringa fekk rapporten frå Kvinnearbeidshelseutvalget, NOU 2025: 5 *Kvinnens arbeidshelse – Kunnskap og tiltak*, den 1. april 2025. Rapporten viser at det høgaste sjukefråværet i Noreg finst blant kvinner i kvinne-dominerte næringar og yrke. Kvinner rapporterer også meir arbeidsrelatert fråvær enn menn. Muskel- og skjelettdiagnosar og psykiske diagnosar er dei klart mest brukte diagnosane i sjukemeldingane til kvinner. Fråfallet frå arbeidslivet med uføretrygd er òg høgare enn gjennomsnittet i fleire kvinne-dominerte næringar.

Figur 6.1 viser korleis arbeidsrelaterte helseplager samla sett er meir utbreidde blant kvinner enn menn, og korleis forskjellen er mellom kjønna for dei ulike helseplagene.



Figur 6.1 Prosentdel kvinner og menn som oppgir arbeidsrelaterte helseplager, sjukefråvær og arbeidskader, og relativ forskjell mellom kjønna

Kjelde: Faktabok om arbeidsmiljø og -helse (2024). STAMI-rapport, årgang 25, nr.7, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt (SSB/LKU-A)

Utvalet peiker på at det største potensialet for å auke kvinners deltaking og tilknytning til arbeidslivet ligg i å styrkje og målrette det systematiske og kunnskapsbaserte førebyggjande arbeidsmiljøarbeidet i næringar der sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet er høgt, og der talet på sysselsette kvinner er høgt. Samtidig peika utvalet på behovet for meir kunnskap om kvinners arbeidshelse. Regjeringa har sendt rapporten på brei høyring med høyringsfrist 1. oktober 2025.

Tydelegare krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

Stortinget har etter forslag frå regjeringa vedtatt endringar i reglane i arbeidsmiljølova om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Det å fremme eit godt psykososialt arbeidsmiljø er ein viktig del av arbeidet med å førebygge sjukdom og skape trivsel og produktivitet i alle næringar. Norske arbeidstakarar skårar høgt på positive aspekt ved det psykososiale arbeidsmiljøet, som moglegheita til å påverke eige arbeid, anerkjenning og utviklingsmoglegheiter. I levekårsundersøkin-

gane rapporterer samtidig ein betydeleg andel arbeidstakarar om eit belastande psykososialt arbeidsmiljø, kjenneteikna av f.eks. tidspress og stor arbeidsmengde, uklare krav og forventningar, og høge emosjonelle krav og belastningar i arbeid med menneske. Andelen er spesielt stor i enkelte næringsgrupper, bl.a. innan helse- og omsorg.

Med endringane vil lovføresegna for det første vise tydeleg at det generelle kravet om full forsvaregheit omfattar alle psykososiale faktorar, og knyte dette kravet til korleis sjølve arbeidet blir organisert og gjennomført. For det andre blir sentrale faktorar som vi veit har betydning for helse, og som er relevante for heile eller store delar av arbeidslivet, løfta fram, f.eks. emosjonelle belastningar, tidspress og forventningar som står i motsetnad til kvarandre.

Endringane presiserer og utdjupar kravet lova har til eit fullt forsvareg psykososialt arbeidsmiljø slik at ho vert eit betre verktøy for å gi rettleiing og skape medvit om kva verksemdene må arbeide med for å skape eit godt psykososialt arbeidsmi-

ljø. For regjeringa er det også eit viktig poeng at lova bør spegle og ta på alvor dei utfordringane arbeidsfolk, særleg i tradisjonelle kvinnedomnerte bransjar, faktisk står overfor i dagens arbeidsliv. Slike belastningar kan ikkje fjernast, men dei må takast opp og handterast. Endringane trer i kraft 1. januar 2026.

Sekretariatet for Diskrimineringsnemnda

I 2021 ble det etablert eit lågterskeltilbud for behandling av saker om brot på gjengjeldingsforbudet ved varsling. Dette blei gjort ved å gi Diskrimineringsnemnda myndigheit til å avgjere denne typen tvister. Det har vore ei stor auke i antall saker om gjengjelding, noko som har vært vanskeleg å handtere innanfor ramma av dei ressursane Diskrimineringsnemnda disponerer per i dag. Regjeringa foreslår derfor ei overføring frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet til Sekretariatet for Diskrimineringsnemnda med 3 mill. kroner.

6.2.3 Seriøse og anstendige arbeidsvilkår, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet

Trygge arbeidstakarar i heile og faste stillingar i eit organisert arbeidsliv gir det beste vernet mot sosial dumping og useriøse arbeidsforhold, bl.a. ved at terskelen for å ta opp problem på arbeidsplassen blir lågare. Etter forslag frå regjeringa er det innført regelverksendringar som styrker rettane til arbeidstakarane og legg til rette for å auke bruken av faste tilsettingar. Det organiserte arbeidslivet utgjer førstelinjeforsvaret for å sikre seriøse og anstendige arbeidsvilkår for alle. Regjeringa har dobla skattefrådraget for fagforeiningskontingent og arbeider saman med partane i arbeidslivet om tiltak for meir organisering og utbreiing av tariffavtalar.

Det trengst ein samordna innsats frå ei rekke offentlege myndigheiter for å førebygge og få bukt med arbeidslivskriminalitet. Dette er handlingar som inneber systematiske brot på lover og reglar som gjeld ei rekke ulike område. Kriminaliteten blir utført både i organisert form og av enkeltaktørar. Oppfølginga av slike saker krev eit breitt samarbeid mellom myndigheiter, både om kunnskapsbygging og bruk av ulike verkemiddel og sanksjonar.

Å handheve regelverket er viktig for å unngå at verksemdar prøver å organisere seg bort frå arbeidsgivaransvaret, som det bl.a. finnes eksempel på i sakar som omhandlar plattformsselskap,

eller at seriøse verksemdar taper oppdrag og kundar til useriøse aktørar. Arbeidstilsynet har viktige oppgåver når det gjeld å førebygge og avdekke sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, og regjeringa held fram med å styrke Arbeidstilsynet slik at dei kan vere meir synlege og tydeleg til stades i arbeidslivet. Når det blir avdekt alvorlege brot på reglane i arbeidslivet, skal Arbeidstilsynet gi strenge reaksjonar som bidrar til auka etterleving frå verksemdene. Eit døme på dette er den auka øvre grensa for lovbrotsgebyr frå 15 G til 50 G.

Regjeringa foreslår å styrke Arbeidstilsynet med 10 mill. kroner i 2026 for å bidra til at tilsynet kan auke kapasiteten på tilsyn, og til å ta i bruk dei nye heimlane som vart vedteke i 2025 (sjå omtalen nedanfor).

Nye heimlar for Arbeidstilsynet

Det er viktig at handhevingsheimlane til Arbeidstilsynet er tenlege og tilstrekkelege. Som grunnlag for ei vidare styrking av Arbeidstilsynet har regjeringa fremma fleire lovforslag som skal styrke Arbeidstilsynets tilgang til informasjon og sanksjonsheimlane deira, spesielt i dei mest utfordrande sakane mot dei mest useriøse aktørane. Lovforslaga er blitt einstemmig vedtatt på Stortinget. Det er bl.a. vedtatt at Arbeidstilsynet i visse tilfelle skal kunne innhente opplysningar frå andre verksemdar enn den dei fører tilsyn med, og at Arbeidstilsynet skal kunne sikre bevis. Det er også vedtatt at Arbeidstilsynet kan ilegga lovbrotsgebyr dersom verksemda ikkje gir tilsynsmyndigheita tilgang til lokala sine. Av andre endringar kan det trekkast fram at Arbeidstilsynet får høve til å gi lovbrotsgebyr til enkeltpersonar, og ikkje berre til verksemdar, slik lova var tidlegare. Det er også innført ei uttrykkeleg bistandsplikt for politiet i arbeidsmiljølova, noko som betyr at politiet får eit sikkert heimelsgrunnlag for å gi bistand til Arbeidstilsynet ved handheving av f.eks. eit vedtak om stans. Lovendringane blei sett i kraft 1. juli 2025

Ny handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet

Regjeringa har lagt fram ein ny handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, som bygger vidare på handlingsplanen som blei lagt fram hausten 2022.

Utviklinga og rapportar frå politiet og kontrolletatane tyder på at kriminelle aktørar blir meir profesjonelle, noko som gjer kriminaliteten meir kompleks og vanskelegare å avdekke. Dei krimi-

nelle aktørane som opererer i arbeidslivet finn stadig nye smotthol og omgår regelverket som er meint å hindre ulovleg verksemd. Dette påfører samfunnet store kostnader – ikkje berre økonomisk, men også i form av alvorlege følgjer for dei enkelte som blir ramma av kriminaliteten. Dette gjer at regjeringa meiner det er nødvendig med ein forsterka innsats mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Denne innsatsen må bygge på sterke organisasjonar i arbeidslivet og eit oppdatert regelverk med oppfølgjande kontroll og tilsyn. I tillegg er det viktig at oppdragsgivarar og forbrukarar har den informasjonen dei treng for å kunne velje seriøse verksemdar.

Handlingsplanen inneheld ei rekke tiltak for å fremme eit organisert arbeidsliv, styrke rettane til arbeidstakarar og hindre at arbeidstakarar blir utnytta, mobilisere forbrukar- og innkjøpsmakt og styrke det tverretatlege samarbeidet om kontroll og oppfølging. Dessutan inneheld planen tiltak for å auke kunnskapen om sosial dumping og arbeidslivskriminalitet og tiltak for styrkt internasjonalt samarbeid. Handlingsplanen er utforma etter dialog med partane i arbeidslivet og andre organisasjonar. Regjeringa vil halde fram med å utarbeide årlege rapportar om korleis tiltaka i handlingsplanen blir følgde opp, og drøfte utfordringar og vidare innsats med partane i arbeidslivet. Sosial dumping og arbeidslivskriminalitet heng saman med økonomisk kriminalitet. Innsatsen må derfor sjåast i samanheng med oppfølging av tiltaka i Meld. St. 15 (2023–2024) om økonomisk kriminalitet.

Utnytting av arbeidstakarar, med laus tilknytting til arbeidslivet, hender ofte i saker om sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Utanlandske arbeidstakarar, med avgrensa språkkunnskapar og manglande kunnskap om rettar og plikter i det norske arbeidslivet, er særleg utsette for å få dårlege lønns- og arbeidsvilkår, og dei kan også oppleve å bli utnytta av useriøse og kriminelle verksemdar og aktørar til svart og ulovleg arbeid. Ikkje minst gjeld dette dei som nyleg har komme til landet og dei som har kortare opphaldstid her. Regjeringa vil styrke bistanden til arbeidstakarar som blir utnytta, og er offer for tvangsarbeid eller menneskehandel. Regjeringa har lagt fram ein nasjonal strategi mot menneskehandel for å gjennomføre ein koordinert innsats, der det offentlege og ideelle organisasjonar arbeider saman for å redusere handlingsrommet for slik utnytting.

For å forebygge sosial dumping og at arbeidstakarar blir utnytta, er det viktig å sette alle som arbeider i Noreg i stand til å vareta rettane og plik-

tene sine. Gjennom Servicesentera for utanlandske arbeidstakarar (SUA) samarbeider Arbeidstilsynet, Skatteetaten, politiet og Utlendingsdirektoratet om å gi informasjon og rettleiing om norsk arbeidsliv til utanlandske arbeidstakarar og arbeidsgivarane deira. Etatane arbeider med å styrke og vidareutvikle desse sentera, og på andre måtar styrke informasjonen om arbeidsforhold i Noreg, bl.a. gjennom digitale kanalar.

Forbrukarar, private verksemdar og offentlege innkjøparar skal bli sett i stand til å ta informerte val av seriøse leverandørar. Derfor trengst det løysingar som gir enkel tilgang til opplysningar. Regjeringa vil greie ut korleis digitale lommebøker og datadeling kan gjere dette mogleg. Som innkjøpar har det offentlege eit særleg ansvar for å sikre seriøse og anstendige lønns- og arbeidsvilkår hos leverandørane sine. Regjeringa følger opp gjennom Noregsmodellen, som blir utarbeidd gradvis og nyttar eit breitt spekter av verkemiddel.

Arbeidstilsynet har ei sentral rolle i å føre tilsyn med at verksemdene etterlever krava til seriøse og anstendige arbeidsvilkår. Dette gjeld bl.a. oppfølging overfor offentlege oppdragsgivarar når det gjeld krava til lønns- og arbeidsvilkår i kontraktane. Arbeidstilsynet legg også vekt på rettleiing, både gjennom tilsyn og ved eigne tiltak for å formidle kunnskap til verksemdene. Arbeidstilsynet er blitt styrkt for å føre tilsyn med oppfølginga av det nye regelverket om innleige av arbeidskraft og godkjenningsordninga for bemanningsføretak. Denne innsatsen vil bli vidareført.

Allmenngjering av tariffavtalar er eit viktig verkemiddel for å sikre utanlandske arbeidstakarar lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med dei vilkåra norske arbeidstakarar har, og for å hindre konkurransevriding til ulempe for den norske arbeidsmarknaden. Det er no allmenngjorde forskrifter i ni bransjar. Med verknad frå juni 2025 er allmenngjeringa for godstransport på veg utvida til også å gjelde varebilar over 2,5 tonn. Arbeidstilsynet fører tilsyn med at forskriftene blir etterlevde. Som eitt av tiltaka i handlingsplanen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet vil regjeringa styrkje allmenngjeringsordninga og foreslå endringar i allmenngjeringslova som kan effektivisere saksbehandlinga i Tariffnemnda ved vidareføring av allmenngjeringsvedtak. Det er også sett i gang eit arbeid for å innhente meir kunnskap om korleis ordningane med solidaransvar, informasjons- og sjå-tilplikt i allmenngjeringsordninga fungerer. Partane i arbeidslivet vil bli involvert i vidare arbeid med å vurdere eventuelle endringar i regelverket.

Boks 6.1 Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet

Handlingsplanen omfattar bl.a. tiltak innanfor desse hovudområda:

Organisert arbeidsliv og et styrkt treparts-samarbeid. Regjeringa skal auke skattefrådraget for fagforeiningskontingent og støtte tiltak som fremmar høgare organisasjonsgrad og fleire tariffavtalar. Samarbeidet mot svart økonomi (SMSØ) skal styrkast, og Fair Play Bygg Noreg får auka støtte. I tillegg blir det etablert eit nytt treparts bransjeprogram for jordbruk- og gartnarnæringa, samtidig som eksisterande bransjeprogram blir vidareførte for å sikre gode arbeidsvilkår i utsette bransjar.

Styrke arbeidstakarrettar og hindre utnytting. Regjeringa skal foreslå endringar i regelverket for arbeidsinnvandring for å gi utanlandske arbeidstakarar betre vern. Lovreglane om lønnstjuveri skal evaluerast for å sjå om dei fungerer etter intensjonen. Regjeringa vil styrke rettane for dei som utfører arbeid som blir formidla gjennom digitale plattformer, eller som på andre måtar opplever digital styring av arbeidskvardagen. Det skal òg innførast HMS-kort for varebiltransport. Myndigheitene skal bruke sentrale møteplassar som Skatteetaten sin ID-

kontroll og Servicesenter for utanlandske arbeidstakarar til å formidle viktig informasjon om rettar og plikter i norsk arbeidsliv.

Mobilisere forbrukar- og innkjøpsmakt. Det skal bli enklare å finne fram til seriøse leverandørar, bl.a. gjennom betre deling av informasjon og utvikling av digitale verktøy. Noregsmodellen for offentlege innkjøp skal vidareutviklast, og offentlege byggherrar skal samarbeide tettare for å sikre at innkjøp skjer frå seriøse leverandørar. Informasjonen til forbrukarar skal styrkast. Arbeidstilsynet skal publisere tilsynsrapportane sine og vedtaka om stans, og på den måten gjere informasjonen lettare tilgjengeleg for både innkjøparar og forbrukarar.

Auke kunnskapen om sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Regjeringa skal styrke kunnskapsgrunnlaget, bl.a. gjennom eigne forskingsprosjekt i departementa og i dialog med Forskingsrådet. Det skal også gjerast endringar i reguleringa slik at Nasjonalt tverretatleg analyse- og etterretningssenter (NTAES) kan dele meir informasjon med etatane som samarbeider om innsats mot arbeidslivskriminalitet.

Tverretatleg samarbeid

Det er organisert eit tverretatleg samarbeid mellom Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, Skatteetaten og politiet som har mål om å førebygge og motverke arbeidslivskriminalitet og oppnå resultat som etatane elles ikkje ville oppnådd kvar for seg. Samarbeidet er organisert på både nasjonalt og lokalt nivå. Det er etablert a-krimssenter i Oslo, Tønsberg, Kristiansand, Stavanger, Bergen, Trondheim, Bodø og Alta. Utover dei samlokaliserte a-krimssentera har etatane etablert lokale a-krimssamarbeid i Møre og Romsdal, Innlandet, Romerike, Follo og Østfold.

Arbeidslivskriminalitet er ei særleg kompleks kriminalitetsutfordring som går på tvers av bransjar og næringar. I etatane sin felles årsrapport for 2024 står det at samarbeidet har resultert i ei rekke reaksjonar og sanksjonar mot aktørar som bryt regelverket. Totalt blei 94 saker melde til politiet dette året. Erfaringa er at det stort sett er same typen lovbrøt som går igjen: svart utbetaling av lønn, bruk av fiktive fakturaer og fiktive arbeidsforhold, manglande oppgåve for omsetjing,

underbetaling, lønnstjuveri, bedrageri mot Arbeids- og velferdsetaten og brot på arbeidsmiljøregelverket.

Etatane har fått felles oppdrag frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Finansdepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet om å utvikle samarbeidet vidare, med mål om ein meir effektiv, kunnskapsstyrt og risikostyrt felles innsats. Etatane er i gang med ulike tiltak som bidrar til dette, og rapporterer om utviklingsarbeidet bl.a. i samband med årsrapporteringa.

Dei har bl.a. utarbeidd felles styringsdokument for alle a-krimssentera, som skal definere tydelegare kva som skal vere fokusområda og dei prioriterte oppgåvene deira. Målet er at a-kriminnsatsen skal bli meir felles og slagkraftig. Dette krev ein kontinuerleg og langsiktig innsats.

Over tid er det blitt lagt auka vekt på kunnskapsutvikling og etterretning i det tverretatlege samarbeidet. Politiet si rolle i samarbeidet er no særleg knytt til dette. Det har vore ein reduksjon i gjennomføringa av felles kontrollar i regi av a-krimssentra og det lokale a-krimssamarbeidet.

Regjeringa har som mål at den tverretatlege innsatsen mot arbeidslivskriminalitet skal styrkast og vidareutviklast. Eit sentralt mål er å sikre god balanse mellom operativ kontrollinnsats og arbeidet med etterretning og kunnskapsbygging. Tema som det er aktuelt å sjå på framover er korleis styrkinga av samarbeidet kan forbeistrast, og korleis forholdet skal vere mellom den tverretatlege innsatsen mot arbeidslivskriminalitet og andre samarbeidsflater mot økonomisk kriminalitet. I det vidare utviklingsarbeidet skal det leggjast vekt på å tydeleggjere kva som er den enkelte etat si rolle i samarbeidet, og kva rolle- og arbeidsfordeling det skal vere mellom det etatane skal utføre i fellesskap og det som skal løysast i linja i dei respektive etatane. Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Finansdepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet vil sette i gang eit arbeid for å følgje opp dette.

Som oppfølging av stortingsmeldinga om økonomisk kriminalitet (Meld. St. 15 (2023–2024)) er det sett i gang eit arbeid med å utgreie og vurdere spørsmål knytta til heimelsgrunnlaget for informasjonsdeling og behandling av personopplysningar i arbeidet mot økonomisk og organisert kriminalitet. Dette omfattar også vurderingar av erfaringane med a-kriminformasjonsforskrifta, som tok til å gjelde i 2022. Føremålet er å styrke høvet til effektiv datadeling og samhandling i det tverretatlege samarbeidet mot kriminalitet. For at etatane i a-krimisamarbeidet skal kunne gjere seg nytte av dette, er det nødvendig å gjennomføre tiltak for å styrke systemstøtta gjennom felles IKT-løysingar for samarbeidet.

Treparts bransjeprogram

I tråd med regjeringa sitt mål om eit forsterka trepartssamarbeid i arbeidslivet kan treparts bransjeprogram vere ei eigna arbeidsform der arbeidsgivarar, arbeidstakarar og myndigheiter i fellesskap kan ta fatt i utfordringar i enkelte utsette bransjar. I dag finst det bransjeprogram i reinhalds-, transport-, utelivs- og bilbransjen. Arbeids- tilsynet har leiar- og sekretariatsfunksjonen i bransjeprogramma i tillegg til å vere den sentrale representanten for myndigheitene i samarbeidet med partane.

I jordbruks- og gartnarnæringa er det tilsett mange utanlandske sesongarbeidarar, og dei kjem i aukande grad frå land utanfor EØS-området. Desse er sårbare arbeidstakarar, som ofte har lite kjennskap til rettane sine som arbeidstakarar i Noreg. Regjeringa har etablert eit treparts bransjeprogram for jordbruks- og gartnarnæringa.

Dette skal sikre ein formell samarbeidsarena med særleg fokus på å motverke sosial dumping og arbeidslivskriminalitet for organisasjonane som representerer arbeidstakarar og arbeidsgjevarar i næringa, organisasjonane i grøntsektoren og styresmaktene.

Den internasjonale arbeidstakarorganisasjonen (ILO)

ILO er ein viktig internasjonal arena for å fremme grunnleggjande rettar i arbeidslivet og treparts-samarbeidet. Myndigheitene og partane i arbeidslivet samarbeider om norsk oppfølging av ILO gjennom arbeidet i Den norske ILO-komiteen. Nordiske myndigheiter samarbeider tett om arbeidet i ILO gjennom Nordisk ILO Samrådsgruppe.

I desember 2023 sende ILO eit fortolkings-spørsmål til FN-domstolen i Haag (ICJ). Spørsmålet var om streikeretten er verna av ILO-konvensjon 87 frå 1948. Noreg har i eit skriftleg innlegg til domstolen argumentert rettsleg for at retten til å streike er ein menneskerett som er verna av konvensjon 87 om foreiningsfridom og beskyttelse av organisasjonsretten. Dette er eit prinsipielt spørsmål som det har vore stor ueinigheit om i ILO over lang tid. Det er viktig å få ei rettsleg avklaring med bindande verknad. Noregs innspel bygger på eit ønske frå regjeringa om å legge vekt på arbeidstakarrettar i arbeidet med å fremme menneskerettar internasjonalt. Det er også ei solidarisk handling med arbeidstakarar i alle verdas land. Domstolen gjennomfører ei munnleg høyring som starta 6. oktober 2025, og Noreg planlegg i den samanheng å halde eit innlegg.

ILO gjennomførte den årlege generalforsamlinga si – den 113. internasjonale arbeidskonferansen – i Genève i juni 2025. Her møtest representantar frå regjeringane og arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonane i dei 187 medlemslanda i ILO for å drøfte ulike tema knytte til det globale arbeidslivet. Om lag 5 500 delegatar og rådgivarar deltok. Generaldirektøren sin rapport til konferansen handla i år om «Jobs, Rights, Growth», og blei drøfta over fleire dagar.

Konferansen hadde ei andregongsdrøfting av nye instrument om vern mot biologiske risikoforhold i arbeidslivet. Ein ny internasjonal konvensjon supplert med ei tilråding som skal bidra til å verne arbeidstakarar mot biologiske farar i arbeidsmiljøet blei vedtatt (sjå del III). Generalforsamlinga hadde vidare ei førstegongsdrøfting av anstendig arbeid i plattformøkonomien. Det blei

vedtatt at arbeidet skal munne ut i ein konvensjon og ei tilråding på Arbeidskonferansen i 2026.

Ein komité hadde ei generell drøfting av behovet for å sikre ein overgang frå uformell til formell økonomi. Konferansen drøfta også korleis ILO og medlemslanda kan fremme etterleving av ILO-konvensjonane, med ei erkjenning av at behovet for grunnleggande globale rettar er større enn nokon gong.

European Labour Authority

ELA-forordninga³ blei vedtatt i EU 20. juni 2019 for å opprette ei europeisk arbeidsmarknadsmyndigheit, European Labour Authority (ELA). Forordninga blei tatt inn i EØS-avtalen 8. desember 2023. ELA har som formål å bidra til å sikre rettferdig arbeidsmobilitet og å hjelpe medlemsstatane og Kommisjonen med å koordinere trygdeordningar i den indre marknaden. Arbeids- og inkluderingsdepartementet hadde på høyring eit lovforslag om gjennomføring av ELA-forordninga i norsk rett med frist 1. juli 2024. Ein lov- og samtykkeproposisjon blei levert til Stortinget i november 2024. Ny lov om ELA og samtykke til å innlemme ELA-forordninga i EØS-avtalen blei vedtatt av Stortinget 8. april 2025. ELA-lova tok til å gjelde 1. juni 2025, og frå same tid blei Noreg medlem i ELA på lik linje med EU-statane (med unntak av stemmerett).

Mandatet til ELA omfattar fleire EU-rettsakter som er tatt inn i EØS-avtalen og gjennomført i norsk rett. Det gjeld bl.a. utsending av arbeidstakarar i forbindelse med tenesteyting, visse reglar innanfor vegtransport, fri bevegelse av arbeidskraft og trygdekoordineringsreglane.

Noreg (og dei andre EØS/EFTA-statane) har deltatt frå oppstarten som observatør i styret i ELA. Sidan Stortinget no har samtykt til å ta forordninga inn i EØS-avtalen, kan EØS/EFTA-statane også delta fullt ut i det operative arbeidet til ELA, bl.a. gjennom ein eigen nasjonal kontaktperson («National Liaison Officer»).

Samarbeidet innanfor ELA inngår som eit av tiltaka i den nye handlingsplanen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Full deltaking i aktivitetane til ELA kan bidra til ein meir samordna og effektiv innsats mot grenseoverskridande arbeidslivskriminalitet. Noreg kan dessutan nyttiggjere seg felles kunnskap, betre infor-

masjonsflyt og bistand frå ELA ved tilsyn som blir gjennomførte saman med andre statar. ELA skal også bidra til meir effektiv og rettferdig arbeidsmobilitet i den indre marknaden, bl.a. gjennom EURES.

6.2.4 Kompensasjonsordning for kjemikalieskadde oljepionerer

Regjeringa foreslår å etablere ei kompensasjonsordning for oljepionerar, som i hovudsak baserer seg på anbefalingane og berekningane frå oljepionerkommisjonen rapport NOU 2022: 19 *Oljepionerene – en kompensasjonsordning*.

Det skal opprettast ei uavhengig nemnd og eit sekretariat med nødvendig IKT-støtte m.m. I revidert nasjonalbudsjett 2025 løyvde Stortinget 14 mill. kroner til å starte dei praktiske førebuingane med ordninga. Mottak av søknader skal komme i gang så tidleg som mogleg i 2026. Sjå også omtalen av kap. 647.

Følgande gjeld for ordninga:

- Ho er avgrensa til konkrete aktivitetsområde og arbeidstakargrupper innanfor *boring og brønn og produksjon og vedlikehald*.
- Det stillast krav om dokumentert varig sjukdom eller skade som har mogleg samanheng med kjemisk eksponering for boreslam, hydrokarbonar og/eller benzen i arbeidet offshore.
- Kompensasjon skal også kunne givast til etterlatne, og tidlegare arbeidsgivarfinansierte erstatningsutbetalingar skal trekkast frå.
- Både vilkåra for kompensasjon og andre vilkår skal vere heimla i ei eiga lov.

Ordninga blir opna for søknader så tidleg som mogleg i 2026, og søknadar vil kunne sendast inn i to år frå lova trer i kraft. Ho vil gjelde for søkarar som fyller vilkåra, og som arbeidde offshore i perioden 1966–1990.

Regjeringa foreslår at kompensasjonen til oljepionerane blir sett til 8 G, som per juni 2025 utgjer 1 041 280 kroner.

6.3 Redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet

Eit godt velferdssystem skal gi tryggleik både i kvardagen og når ein møter utfordringar. Sjukepengar sikrar tryggleik for den enkelte ved inntektstap som følge av sjukdom. Samtidig har høgt sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet store konsekvensar både for dei det gjeld, for verksemdene og for samfunnet. Særleg langtidssjukefråvær

³ Europaparlaments- og rådsforordning (EU) 2019/1149 av 20. juni 2019 om innføring av ei europeisk arbeidsmarknadsstyresmakt, om endring av forordning (EF) nr. 883/2004, (EU) nr. 492/2011 og (EU) 2016/589 og om oppheving av avgjerd (EU) 2016/344.

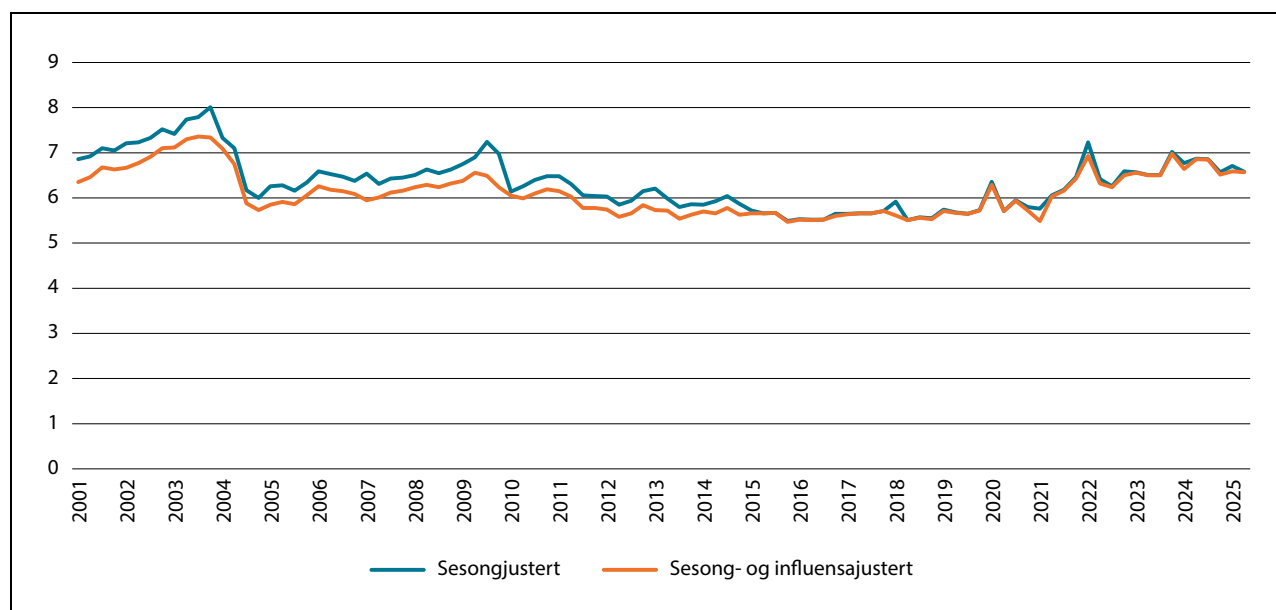
aukar risikoen for varig fråfall og uføretrygd, noko som kan føre til lågare inntekt for den sjuke og betydelege samfunnsøkonomiske tap. Dei som fell frå eit arbeidsforhold, er ei sårbar gruppe. Sjukdom og helseproblem er den største årsaka til varig fråfall frå arbeidslivet, og tidleg innsats som bidrar til at folk blir i jobb, er derfor viktig. Under dette målet omtaler vi utviklinga i sjukefråværet og innsatsen for å redusere fråværet.

Det er fleire faktorar som påverkar om folk blir ståande i arbeid over tid. For å lykkast med å redusere fråfall er det ikkje nok å berre følge opp sjukefråvær. Førebyggjande arbeidsmiljøarbeid, innsatsen for å skape eit arbeidsliv der alle kan delta, måten pensjonssystemet er innretta på, og innsatsen retta mot arbeidsledige er òg avgjerande. Desse tema er nærmare drøfta under punkt 6.1 Ein velfungerande arbeidsmarknad med god utnytting av arbeidskrafta, punkt 6.2 Eit sikkert og seriøst arbeidsliv, punkt 6.4 God inkludering av utsette grupper i arbeidsmarknaden og punkt 6.8 Gode og føreseielege pensjonar for dagens og framtidige generasjonar.

Utviklinga i sjukefråvær og fråfall

Sjukefråværet i Noreg har i mange år vore høgt samanlikna med fråværet i andre land. Det auka ytterlegare i samband med koronapandemien, og har halde seg høgt i åra etterpå. Korleis sjukefråværet og mottaket av sjukepengar utviklar seg, har svært mykje å seie for kor mange nye mottakarar det blir av dei andre helserelaterte ytingane. Når det blir færre som bruker opp sjukepengerettane, blir det òg færre som går over til meir langvarige helserelaterte ytingar. Sjå og omtalen under del I, punkt 3.6 Utviklinga i helserelaterte ytingar.

Sjukefråværet justert for sesongvariasjonar var på 6,7 pst. i 1. kvartal og 6,6 pst. i 2. kvartal 2025, sjå figur 6.2. Det er dermed framleis betydeleg høgare enn før pandemien. I perioden frå 2. kvartal 2024 til 2. kvartal 2025 gjekk sjukefråværet noko ned. Det er særleg det legemelde sjukefråværet i diagnosegruppa «psykiske lidningar» som er på et høgare nivå enn før pandemien. Sjå også del I, punkt 3.6 Utviklinga i helserelaterte ytingar for omtale av utviklinga i sjukefråværet etter pandemien.



Figur 6.2 Sjukefråværsprosenten. Sesongjustert og sesong- og influensajustert. 1. kvartal 2001–2. kvartal 2025

Kjelde: Statistisk sentralbyrå

Det er til dels store forskjellar i sjukefråværet mellom ulike grupper. Kvinner har eit vedvarande høgare sjukefråvær enn menn. Det er òg betydeleg forskjell mellom ulike næringer, og kvinnedominerte yrke har ofte eit høgt sjukefråvær. Eldre har og eit høgare sjukefråvær enn yngre. Dei van-

legaste årsakene til legemeldt sjukefråvær er muskel- og skjelettlidningar og psykiske lidningar. Sjukefråvær med psykiske symptom og plagar, som stress og utbrentheit, har auka - særleg blant dei yngre. Samtidig har det vore ein nedgang i muskel- og skjelettlidningar.

6.3.1 Redusere sjukefråværet

Utviklinga i sjukefråværet dei seinare åra, og i mottaket av dei andre helserelaterte ytingane, viser at det trengst ein forsterka innsats for å redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet. Dette ligg som eit bakteppe for den nye avtalen om redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028, som regjeringa underteikna i februar og der det er varsla ei rekke tiltak innanfor ulike innsatsområde, sjå nærmare omtale i boks 6.2. Det ligg òg til grunn for områdegjennomgangen som nyleg er gjort av dei helserelaterte ytingane i folketrygda, sjå nærmare omtale under punkt 6.7 Inntektssikringsordningar som gir økonomisk tryggleik og samtidig stimulerer til arbeid. Der òg er det anbefalt ei rekke tiltak som skal bidra til redusert sjukefråvær.

I ein forsterka innsats for å redusere sjukefråværet må alle aktørane i sjukefråværsløpet bidra, noko som er understreka både i IA-avtalen og områdegjennomgangen. Fastlegane treng betre verktøy og støtte i rolla som portvakter og for å auke bruken av gradert sjukmelding, redusere lengda på sjukmeldingane, og i større grad vurdere alternativ til sjukmelding. Arbeidsgivarane må betre si oppfølging og tilrettelegging av arbeidet for sjukmelde arbeidstakarar, og arbeidstakarane må i større grad bidra til retur til jobb og oppfylle medverknads- og aktivitetsplikta i sjukefråværet for å kunne få sjukepengar. Oppfølginga frå Arbeids- og velferdsetaten må utviklast samtidig som etaten utøver god kontroll og handheving. Dessutan må det bli betre dialog mellom aktørane i sjukefråværsoppfølginga. Regjeringa har derfor sett i gang arbeid med ei rekke tiltak. Tiltaka følger bl.a. opp anbefalingane frå ei arbeidsgruppe mellom Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Arbeids- og velferdsdirektoratet som har vurdert korleis sjukefråværsoppfølginga kan utviklast for å bidra til at sjukmelde kjem så raskt som mogleg tilbake til jobb, og gjennom det hindre fråfall frå arbeidslivet og overgang til meir varige helserelaterte ytingar.⁴ I sin rapport peiker arbeidsgruppa på at det trengst lovendringar og andre tiltak knytte til alle aktørane i sjukefråværsoppfølginga. Partane i arbeidslivet har sagt seg einige i hovudtrekka, og oppfølging av fleire av forslaga i rapporten er nedfelt i Avtale om redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028.

⁴ <https://www.regjeringen.no/contentassets/9b5dfbee881c473a89a7d400c247b394/rapport-fra-arbeidsgruppe-om-utvikling-av-sykefravaroppfolgingen.pdf>

Betre sjukefråværsoppfølging

Eit effektivt og tenleg system for oppfølging av sjukmelde står sentralt i arbeidet med å redusere sjukefråværet. I dag finst det eit omfattande lovregulert system for rollene dei ulike aktørane har i oppfølginga av sjukefråvær, fastsett i både arbeidsmiljølova og folketrygdlova. Arbeidsgivaren har hovudansvaret for å legge arbeidet til rette og for å følge opp arbeidstakarar som er sjukmelde, mens sjukmelde har plikt til å medverke, vere i arbeidsrelatert aktivitet og samarbeide om å finne løysingar. Sjukmeldaren og Arbeids- og velferdsetaten har òg klart definerte roller i oppfølgingsarbeidet, og etaten har i tillegg eit særleg ansvar for å følge opp sjukmelde utan arbeidsgivar. Det er fastsett «stoppunkt» med konkrete krav til oppfølging innan gitte tidsfristar, bl.a. dialogmøte 2, som i utgangspunktet skal gjennomførast for alle sjukmelde seinast innan 26 vekers sjukefråvær. Her skal aktørane sjå på moglegheiter og avgrensingar som kan påverke lengda på sjukefråværet og legge planar for det vidare oppfølgingsarbeidet. Godt førebyggjande arbeidsmiljøarbeid i verksemdene gir eit godt grunnlag for å førebygge og redusere sjukefråværet i verksemdene. Tidleg innsats, tett oppfølging, tilrettelegging, oppfølging av aktivitetskrav og utprøving av arbeidsevne er sentrale element som skal bidra til å redusere sjukefråværet – og som dermed òg er viktige for å redusere meir langvarig fråvær og fråfall frå arbeidslivet.

Eit viktig verkemiddel for å redusere sjukefråværet er gradert (delvis) sjukmelding, sidan det kan gi auka yrkesdeltaking og kortare sjukefråvær, og regjeringa er opptatt av å legge til rette for auka bruk av gradert sjukmelding. Gradert sjukmelding skal vere hovudalternativet ved sjukmelding, og det blir derfor stilt krav om at den sjukmelde så tidleg som mogleg, og seinast innan åtte veker, skal vere i arbeidsrelatert aktivitet.⁵ Konsekvent handheving av aktivitetskravet kan bidra til å redusere sjukefråværet.⁶

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har sett i gang to lovarbeid med utgangspunkt i den nemnde arbeidsgrupperapporten og IA-avtalen. I

⁵ Den sjukmelde kan få unntak frå dette aktivitetskravet for rett til sjukepengar når medisinske grunnar klart er til hinder for slik aktivitet, eller når arbeidsrelaterte aktivitetar ikkje kan gjennomførast på arbeidsplassen.

⁶ Kann, I.C., Lima, I.A.Å. og Kristoffersen, P. (2014). «Handheving av aktivitetskravet i Hedmark har redusert sykefråværet». Arbeid og velferd 3/2014 og Kann, I.C., Lima, I.A.Å. og Brage, S. (2017). «NAV's håndheving av aktivitetskravet for sykmeldte. Forsøk med Hedmarksmodellen». Arbeid og velferd 1/2017.

det første arbeidet skal departementet foreslå endringar som kan presisere medverknads- og aktivitetsplikta til den sjukmelde og vurdere å forsterke desse pliktene. Endringane vil bidra til å tydeleggjere ansvaret den sjukmelde har for å delta aktivt og ta initiativ i oppfølgingsarbeidet. Det kan gjere arbeidsgjevaren sitt oppfølgingsarbeid på arbeidsplassen enklare, og forenkle Arbeids- og velferdsetatens oppfølgings- og rettleingsarbeid. Departementet tar sikte på å sende forslag på høyring i løpet av 2025. Departementet vurderer samtidig korleis tilretteleggingsplikta til arbeidsgivar kan tydeleggjerast og eventuelt forsterkast.

Det andre lovarbeidet er sett i verk for å regulere ei meir behovstilpassa sjukefråværsoppfølging frå Arbeids- og velferdsetaten. Ho vil kunne endre eller erstatte delar av dagens system for sykefraværsoppfølging. Etaten skal prioritere sjukmelde etter behov, og tidleg dialog mellom aktørane, individuell rettleiing og bruk av arbeidsmarknadstiltak vil vere sentralt. Målet er at fleire skal komme raskare tilbake i arbeid og at ressursane til etaten blir brukte meir effektivt. Å utvikle eit system for identifisering av sjukmelde med behov for oppfølging er òg ein sentral del av arbeidet, og sjukmeldaren si rolle i dette arbeidet skal vurderast, jf. Avtale om redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028. Også områdegjennomgangen av helserelaterte ytingar anbefalar å utvikle sjukefråværsoppfølginga frå Arbeids- og velferdsetaten i ei meir behovsretta retning.

Eit nytt tiltak som òg vil kunne støtte oppunder arbeidet med meir behovsretta sjukefråværsoppfølging, er forsøk med forsterka oppfølging av sjukmelde med uklare jobbutsikter. Dette er myndighetene og partane i arbeidslivet einige om å starte opp som ein del av avtalen om redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028. Det er løyvd midlar til oppstart av forsøket i samband med revidert nasjonalbudsjett for 2025. Forsøket er retta mot sjukmelde arbeidstakarar med låge og uklare jobbforventningar⁷ som treng ei tettare og meir føreseieleg oppfølging frå Arbeids- og velferdsetaten enn dei får i dag. Forsøket inneber å utvikle og prøve ut oppfølgingsmetodikk som er tilpassa målgruppa. Kartlegging og karriererettleiing er sentrale element.

⁷ Det vil seie dei sjukmelde sine forventningar til om og når dei kjem tilbake i arbeid, sjå: Øyeflaten, I., Sveinsdottir, V., Skagseth, M. og Fyhn, T. (2024) «Sykmeldtes jobbforventninger som prediktor for retur til jobb – en kunnskapsopsummering med overføringsverdi til NAV. Norce rapport nr. 14-2024.

Formålet er å redusere omfanget av gjentakande sjukefråvær ved hjelp av ei meir føreseieleg og systematisk oppfølging og meir aktiv bruk av arbeidsretta tiltak og andre verkemiddel. Prosjektperioden går frå 2025 til 2028. 2025 er eit oppstartsår med førebuingar knytte til utvikling av metodikk og kursopplegg, og i tillegg skal rettleiarar på lokale Nav-kontor få opplæring i metodikken. Forsøket blir sett i verk i seks fylke frå 2026, og skal følgeevaluerast. Sjå nærmare omtale under kap. 605, post 01 og kap. 634, post 76.

Tiltak for å styrke fastlegen si rolle i sjukmeldingsarbeidet

Over tid har det komme på plass fleire verkemiddel for å støtte opp om sjukmeldarrolla i sjukefråværsoppfølginga. Områdegjennomgangen av helserelaterte ytingar peiker på behovet for å gi sjukmeldar betre insentiv og betre moglegheit for å drive effektiv sjukefråværsoppfølging og å gjennomføre dialog med arbeidsgivar og Arbeids- og velferdsetaten.

Det er etablert eit avgjerdsstøttesystem som skal gi fagleg støtte til sjukmeldarar og bidra til meir føreseielege vilkår og meir likebehandling i sjukmeldingsprosessen. Vidare er det etablert obligatorisk opplæring i sjukmeldingsarbeid for å sikre at legar har tilstrekkeleg kunnskap til å vurdere arbeidsevna til pasientane og moglegheita deira til å vere heilt eller delvis i arbeid. Departementet vil gi Arbeids- og velferdsdirektoratet eit oppdrag knytt til vidareutvikling av rettleiings- og støtteverktøya for sjukmeldar. I samanheng med dette arbeidet skal det gjerast ei vurdering av anbefalinga frå områdegjennomgangen om å innføre normerte sjukmeldingar. Helse- og omsorgsdepartementet og Helsedirektoratet vil bli involvert i arbeidet.

Partane i avtalen om redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028 er einige om å iverksette prosjektet *Berekraftig sjukmelding*. Det er løyvd midlar til oppstart av prosjektet i samband med revidert nasjonalbudsjett for 2025. Prosjektet skal styrke rolla til fastlegen i sjukefråværsarbeidet og auke helsekompetansen i befolkninga. Prosjektet omfattar både bevisstgjeing og opplæring av fastlegane om deira sjukmeldingspraksis og tiltak for å gjere pasientane meir bevisste på når sjukmelding er tenlig og når det ikkje er det. Målet er at dialogen mellom lege og pasient om sjukmelding skal bli betre, og på den måten bidra til færre, kortare sjukmeldingar, og dessutan auke bruken av gradert sjukmelding. Den norske legeforening vil ha ansvar for å gjen-

nomføre prosjektet, i nært samarbeid med partane i arbeidslivet. Prosjektet er planlagt gjennomført i perioden 2025–2028 og skal følgeevaluerast. Sjå nærmare omtale under kap. 601, post 75.

Helsedirektoratet har fått i oppdrag å gjennomføre ein heilskapleg gjennomgang og foreslå endringar i takstane i stønadsforskrifta og vedlegg 1 til folketrygdlova § 21-4: *Honorartakstar for legeerklæringer m.m. (L-takster)*, slik at takstane i større grad støttar opp under måla om å gi betre insentiv til å førebygge og redusera sjukefråvær og hindre fråfall frå arbeidslivet. Helsedirektoratet skal gjennomføre oppdraget i samarbeid med Arbeids- og velferdsdirektoratet. Også områdegjennomgangen av helserelaterte ytingar anbefaler tilpassingar i takstsystemet.

For å få rett til sjukepengar må ein som hovudregel og utgangpunkt møte opp personleg hos sjukmeldaren for at sjukmeldaren skal kunne vurdere om vilkåra er oppfylte. På visse vilkår kan legen òg gi sjukmelding ved e-konsultasjon. I samsvar med Stortingets vedtak nr. 627 (2022–2023) skal retten til å sjukmelde etter e-konsultasjon evaluerast. Departementet har inngått avtale med Nasjonalt senter for e-helseforskning om denne evalueringa, og frist for endeleg rapport er desember 2026.

Ekspertutvalet for gjennomgang av allmennlegetenesta foreslo å utvide innbyggerane sin rett til eigenmelding for å redusere arbeidsbelastninga til fastlegane. Det trengst meir kunnskap om kor stort potensial det er i å auke bruken av eigenmelding for å redusere tida fastlegane bruker på dokumentasjon av arbeidsuførleik, og kva konsekvensar dette kan ha for sjukefråværet. Helse- og omsorgsdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet har derfor gitt Folkehelseinstituttet (FHI) i oppdrag å gjennomføre ein registerbasert studie av helsetenestebruk blant arbeidstakarar i tidlegare IA-bedrifter. Formålet med oppdraget er å belyse i kva grad utvida eigenmeldingsrett har bidratt til endring i bruk av fastlegekonsultasjonar for tilsette i verksemdar der det ligg føre utvida rett til å bruke eigenmelding – og særleg om utvida eigenmeldingsrett bidrar til å frigjere fastlegekapasitet. Studien skal òg belyse konsekvensane ein slik rett har hatt for det samla sjukefråværet.

Arbeidsgivaren kan gi arbeidstakarar rett til å bruke eigenmelding i heile arbeidsgivarperioden. Det følger av folketrygdlova § 8-24 fjerde ledd. I mai 2024 gav Arbeids- og inkluderingsdepartementet Proba samfunnsanalyse i oppdrag å kartlegge bruken av utvida eigenmeldingsrett innanfor dagens regelverk, og effektar av det på sjuke-

fråværet. Proba leverte rapport frå kartlegginga i november 2024. Rapporten viser at omtrent halvparten av verksemdene og to tredelar av arbeidstakarane i Noreg har utvida eigenmeldingsrett. Samtidig kjenner om lag éin av fem arbeidstakarar ikkje til kva slags eigenmeldingsordning dei har, og mange av dei som har utvida rett, nyttar han ikkje. Rapporten konkluderer med at sjukefråværet er høgare blant arbeidstakarar og verksemdar med utvida rett – også når det blir kontrollert for ei rekkje bakgrunnsegenskapar. Samtidig blir det presisert i rapporten bl.a. at data som er brukte, er basert på at verksemdene sjølv vel kva eigenmeldingsordning dei ønsker å bruke.

Betre dialog mellom aktørane i eit sjukefråvær

Mangel på relevant informasjon til rett tid er ei av fleire utfordringar knytte til oppfølginga av sjukmelde. Det er derfor sett i verk og planlagt ulike tiltak for å betre samhandlinga og informasjonsutvekslinga mellom aktørane. Også områdegjennomgangen av helserelaterte ytingar peiker på utfordringar når det gjeld deling av informasjon mellom aktørane i sjukefråværsløpet, og anbefaler å vidareutvikle løysingar for informasjonsdeling.

Arbeids- og velferdsetaten utviklar digitale løysingar for å bidra til betre oppfølging og betre brukarmøte for sjukmelde. Det er satt i gang ei omfattande digitalisering av arbeidet etaten gjer når det gjeld sjukefråvær, ikkje berre for å støtte arbeidet til Nav-rettleiarane, men òg for å forbetre tenester retta mot dei sjukmelde, arbeidsgivarar og sjukmeldarar. Det er utvikla digitale løysingar der sjukmelde og arbeidsgivarar kan be om dialogmøte med Arbeids- og velferdsetaten, og digitale løysingar for innkalling til slike møte. Det er også utvikla ei teneste der den sjukmelde kan gi informasjon om sin situasjon og sitt oppfølgingsbehov etter å ha vore sjukmeld i 39 veker. Nav-rettleiarane har fått betre verktøy for å gjere vurderingar av aktivitetskrav og medvirkningsplikt. Digital sjukmelding er i bruk hos alle fastlegar. Også helseføretaka bruker no digital sjukmelding i større grad. I tilknytning til arbeidet med å forbetre informasjonsutvekslinga mellom Arbeids- og velferdsetaten og helsetenesta (omtalt nedanfor) har etaten gjennomført eit tenestedesignprosjekt på sjukmeldingsløpet, og arbeider med utvikling av ny sjukmelding. Etaten har utvikla ein ny oppfølgingsplan som kan bli integrert i lønns- og personalsystemet til arbeidsgivarar og arbeider no med å utvikle ein ny og forenkla oppfølgingsplan som vil bli tilgjengeleg via nav.no.

På bakgrunn av tidlegare utgreiingar ga Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet eit felles oppdrag til Arbeids- og velferdsdirektoratet, Direktoratet for e-helse og Helsedirektoratet om forbetra informasjonsutveksling mellom Arbeids- og velferdsetaten og helsetenesta. Hausten 2023 leverte direktorata rapporten *Nå snakker vi*, der dei anbefalte korleis ein bør gå fram for å forbetre informasjonsutvekslinga. På oppdrag frå departementa arbeider direktorata no med å følge opp sin eigen gjennomføringsstrategi, som departementa stiller seg bak. Arbeidet med å følge opp anbefalingane i rapporten og gjennomføring av strategien vil strekke seg over fleire år.

Sysselettingsutvalget peikte på behovet for å utvikle betre digital samhandling mellom alle aktørane i sjukefråværsoppfølginga.⁸ Som del av oppfølging av den nye avtalen om redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028, har Arbeids- og velferdsdirektoratet fått i oppdrag å gjennomføre eit forprosjekt i 2025 knytt til eit digitalt samhandlingsrom for enklare og

betre deling av informasjon mellom aktørane i sjukefråværsoppfølginga. Departementet vil, saman med partane i arbeidslivet, vurdere korleis anbefalingane frå forprosjektet skal følgast opp.

Andre tiltak for å redusere sjukefråværet

I tillegg til å drive god oppfølging av sjukmelde, har Arbeids- og velferdsetaten ansvar for kontroll og handheving av regelverket for rett til sjukepen- gar, sjå òg omtalen over av handheving av aktiv- itetskravet. Områdegjennomgangen av helse- rela- terte ytingar anbefalar å styrke dette arbeidet. Departementet vil vurdere korleis anbefalinga kan følgast opp.

Områdegjennomgangen foreslår òg enkelte endringar i finansieringsansvaret for sjukefråvær, bl.a. å auke arbeidsgivarfinansieringa for langtids- fråvær, noko også Sysselettingsutvalget foreslo. Vidare foreslår utgreiar å redusere kompensa- sjonsgraden for sjukmelde. Desse forslaga frå områdegjennomgangen vil bli vurderte som ein del av arbeidet med kunnskapsinnhentinga i IA- avtalen i 2025 og 2026, og den påfølgande oppføl- ginga av denne i 2027 og 2028, sjå nærmare omtale av dette arbeidet i boks 6.2.

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

Boks 6.2 Avtale om redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028

I avtalen signert 12. februar 2025 er myndighe- tene og partane i arbeidslivet einige om ein kraftigare innsats frå alle paratar for å få ned sju- kefråværet. Innsatsen omfattar:

- å forsterke den førebyggjande arbeidsmiljø- innsatsen
- å gjere sjukefråværsoppfølginga betre
- å forsterke innsatsen på kvar enkelt arbeids- plass
- å auke kunnskapen om sjukefråvær, fråfall og verknadsfulle tiltak for få ned fråværet

Avtalepartane er einige om at alle aktørane i *sju- kefråværsoppfølginga* må følge opp pliktene sine betre, og at det trengst nye tiltak for å auke inn- satsen til alle aktørane. Arbeids- og inkluderings- departementet har iverksett arbeid for å foreslå lovendringar som kan presisere, og ev. forsterke, medverknads- og aktivitetsplikta til den sjuk- melde. Departementet vurderer samtidig korleis tilretteleggingsplikta til arbeidsgivar kan tyde- leggjerast og eventuelt forsterkast. Departemen-

tet har også sett i gang eit arbeid for å regulere ei meir behovstilpassa sjukefråværsoppfølging frå Arbeids- og velferdsetaten. Sjå omtalen under Betre sjukefråværsoppfølging.

Det er òg einigheit om å iverksette prosjek- tet *Berekraftig sjukmelding* og å starte opp et nytt *forsøk med forsterka oppfølging av sjukmelde med uklare jobbutsikter*. Sjå omtalen under Tiltak for å styrke fastlegen si rolle i sjukmeldings- arbeidet.

Partane i IA-avtalen er einige om å gjennom- føre *ei brei kunnskapsinnhenting* i 2025 og 2026 i tillegg til å føre vidare satsinga på kunnskaps- utvikling frå førre avtale (IA-FoU-programmet og statistikkforum). Kunnskapsinnhentinga omfatter både å hente inn kunnskap om årsaker til utviklinga i sjukefråværet og å vurdere beho- vet for nye tiltak. Partane skal bruke 2027 og 2028 til å vurdere justeringar i tiltaka i IA-avta- len og behovet for nye tiltak basert på denne kunnskapen. Kunnskapsinnhentinga er foran- kra i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd.

Boks 6.2 forts.

I tillegg er dessa verkemidla vidareført frå IA-avtalen 2019 – 2024:

Arbeidsmiljøsatsinga, i regi av Arbeidstilsynet, STAMI, Arbeids- og velferdsetaten og Havindustritilsynet, som bidrar til å støtte opp under partane sitt ansvar for førebyggjande arbeidsmiljøarbeid i verksemdene, er vidareført. Per september 2025 er det utvikla verktøy for 29 ulike bransjar, tilgjengelege på Arbeidsmiljøportalen. Arbeidet for å få fleire verksemdar til å ta verktøya i bruk held fram, bl.a. ved at partane i arbeidslivet har forplikta seg til å formidle kunnskap frå satsinga til medlemmene sine.

For å målrette innsatsen mot bransjar med stort potensial for å redusere sjukefråvær og fråfall er det etablert *bransjeprogram* i utvalde bransjar. Bransjeprogramma skal formidle aktivitetar, tiltak og verktøy for betre arbeidsmiljø og lågare sjukefråvær i si bransje. Sidan 2019 har det vore bransjeprogram i sju bransjar: sjukehus, sjukeheimar, barnehagar, leverandørindustrien innanfor olje og gass, næringsmiddelindustrien, rutebuss og persontrafikk og bygg og anlegg. For å forsterke den førebyggjande arbeidsmiljøinnsatsen, skal det frå 2025 starte opp bransjeprogram i fire nye bransjar: heimetenesta, butikkhandel, barnevern og undervisning.

Opplæring i arbeidsmiljøarbeid er vidareført som verkemiddel i avtalen. Verkemiddelet inneber at partane i arbeidslivet aktivt skal formidle informasjon og kunnskap til medlemmene sine om betydninga av førebyggjande arbeidsmiljøarbeid, riktig og aktiv sjukefråværsoppfølging og lokalt partssamarbeid.

Den samla innsatsen til Arbeids- og velferdsetaten overfor verksemdene inkludert frå Nav Arbeidslivssenter, skal sikre *helskaplege og koordinerte tenester til arbeidsgivarar*, både gjennom sjølvbetente digitale tenester og tenester med prosessstøtte til prioriterte verksemdar. Arbeids- og velferdsetatens innsats overfor verksemdene er retta mot å støtte opp under arbeidet deira med å utvikle arbeidsmiljøet og forbetre sjukefråværsoppfølginga.

HelseArbeid, ein modell for tenestesamhandling om helsefremmande og førebyggjande tiltak retta mot arbeidslivet, og *Tilskot til ekspertbistand* til bruk i enkeltsaker med lange og/eller hyppig gjentakande sjukefråvær, er vidareført i den nye avtalen. Sjå omtale under høvesvis punkt 6.4 God inkludering av utsette grupper i arbeidsmarknaden og kap. 2650, post 76.

6.4 God inkludering av utsette grupper i arbeidsmarknaden

Regjeringa legg vekt på at alle som kan og vil jobbe, skal få moglegheit til det. Det er for mange i yrkesaktiv alder som ikkje deltar i arbeidsmarknaden, og talet på personar med nedsett arbeidsevne har auka sidan 2019. Fleire har vore utan arbeid lenge, har omfattande bistandsbehov og treng arbeidsretta oppfølging for å komme i jobb. Personar med låg formell kompetanse, personar med helseproblem og nokre innvandrargrupper er overrepresenterte blant dei som har utfordringar med å komme i arbeid. I tillegg strever mange unge med å få innpass i arbeidslivet. Sjå omtale av regjeringa si innsats overfor unge under punkt 6.5 Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet.

Personar med nedsett funksjonsevne skal kunne delta i arbeid på linje med andre. Hjelpemiddel og tilrettelegging er sentrale verkemiddel

for å støtte denne gruppa inn i arbeidslivet og til å bli verande i jobb.

Mange av dei som står utanfor arbeidslivet, opplever fleire utfordringar samtidig. Det dreier seg ofte om manglande kompetanse og psykiske og/eller fysiske helseproblem. Samarbeidet mellom ulike offentlege tenester er viktig, og verkemidla innanfor arbeids- og velferdspolitikken og på utdannings- og helsefeltet må sjåast i samanheng for at personar med samansette utfordringar skal få god hjelp. Arbeids- og velferdsetaten samarbeider derfor med andre tenester for å få på plass fleire tilrettelagde tilbod, bl.a. knytt til utdanning og helse.

6.4.1 Kompetanse for inkludering og omstilling

Personar som står utanfor arbeidslivet pga. låge kvalifikasjonar utgjer ein arbeidskraftreserve som må bli mobilisert og kvalifisert i større grad, slik at fleire kjem i arbeid. Regjeringa følger opp Meld.

St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje*. I meldinga blei det varsla fleire tiltak for å styrke kvalifikasjonane til personar som står utanfor arbeidsmarknaden. Dette inkluderte bl.a. betre tilpassing av opplæringstiltaka i Arbeids- og velferdsetaten for at fleire deltakarar kan få formell kompetanse.

For at fleire med nedsett arbeidsevne kan ta høgare utdanning som opplæringstiltak er varigheita på opplæringstiltaket utvida for dei som treng studiespesialisering før dei kan starte på høgare utdanning. Nokre treng norskopplæring eller opplæring på grunnskolenivå for å kunne fullføre eit opplæringsløp. Det gjeld særleg innvandrarakar med svake norskferdigheiter og lite formell kompetanse. For å gi eit meir heilskapleg tilbod til målgruppa, er det no mogleg å innvilge førebauande opplæring for vaksne som opplæringsstiltak i Arbeids- og velferdsetaten. Varigheita på opplæringstiltaket for personar som gjennomfører førebauande opplæring i forkant av eller i kombinasjon med fag- og yrkesopplæring er også utvida. I tillegg er det lagt til rette for at fleire innvandrarakar som treng det, skal kunne få tilbod om norskopplæring som arbeidsmarknadstiltak. Desse endringane i forskrift om arbeidsmarknadstiltak trådte i kraft frå 1. juli 2025.

Arbeidsmarknadspolitikken og utdanningspolitikken må verke godt saman, og endringane i opplæringstiltaka i Arbeids- og velferdsetaten følger òg opp den nye opplæringslova som tredde i kraft 1. august 2024. Opplæringslova gir elevlar fleire rettar, bl.a. rett til å gå på vidaregåande opplæring til dei har fullført, rett til å byte utdanningsprogram undervegs, og rett til å ta fleire fagbrev. Grunnskole for vaksne er erstatta med førebauande opplæring, som gir eit meir heilskapleg tilbod innanfor grunnleggjande ferdigheiter, norsk for minoritetsspråklege og grunnskolefag. Innføringa av modulstrukturert opplæring som hovudmodell for all opplæring for vaksne vil bidra til meir fleksible og tilpassa opplæringsløp. Det gir òg nye moglegheiter for brukarane til arbeids- og velferdsforvaltninga.

Innanfor opplæringstiltaket er det opna for at Arbeids- og velferdsetaten kan tilby ungdom mellom 16 og 19 år tilrettelagd fag- og yrkesopplæring i samarbeid med fylkeskommunen. Tidlegare var aldersgrensa 19 år. Målgruppa for ordninga er unge arbeidssøkarar som har samansette bistandsbehov og derfor treng eit alternativt og tilrettelagt tilbod om fag- og yrkesopplæring med individuelt tilpassa oppfølging. Vidare er det gjort endringar i mentortiltaket som opnar for at unge under 30 år som gjennomfører tilrettelagd fag- og yrkesopplæring, kan få støtte og oppfølging frå ein

mentor i inntil tre år. Endringane legg til rette for at arbeidsgivarar som tilset lærlingar eller lærarkandidatar som deltar i eit opplæringstiltak via Arbeids- og velferdsetaten, kan få økonomisk tilskot til å følge opp deltakarane gjennom skoleløpet. Endringane tredde i kraft 1. august 2025.

Samla vil endringane i opplæringslova og opplæringstiltaka i Arbeids- og velferdsetaten lette samhandlinga mellom utdanningssektoren og arbeids- og velferdsforvaltninga.

For å stimulere til utvikling og utprøving av modellar for tilpassa opplærings- og utdanningstiltak er det etablert fleire forsøk og tilskotsordningar, sjå f.eks. forsøk med tilrettelagd opplæring under programkategori 09.30 Arbeidsmarknad. Erfaringar frå forsøka og tilskotsordningane blir viktige innspel til vidareutvikling av tilbod om tilrettelagd fag- og yrkesopplæring. Regjeringa vil føre vidare og forsterke samarbeidet mellom utdanningssektoren og arbeids- og velferdsforvaltninga, og legge til rette for at verkemiddel og system støttar betre opp om kvarandre

Eit av formåla med endringane i integreringslova som blei vedtatt av Stortinget 10. juni 2025, er å styrke den formelle opplæringa i introduksjonsprogrammet, bl.a. ved å utvide programtida for deltakarar som skal gjennomføre vidaregåande opplæring eller fag- og yrkesopplæring som ein del av programmet. For omtale av relevante tiltak på integreringsfeltet viser vi til punkt 6.6 God integrering av innvandrarakar i arbeid og samfunn. Sjå også omtale av opplæringstiltak og andre arbeidsmarknadstiltak frå Arbeids- og velferdsetaten under programkategori 09.30 Arbeidsmarknad. Regjeringa sin politikk på området til Arbeids- og inkluderingsdepartementet heng òg saman med politikken på området til Kunnskapsdepartementet. Sjå Prop. 1 S (2025–2026) for Kunnskapsdepartementet for nærmare omtale.

6.4.2 Arbeid og helse

Mange med ulike helseproblem står utanfor arbeidslivet, og har behov for samtidig bistand frå både arbeids- og velferdsforvaltninga og helse- og omsorgstenestene for å komme i arbeid og få betre helse. Helse- og omsorgstenestene og arbeids- og velferdsforvaltninga må derfor samarbeide for å kunne møte behovet brukarane har for tenester.

Helse- og omsorgsdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet vil i 2026 føre vidare samarbeidet med mål om å betre tenestetilbodet til personar som treng samtidige helse-tenester og arbeidsretta tenester for å bli verande

i eller komme i arbeid. Helsedirektoratet og Arbeids- og velferdsdirektoratet fører også vidare samarbeidet om å utvikle arbeids- og helseområdet som fagfelt. Nasjonalt fagråd for arbeid og helse, som er oppnemnt på nytt for perioden 2024–2026, skal gi faglege råd for å styrke kunnskapsgrunnlaget og samhandlinga på fagfeltet. Direktoratata har i 2025 publisert felles nasjonale faglege råd innan fagområdet. Råda er utarbeidde for dei to etablerte modellane Individuell jobbstøtte (IPS) og HelseIArbeid.

Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet har fått i oppdrag å utvikle og prøve ut to ulike modellar for systematisk tenestesamhandling mellom Arbeids- og velferdsetaten og kommunehelsetenesta. Modellane er retta mot personar med milde til moderate psykiske lidningar og/eller rusproblem, eventuelt også muskel- og skjelettplager. Mange av desse vil ha behov for å kombinere arbeidsretta tenester og behandling. Målet med modellutviklinga er at pasientar/brukarar skal oppleve eit heilskapleg og godt koordinert tenestetilbod. Det skal igjen bidra til forbetra helsetilstand og meistringsevne, raskare retur til arbeid og redusert overgang til arbeidsavklaringspengar og uføretrygd. Satsinga blir samfinansiert av Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet.

Den eine modellen inneber eit samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og Rask psykisk helsehjelp (RPH), der Nav-rettleiaren og kognitiv terapeuten frå RPH jobbar saman om oppfølginga av felles brukarar. Denne modellen blir prøvd ut i fem kommunar.

Den andre modellen inneber at Nav-rettleiaren, arbeidsretta kognitiv terapeuten i kommunen og fastlege samarbeider om oppfølginga av felles brukarar, og blir prøvd ut i fire kommunar.

Det går føre seg følgeforskning av pilotane. Piloteringa vil halde fram i 2026. Bl.a. på bakgrunn av anbefalingar frå følgeforskarane og identifisering av relevante element for systematisk samhandling, vil innretninga av pilotane bli justert. Ein skal også vurdere moglegheita for å skalere opp samarbeidsmodellane.

Individuell jobbstøtte (IPS) skal bidra til at personar med moderate til alvorlege psykiske lidningar og/eller rusmiddelproblem kjem over i lønt arbeid. Tett og samtidig oppfølging frå Arbeids- og velferdsetaten og helse- og omsorgstenesta set den enkelte deltakaren i betre stand til å få og behalde arbeid. IPS kan tilbydast brukarar som er under behandling i psykisk helsevern eller tverrfagleg spesialisert rusbehandling i spesialisthelsetenesta eller får oppfølging frå psykisk helse- og

rustenester i kommunen. Forsøket med IPS ung skal bidra til at fleire i målgruppa som er under 30 år, kan gjennomføre utdanning og komme i ordinært lønt arbeid.

Regjeringa har som mål å få på plass eit landsdekkande tilbod om IPS. I dag blir IPS tilbydd i alle fylke, men det er store variasjonar i tilbodet innanfor fylka. Regjeringa vil bygge ut IPS-tilbodet og foreslår å auke løyvinga til arbeidsmarknadstiltak, sjå nærmare omtale under programkategori 09.30 Arbeidsmarknad. Satsinga følger opp bl.a. Meld. St. 23 (2022–2023) *Opptrappingsplan for psykisk helse (2023–2033)* og Meld. St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje*.

HelseIArbeid er ein modell for tenestesamhandling om helsefremmande og førebyggjande tiltak retta mot arbeidslivet. Modellen siktar seg inn mot grupper som står i fare for å bli sjukmelde eller falle ut av arbeidslivet pga. muskel- og skjelettplager og/eller psykiske plager. HelseIArbeid består av både eit bedrifts- og eit individtiltak. Gjennom individtiltaket tilbyr helsetenesta saman med Arbeids- og velferdsetaten rask tverrfagleg utgreiing. I tråd med avtalen om redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028 har Arbeids- og velferdsdirektoratet sett i gang eit arbeid med å utvikle eit alternativ til bedriftstiltaket som krev mindre ressursar frå helsesektoren. Tiltaket er òg omtalt under punkt 6.3 Redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet.

Bedriftstiltaket blei evaluert i 2024.⁹ Ein hovudkonklusjon i evalueringsrapporten er at kunnskapsformidling på arbeidsplassen om alminnelege muskel- og skjelettplager, psykiske helseplager og arbeidsmiljø har potensial til å redusere sjukefråværet og auke bruken av tilrettelegging på arbeidsplassen. Nordlandssjukehuset er òg i gang med fleire evalueringar som undersøker effekten av individtiltaket og forskjellige komponentar ved dette helsetilbodet. Det første resultatet om effekten av HelseIArbeid på tilbakevending til arbeid er venta mot slutten av 2026.

Dei regionale helseføretaka, Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet fekk i 2025 eit felles oppdrag om å etablere eit interregionalt kompetansenettverk for arbeid og helse. Oppdraget må sjåast i samanheng med ei tidlegare utgreiing om å samordne og styrke kompetanse og kvalitet innanfor arbeid og helse, som direktorata

⁹ Rapporten «HelseIArbeid – et tiltak for økt mestring og arbeidsdeltagelse?» er utarbeidd av forskarar frå Universitetet i Tromsø, Universitetssjukehuset Nord-Noreg og Nav Troms og Finnmark.

leverte hausten 2024. Som del av oppdraget vil det bli utarbeidd eit mandat for nettverket.

Sjå også omtale av arbeid og helse i Prop. 1 S (2025–2026) for Helse- og omsorgsdepartementet.

6.4.3 Varig tilrettelagt arbeid

Varig tilrettelagt arbeid (VTA) er eit tiltak for personar som får eller i nær framtid er venta å få innvilga uføretrygd, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. VTA er eit viktig arbeidsmarknadstiltak for personar med utviklingshemming og gruppa er prioritert ved inntak til tiltaket. Vidare deltar mange personar med psykiske lidingar i tiltaket, og til saman utgjer desse to gruppene om lag tre firedelar av deltakarane.

Om lag 70 pst. av VTA-deltakarane jobbar i ei førehandsgodkjend verksemd, dvs. ei verksemd som har som hovudformål å drive attføring og tilrettelagt arbeid. I tillegg kan Arbeids- og velferdsetaten gjere avtale med ordinære verksemdar om å vere arrangør for tiltaket. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har sendt på høyring eit forslag om å skilje ut varig tilrettelagt arbeid i ordinære verksemdar som eit eige tiltak i forskrifta. Forslaget legg òg til rette for forsterka og varig oppfølging av deltakarane. Høyringsfristen er 20. oktober 2025. Forslaget følger opp Stortingets oppmodingsvedtak nr. 604 av 18. april 2023.

I statsbudsjettet for 2024 la regjeringa opp til ei langsiktig opptrapping av VTA-plassar med sikte på å auke talet på plassar med om lag 2 000 innan utgangen av 2027. Planen følger opp oppmodingsvedtak nr. 605 av 18. april 2023. Regjeringa følger opp opptrappingsplanen, og foreslår ein auke i løyvinga til VTA i 2026 som svarer til om lag 500 plassar.

Sjå programkategori 09.30 Arbeidsmarknad for nærmare omtale av arbeidsmarknadstiltak og del I i proposisjonen for nærmare omtale av oppmodingsvedtak.

6.5 Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet

Over 100 000 unge under 30 år er verken i arbeid eller utdanning. Å få fleire unge i arbeid er ei av hovudprioriteringane til regjeringa. Arbeidslivet etterspør arbeidskraft, men mange unge som står utanfor arbeid og utdanning manglar relevant kompetanse. Fleire har aldri vore i jobb og har

samansette utfordringar som psykiske helseplager, svake norskferdigheiter og manglande vidaregåande opplæring.

Ungdomsløftet

For å hjelpe fleire unge i arbeid og auke tilgangen på arbeidskraft, har regjeringa lansert ungdomsløftet. Regjeringa vil garantere unge under 30 år som står utanfor arbeidslivet tilbod om arbeidserfaring, opplæring eller oppfølging. Ungdomsløftet samlar alle arbeidsretta innsatsar som enten er sette i gang eller som regjeringa planlegg å gjennomføre. Som ein del av ungdomsløftet har regjeringa inngått ein intensjonsavtale med partane i arbeidslivet, store verksemdar og brukarorganisasjonar for personer med funksjonsnedsetjing, som forpliktar partane til å arbeide saman om å skape jobbopningar og mestringsarenaer for unge. Avtalen blei inngått i august 2025 og gjeld til og med 2030. Informasjon om ungdomsløftet er samla på ei eiga nettside, under regjeringen.no.¹⁰ Boks 6.3 gir oversikt over innsatsane i ungdomsløftet.

Ved utgangen av 2024 var det registrert 60 000 unge i alderen 16–29 år som trong arbeidsretta bistand frå Arbeids- og velferdsetaten, noko som er 9 pst. fleire enn i 2023. For å forsterke innsatsen for unge blei ungdomsgarantien i Arbeids- og velferdsetaten innført i 2023. Ungdomsgarantien skal sikre at unge får tidleg, tilpassa og tett oppfølging heilt fram til arbeid. Målgruppa for ungdomsgarantien er personar under 30 år som har behov for arbeidsretta bistand for å komme i arbeid.

Fleire av innsatsane i ungdomsløftet blei varsla i Meld. St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje*. Frå 2026 vil unge mottakarar av uføretrygd som har vore uføre i minst to år få ei melding frå Arbeids- og velferdsetaten med ei forklaring på regelverket om korleis ein kan kombinere arbeid og trygd, og informasjon om moglegheiter for arbeidsretta oppfølging. Sjå nærmare omtale under punkt 6.7 Inntektskringsordningar som gir økonomisk tryggleik og samtidig stimulerer til arbeid.

Det er sett i gang eit arbeid i Arbeids- og velferdsdirektoratet for å utvikle betre lågterskeltilbod og meir tilpassa tenester for ungdom med samansette problem. Utviklingsarbeidet omfattar tre innsatsområde:

- Utarbeide og prøve ut lokale arbeidsretta lågterskeltilbod i utvalde kommunar.

¹⁰ <https://nettsteder.regjeringen.no/ungdomsløftet/>

- Utvikle modellar for kvalifisering og inkludering på arbeidsplassen for unge som ikkje klarer å gjennomføre ordinære opplæringsløp.
- Samarbeid med relevante aktørar lokalt om å førebygge fråfall i skolen, og om å tilbakeføre ungdom som har falle ut av vidaregåande opplæring.

Utviklingsarbeidet skal samla bidra til å styrke arbeids- og velferdsforvaltninga sitt tenestetilbod for unge og til å systematisere kunnskap om tilbod som blir vurderte som lovande eller som gir gode resultat. Målet er å førebygge fråfall frå utdanning og inkludere fleire unge som står utanfor arbeid og utdanning. Vi viser også til omtale under programkategori 09.20 Tiltak for betra levekår m.m., kap. 621, post 63.

Samordning mellom arbeidsmarknads-, utdannings- og helsesektoren er ofte nødvendig for at unge skal komme i ordinært lønt arbeid. På oppdrag frå departementet har Proba samfunnsanalyse fått tildelt eit prosjekt for å kartlegge og evaluere det tverrsektorielle samarbeidet mellom arbeidsmarknads-, utdannings- og helsesektoren. Formålet er å få betre innsikt i korleis tverretattlig samarbeid kan bidra til at fleire unge kjem i jobb. Sluttrapporten blir levert i 2026. For nærmare omtale av arbeidsmarknadsmyndigheitene sitt samarbeid med utdannings- og helsesektoren, sjå omtale under punkt 6.4 God inkludering av utsette grupper i arbeidsmarknaden.

Regjeringa foreslår å styrke innsatsen for unge i budsjettet for 2026. Sjå nærmare omtale nedanfor om forsøk med arbeidsretta ungdomsprogram, rekrutteringsprogram til helse- og

omsorgssektoren, *Eit enklare Nav – aktivitetspen- gar for unge* og tettare samarbeid mellom marknadskontaktar i Arbeids- og velferdsetaten og arbeidsgivarar for få unge raskare i jobb.

Innsatsen for utsette unge må sjåast i samanheng med oppfølginga av FNs berekraftsmål, delmål 8.6, om å vesentleg redusere andelen unge som verken er i arbeid, under utdanning eller i opplæring. Oppfølginga av berekraftsmåla er omtalte samla i del III.

Forsøk med arbeidsretta ungdomsprogram

Frå august 2025 er det sett i gang eit forsøk med arbeidsretta ungdomsprogram med ei ny ungdomsyting ved sju Nav-kontor, i Arendal, Kristiansand, Sandefjord, Skien, Porsgrunn og Bergen. Forsøket skal undersøke om eit fulltidsprogram med strenge aktivitetskrav og ei alternativ inntektssikring, utan medisinske inngangsvilkår, vil bidra til at fleire unge oppnår ei stabil tilknytning til arbeidslivet.

Målgruppa for forsøket er personar med nedsett arbeidsevne som blir vurderte å kunne komme over i arbeid eller utdanning i løpet av eitt år, og andre registrerte ledige som treng betydeleg bistand for å komme i arbeid. Inntak til programmet skjer etter ei individuell vurdering og maksimal varigheit for deltaking er som hovudregel eitt år.

Ungdomsprogrammet gir Nav-kontoret eit nytt verktøy retta mot unge med utfordringar. Programmet er på fulltid og stiller høge krav til arbeidsretta aktivitet. Det inneber krav om å delta i arbeidsmarknadstiltak eller annan arbeidsretta

Boks 6.3 Arbeidsretta innsatsar i ungdomsløftet

Ungdomsløftet samlar alle arbeidsretta innsatsar som regjeringa har sett i gang eller planlegg å gjennomføre. Ungdomsløftet inneheld bl.a.:

- ungdomsgaranti i Arbeids- og velferdsetaten
- forsøk med arbeidsretta ungdomsprogram
- forsøk med *Eit enklare Nav – aktivitetspen- gar for unge*
- forsøk med fireårig lønnstilskot for unge, med planlagd oppstart sommaren 2026
- meir fleksibelt opplæringstiltak
- moglegheit for opplæringstiltak for 16–19 åringar som har behov for tilrettelagd fag- og yrkesopplæring
- nytt rekrutteringsprogram i helse- og omsorgssektoren der føremålet er å rekruttere fleire unge arbeidssøkarar til ein sektor med stort behov for arbeidskraft
- arbeidsmarknadstiltak og andre verkemiddel i Arbeids- og velferdsetaten
- betre lågterskeltilbod og meir tilpassa tenester for unge med samansette behov
- styrke marknadsarbeid i Arbeids- og velferdsetaten
- styrke individuell jobbstøtte – IPS/IPS ung
- kontakte unge uføre med informasjon om moglegheiter for arbeidsretta oppfølging

aktivitet som er tilpassa behova til den enkelte. Sidan eit vesentleg formål med forsøket er å etablere eit alternativ til arbeidsavklaringspengar, svarar ytinga til minstesatsane for arbeidsavklaringspengar. For å få ytinga må den enkelte gjennomføre dei avtalte aktivitetane.

Forsøket skal evaluerast, og basert på evalueringa skal regjeringa seinast innan fire år avgjere om programmet skal vidareførast. I 2026 vil forsøket gå føre seg heile året, og regjeringa foreslår å løyve 172 mill. kroner til ungdomsprogrammet. Sjå nærmare omtale under kap. 634, post 70.

Rekrutteringsprogram til helse- og omsorgssektoren

Dei kommunale helse- og omsorgstenestene står overfor store personellutfordringar, samtidig som mange unge står utanfor arbeid og utdanning. Ein nasjonal intensjonsavtale om rekruttering gjennom inkludering til kommunale helse- og omsorgstenester mellom staten ved Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Kommunal- og distriktsdepartementet, KS og arbeidstakarorganisasjonane for perioden 2025–2030 blei inngått i august 2025.

I samarbeid mellom Helse- og omsorgsdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet skal det frå 2026 etablerast eit program for å rekruttere primært unge utanfor arbeid og utdanning til arbeid i den kommunale helse- og omsorgssektoren. Formålet med programmet er å inkludere fleire i arbeid og samtidig møte det aukande behovet for arbeidskraft i sektoren.

Unge som treng bistand for å komme i arbeid og som er motiverte for å prøve seg i kommunal helse- og omsorgsteneste, kan delta i programmet. Dette skjer i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten, som bistår med rekruttering, jobbmatching og oppfølging gjennom jobbspesialistar. Den kommunale helse- og omsorgstenesta bidrar med arbeidsplass, praksis og fagleg opplæring og oppfølging. Det skal leggjast til rette for at flest mogleg deltakarar går vidare til fag- og yrkesopplæring med sikte på fagbrev. Kor lenge dei deltar programmet, blir tilpassa ut frå behova og føresetnadene til kvar enkelt.

Vi viser til omtale under kap. 634, post 01 og kap. 760 Helse- og omsorgsdepartementet.

Eit enklare Nav – aktivitetspengar for unge

Arbeids- og inkluderingsdepartementet fekk i 2024 ein søknad frå Arbeids- og velferdsdirektoratet om å etablere eit forsøk med *Eit enklare Nav*. Prosjektet er eit resultat av tillitsreforma og eit

samarbeid mellom Nav Falkenberg, Nav Lerkendal, Trondheim kommune, Statsforvalteren i Trøndelag, Nav Trøndelag og Arbeids- og velferdsdirektoratet. Forsøket skal prøve ut éin stønad til unge under 30 år med tett og individuelt tilpassa oppfølging og aktivitet.

Regjeringa vil starte opp eit forsøk i 2026. Innretning, varigheit av stønaden og avgrensing av målgruppa vil bli vurdert før forsøket startar opp. Departementet vil sende ei forskrift for ytinga kalla «Aktivitetspengar for unge» på høyring, og regjeringa vil etter planen komme tilbake i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett med ei oppdatert vurdering av budsjettkonsekvensane.

Målet med *Eit enklare Nav – aktivitetspengar for unge* og forsøket med arbeidsretta ungdomsprogram er i stor grad samanfallande. Begge forsøka skal bidra til at unge kjem raskare i gang med arbeidsretta oppfølging, bl.a. ved at dei får tilgang til inntektssikring utan eit helserelatert inngangsvilkår. Likevel er forsøka ulikt innretta. Ytinga i *Eit enklare Nav – aktivitetspengar for unge* er meint å kunne erstatte andre ordningar som arbeidsavklaringspengar, kvalifiseringsprogrammet, tiltakspengar, dagpengar og delvis økonomisk sosialhjelp for unge i aldersgruppa 18–29 år som treng bistand frå arbeids- og velferdsforvaltninga for å komme i arbeid, også for dei med meir omfattande bistandsbehov. Målet er at éin stønad, utan krav om diagnose, skal gi raskare saksbehandling – og redusere kompleksiteten og byråkratiet slik at det frigjer ressursar til at arbeidsretta oppfølging kan starte nærmast umiddelbart. Det vil vere tydelege aktivitetskrav til den enkelte for å motta ytinga.

For å få eit truverdig kunnskapsgrunnlag arbeider departementet med eit forskingsdesign for forsøket som inneber randomisering. Det vil vere nødvendig med ei gradvis og kontrollert opptrapping. Regjeringa tar sikte på å starte forsøket hausten 2026, og foreslår å løyve 17 mill. kroner til forsøket. Sjå løyvingsforslag under kap. 605, post 01 og kap. 2652, post 70.

Tettare samarbeid mellom marknadskontaktar og arbeidsgivarar

Regjeringa vil styrke Arbeids- og velferdsetaten sitt samarbeid med arbeidsgivarar, for at fleire unge skal komme raskare i jobb. Fleire marknadskontaktar i etaten kan bidra til å identifisere fleire jobbmoglegheiter, legge til rette for meir effektive møteplassar og vere faste kontaktpunkt for unge som treng jobb og arbeidsgivarar som treng arbeidskraft. Regjeringa foreslår derfor å styrke

driftsløyvinga til Arbeids- og velferdsetaten med 15 mill. kroner, sjå omtale under kap. 605, post 01.

Rekrutteringsmodellen WorkOp er eit eksempel på godt marknadsarbeid i Nav-kontora og noko auken i driftsløyvinga gir rom for å styrke. WorkOp, som er utvikla av Nav Ullensaker, har vist lovande resultat, og fleire Nav-kontor ønsker å ta det i bruk. Ordninga, som har som formål å få fleire unge i arbeid, blir gjennomført i tett samarbeid mellom den unge sjølv, marknadskontaktar, fast kontaktperson i ungdomsgarantien og arbeidsgivarar.

6.6 God integrering av innvandrarar i arbeid og samfunn

Vi skal stille dei same krava til dei som kjem til Noreg, som til dei som allereie bur her. Regjeringa sin integreringspolitikk handlar om å få innvandrarar ut i arbeid eller utdanning, og at dei deltar i samfunnet elles. Arbeid betyr økonomisk sjølvstende, meistring og tilhøyrse. Dei fleste som kjem til Noreg har behov for noko kvalifisering og norskopplæring. Regjeringa har derfor gjort fleire endringar i introduksjonsprogrammet med mål om at fleire skal komme raskare ut i arbeid og få ei varig tilknytning til det seriøse arbeidslivet.

Innvandrarar skal ha dei same moglegheitene som andre innbyggjarar og skal ikkje falle utanfor på grunn av sosiale forskjellar, negativ sosial kontroll, rasisme, diskriminering eller framandfrykt.

I 2026 vil regjeringa utarbeide ein integreringsstrategi som skal gjere Noreg betre i stand til å møte særlege utfordringar på integreringsfeltet. Strategien skal synleggjere nokre av dei mest alvorlege utfordringane og barrierane for deltaking blant innvandrarbefolkninga. Den skal bygge vidare på eksisterande handlingsplanar, strategiar og tiltak. Integreringsstrategien skal gjere det lettare å sjå utfordringar og innsats i samanheng, og stake ut kursen framover. Låg arbeidsdeltaking, kulturelle barrierar for deltaking, negativ sosial kontroll, levakårsutfordringar og segregering blir sentrale tema. Strategien vil òg gå inn på korleis innvandrarar kan møte barrierar i storsamfunnet og blant majoritetsbefolkninga gjennom manglande inkludering, manglande reelle moglegheiter, negative haldningar og diskriminering.

Over éin million innbyggjarar i Noreg er enten innvandrarar sjølve eller fødde i Noreg av to foreldre som har innvandra. Innvandrarar og norskfødde med innvandrarforeldre utgjer 21,4 pst. av befolkninga og har bakgrunn frå over 200 land.

Det er ulike årsaker til at dei har komme til landet, bl.a. arbeidsinnvandring, flukt og familieinnvandring. Ved inngangen til 2025 var det flest frå Polen, Ukraina, Litauen, Syria, Somalia, Pakistan, Sverige, Irak, Eritrea og Tyskland. Sidan februar 2022 har det komme særleg mange fordrevne frå Ukraina.

Russlands fullskalainvasjon av Ukraina har sett systema for mottak og integrering på prøve. Rekordmange har komme til Noreg, og rekordmange er blitt busette i kommunar over heile landet. Dette hadde ikkje vore mogleg utan den store innsatsen frå kommunane og evna deira til å omsittle seg og finne gode løysingar. Regjeringa er innstilt på å halde fram med å bidra, men talet på flyktningar og fordrevne som kjem til Noreg, må vere berekraftig over tid.

Regjeringa har innført ei rekke tiltak for å få dei fordrevne raskt ut i jobb. I juli 2025 var 41 pst. av dei fordrevne i arbeidsfør alder sysselsett. Sysselsettingsandelen har auka mykje sidan 2024; på same tidspunkt i fjor var 27 pst. sysselsette. Regjeringa har tidlegare innført fleire tiltak for å få innkomstane av fordrevne til Noreg nærmare nivået i nabolanda våre, og har òg avgrensa ordninga med midlertidig kollektivt vern mot trygge område i Ukraina. Mykje tyder på at tiltaka har hatt effekt, og i andre kvartal 2025 hadde Noreg dei lågaste innteksttala i Norden. Reduserte innreisetal bidrar til å dempe presset på kommunane og busettingsbehovet har falle i 2025. Kor mange som vil søke vern frå krigen i tida som kjem, er svært usikkert, men situasjonen i Ukraina vil krevje mykje av fellesskapet i 2026 òg.

Noreg tar imot overføringsflyktningar innanfor ein årleg kvote. Kvoten i 2025 er 500 plassar, medrekna 100 plassar til evakuerte pasientar og deira pårørande frå Gaza. I tillegg har Noreg ei kvote på 550 pasientar frå Ukraina. Dei medisinske evakueringane blir handtert gjennom EU-ordninga for sivil beredskap.

I Meld. St. 17 (2023–2024) *Om integreringspolitikken: Stille krav og stille opp* stakar regjeringa ut kursen for ein effektiv, heilskapleg og målretta integreringspolitikk for Noreg. Målet for integreringspolitikken er god integrering av innvandrarar i arbeid og samfunn. Integreringsarbeidet skal få fleire i jobb, bygge sterke fellesskap og gode fellesarenaer, fremme likestilling og inkludering, og motverke negativ sosial kontroll, æresmotivert vald, rasisme og diskriminering. Eit sentralt mål er at innvandrarar skal komme raskt i arbeid, og forsørge seg og familien sin. Frivillige organisasjonar spelar ei viktig rolle i arbeidet med integrering og inkludering. Integreringspolitiske verkemiddel ret-

tar seg i størst grad mot innvandrarak, men i nokon grad og mot norskfødde med innvandrarforeldre.

Samtidig som innvandringa har mange positive sider, er det og utfordringar. Sjølv om fleirtalet av innvandrarak er i arbeid, er det for mange som ikkje kjem i jobb og fell utanfor arbeidslivet. Låg utdanning, svake norskkunnskapar og diskriminering er sentrale barrierar for deltaking i arbeidslivet. Innvandrarak er meir utsette for vedvarande låginntekt enn befolkninga elles. Særleg gjeld dette dei med flyktningsbakgrunn. Fleire lever i ein familie med dårlege buforhold, høg arbeidsløyse og ulike levekårsproblem. Barn og ungdommar i låginntektsfamiliar deltar mindre i organiserte fritidsaktivitetar, og dei har og større utfordringar på skolen. Det å bu i eit nabolag med levekårsutfordringar, streve på skolen og å ha konfliktfylte heimeforhold er risikofaktorar for manglande inkludering og kriminalitet. Personar med innvandrarbakgrunn er overrepresenterte i kriminalitetsstatistikken. Negativ sosial kontroll og æresmotivert vald i enkelte familiar og miljø er barrierar for samfunnsdeltaking og fri livsutfolding. Mange innvandrarak opplever rasisme og diskriminering som kan skape ein følelse av manglande inkludering og hindre tilhøyrse og deltaking.

Arbeidsinnvandrarak har vore den største innvandrargruppa i Noreg sidan 2004. Til tross for høg deltaking i arbeidslivet, har mange arbeidsinnvandrarak mangelfulle norskferdigheiter, låg deltaking i frivilligheit og politikk og lita kjensle av tilhøyrse i det norske samfunnet.

Regjeringa har hausten 2025 sendt på høyring eit forslag til ei integreringserklæring som nykomne flyktningar og deira familiemedlemmar skal signere. Erklæringa gjer det tydeleg kva norske myndigheiter forventar av ein deltakar i introduksjonsprogrammet, og plikten deltakaren har til å ta del i arbeids- og samfunnsliv og være sjølvforsørgra.

Nykomne flyktningar og deira familiemedlemmar skal i tillegg anerkjenne at menn og kvinner har like rettar til utdanning, arbeid og deltaking i demokratiske prosessar. Dei skal og anerkjenne at alle har rett til å leve i fridom og tryggleik, og at fridommen til å bestemme over eige liv er ein grunnleggjande rett for alle menneske.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ansvar for integreringspolitikken til regjeringa og har ei pådrivarrolle og eit ansvar for samordning på tvers av ulike sektorar. Ansaret omfattar politikken for busetting av flyktningar, kvalifisering av innvandrarak, tolking i offentleg sektor, statsborgarskap, førebygging av negativ sosial kontroll og

æresmotivert vald, og oppmoding til mangfald i arbeidslivet. Som del av pådrivarrolla har departementet og ansvar for å fremme likeverdige offentlege tenester og førebygge diskriminering. Samtidig har alle sektorar eit sjølvstendig ansvar for å sikre at politikken og tiltaka deira inkluderer og treff heile befolkninga, også innvandrarak og norskfødde med innvandrarforeldre. God integrering krev innsats på tvers av sektorar, og det krev bl.a. godt samarbeid mellom kommunane, fylkeskommunane, statsforvaltarane, Integrerings- og mangfaldsdirektoratet, Arbeids- og velferdsetaten, arbeidsgivarane og sivilsamfunnet.

6.6.1 Flyktningar blir busette raskt og treffsikkert over heile landet

Flyktningar og fordrivne blir som hovudregel busette med offentlig hjelp etter avtale mellom staten og ein kommune. Busettinga er ei frivillig oppgave for kommunane. Kvart år oppmodar staten kommunar om å busette flyktningar, og kommunane gjer så vedtak om kor mange dei kan ta imot. Den enkelte kommune avgjer sjølv kvar i kommunen flyktningsane skal busettast.

Busettinga skal skje styrt, spreidd, raskt og treffsikkert. Styrt og spreidd busetting inneber at nykomne flyktningar og fordrivne skal busettast i alle landsdelane og i kommunar av ulik størrelse. Rask busetting inneber at nykomne flyktningar skal busettast så raskt som mogleg etter at dei har fått opphaldsløye. Treffsikker busetting inneber bl.a. at dei skal busettast i kommunar med eit relevant tilbod om kvalifisering, utdanning, arbeid og andre tenester. Einslege mindreårige flyktningar og barnefamiliar er prioriterte i busettingsarbeidet.

Svingingar i busettingsbehovet

Sidan februar 2022 har det store antalet fordrivne som har komme frå Ukraina, ført til at rekordmange flyktningar er blitt busette i norske kommunar. Etter fleire år med svært høg busetting, er busettingsbehovet no redusert. Det er venta at talet på busette vil bli halvert frå 2024 til 2025 og talet på busette vil halde fram med å gå nedover i 2026. Sjølv med eit redusert busettingsbehov, er det likevel venta at kommunane skal busette dobbelt så mange flyktningar i 2026 som dei gjorde i tida før Russlands fullskalainvasjon av Ukraina.

Fallet i busettingsbehovet inneber at kommunane står overfor ei ny omstilling. Etter fleire år med oppbygging av busettingskapasiteten må dei no bygge han ned igjen. Sjølv om behovet er for-

venta redusert, arbeider kommunane stadig med å integrere dei rekordmange flyktningane som allereie er busette. Omstillinga kommunane står overfor, kombinert med dei historisk mange flyktningane dei skal følge opp, gjer at presset på tilbod og tenester i kommunane vil halde fram. Regjeringa har sidan 2023 sett inn fleire tiltak for å redusere innreisetalet og dempe presset på kommunane. Tiltaka ser ut til å ha effekt. Antalet som kjem til Noreg har blitt redusert, og det har den siste tida komme færre til Noreg enn til våre naboland. I andre kvartal 2025 var det fleire ukrainarar som utvandra frå Noreg enn det var som innvandra til Noreg, ifølge tal frå SSB. Det er svært usikkert korleis situasjonen i Ukraina og innreisetalet utviklar seg i tida framover. Prognosane for busettingsbehovet i 2025 og 2026 er usikre, og dei kan endre seg betydeleg på kort tid. Denne uvissa er ei utfordring i arbeidet med busetting. Samtidig viser erfaringane at dagens busettingsordning er godt rusta til å møte store og raske svingingar i busettingsbehovet.

Styrt, spreidd, rask og treffsikker busetting

Regjeringa vil at busettinga av flyktningar skal vere styrt, spreidd, rask og treffsikker. Regjeringa vil unngå at flyktningar blir busette i område med store levekårsutfordringar og ein høg andel innbyggjarar med innvandrarbakgrunn. Arbeidet blir bl.a. følgt opp gjennom oppmodingskriteria for busetting, som blir fastsette av departementet kvart år. Kva for kriterium som blir vektlagde, og kor mange kommunar som blir oppmoda om å busette flyktningar, varierer med det samla busettingsbehovet.

Historisk sett har det vore lagt vekt på at flyktningar ikkje skal busettast i kommunar med høg innvandrandel og med levekårsutfordringar, og at det skal leggjast størst vekt på arbeidsmarknaden i regionen. Etter dei mange innkomstar frå Ukraina, forenkla departementet oppmodingskriteria i 2022–2025 for å få fleire kommunar til å busette flyktningar. Sidan busettingsbehovet er venta å gå ned, har departementet beslutta at fleire av dei opphavlege oppmodningskriteria vil bli tatt i bruk igjen frå 2026. Det skal takast omsyn til innvandrandel og levekårsutfordringar i kommunen. Det skal også leggjast stor vekt på arbeidsmarknaden i regionen og visast merksemd til kommunar med mykje sekundærflytting. Meir detaljerte kriterium samtidig som det er venta nedgang i antall fordrivne frå Ukraina, vil samla sett føre til at færre kommunar blir oppmoda om å busette flyktningar i 2026.

Basert på oppmodingskriteria, oppmodar Integrerings- og mangfaldsdirektoratet (IMDi) i samråd med KS (Kommunesektorens organisasjon) kommunane om å busette eit bestemt antal personar kvart år. Fylkeskommunane skal anbefale kor mange flyktningar som bør busettast i kvar kommune. Busetting krev samordning og koordinering mellom mange etatar, bl.a. IMDi, Utlendingsdirektoratet (UDI), Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Helse- og sosialdirektoratet, Direktoratet for høgare utdanning og kompetanse (HK-dir), Husbanken, statsforvaltarar, KS, kommunar og fylkeskommunar.

Det er eit klart mål å ha så kort ventetid som mogleg frå ein flyktning får vedtak om opphald, til busetting i ein kommune. Den gjennomsnittlege ventetida har vore historisk kort dei siste åra. Samtidig er det framleis krevjande å busette flyktningar med særskilde behov, slik som dei med store helsebehov eller einslege mindreårige. Ventetida for desse gruppene har auka.

Å kartlegge flyktningar før busetting er viktig for at busettinga skal bli så treffsikker som mogleg. IMDi nyttar slik kartlegging for å finne ein eigna busettingskommune, og kommunen nyttar kartlegginga for å legge til rette for busettinga. Kartlegginga omfattar bl.a. opplysningar om tilknytning til ein kommune, relasjonar i Noreg, eventuelle behov for tilrettelegging og annan informasjon som det er nødvendig for IMDi og kommunen å kjenne til. I tillegg har flyktningar rett og plikt til å gjennomføre kompetansekartlegging før dei blir busette. Det skal bidra at dei blir busette i ein kommune med eit relevant tilbod om arbeid eller utdanning, og at dei får eit introduksjonsprogram som er tilpassa behova den enkelte har.

Personar med kollektivt vern har først rett til kompetansekartlegging etter at dei er busette. Det blir likevel innhenta informasjon om utdanning, yrke, språkferdigheiter og førarkort gjennom ei forenkla kartlegging på førehand. Etter busettinga har personar med kollektivt vern rett til kompetansekartlegging, og dei som deltar i introduksjonsprogrammet har òg plikt til å gjennomføre denne kartlegginga.

To av tre flyktningar bur framleis i kommunen dei blei busette i sju år etter busetting. Dei som flyttar, er hovudsakleg unge menn som bur aleine, og dei flyttar gjerne for å studere, arbeide eller for å bu nærmare ein kjærast, familie eller venner. Kommunane dei flyttar frå er som regel mindre, mens kommunane dei flytter til er som regel større og meir sentrale. Flyttemønsteret kan føre til konsentrasjon av enkelte grupper av flyktningar på nokre stader.

6.6.2 Innvandrarakjem i jobb og får ei stabil tilknytning til arbeidslivet

Regjeringa har som mål at fleire innvandrarak skal delta i jobb og få ei stabil tilknytning til arbeidslivet. Vaksne som får opphald i Noreg, skal så raskt som mogleg bli ein del av samfunnet og bidra på lik linje med alle andre.

Innvandrarak er ei samansett gruppe, og deltakinga i arbeidslivet varierer. Flyktningar og familiane deira har ofte lite eller inga utdanning og manglar relevant arbeidserfaring. Dei treng tid til å kvalifisere seg til den norske arbeidsmarknaden og deltar i gjennomsnitt langt mindre i arbeidslivet enn andre grupper gjer. Arbeidsinnvandrarak derimot, er sysselsett på nivå med resten av befolkninga. Regjeringa sitt tydelege mål er likevel at innvandrarak som kan jobbe, skal jobbe. For å bidra til at innvandrarak kjem i arbeid eller utdanning er det utvikla ei rekke kvalifiseringstiltak. Dei skal bidra til å fylle gapet mellom kompetansen den enkelte nykomne har, og det arbeidsmarknaden krev. Det er mange aktørar på kvalifiseringsfeltet, og kvalifisering av nykomne innvandrarak skjer i vaksenopplæring, vidaregåande opplæring, arbeidsmarknadstiltak og tilbod og aktivitetar i frivillig sektor, for de fleste gjennom introduksjonsprogrammet. Kommunane og fylkeskommunane er hovudansvarlege for tiltaka. Departementet, i samarbeid med relevante direktorat, har ei sentral rolle som tilretteleggar, pådrivar og samordnar overfor kommunane, fylkeskommunane, sektormyndigheitene og andre samarbeidspartnarar.

Dei sentrale ordningane for nykomne innvandrarak er lovregulerte, slik som introduksjonsprogram og norskopplæring. Det er viktig med god etterleving av integreringslova. Statsforvaltaren har ei viktig rolle som tilsynsmyndigheit og rett-leiar av kommunane.

Forutan dei lovregulerte ordningane for nykomne innvandrarak er det òg utvikla særskilde ordningar retta mot ei større målgruppe. IMDi, i samarbeid med HK-dir og Arbeids- og velferdsdirektoratet, arbeider bl.a. for å auke bruken av tilrettelagd fag- og yrkesopplæring for vaksne innvandrarak (bl.a. gjennom særskilde tilskot til fylkeskommunen). Det blir òg gjort ein særleg innsats for å få fleire kvinner i arbeid eller utdanning, bl.a. gjennom Jobbsjansen. Sjå nærmare omtale under programkategori 09.70 Integrering og mangfald.

Kommunane og NAV-kontora samarbeider tett om kvalifisering av nykomne flyktningar, både mens flyktningane deltar i introduksjonsprogram-

met, og etter at dei har fullført det. Inkludering av innvandrarak i arbeidslivet skjer både gjennom dei generelle arbeidsretta tiltaka Arbeids- og velferdsetaten har ansvaret for, og gjennom innsatsen til kommunane og frivillige organisasjonar. Arbeids- og velferdsdirektoratet har fått i oppdrag å innhente meir kunnskap om korleis overgangen mellom introduksjonsprogrammet og den arbeidsretta oppfølginga i Nav-kontoret fungerer, og kva som er barriererane og moglegheitene for å få til ein smidig overgang for deltakarak som ikkje når sluttmålet sitt i introduksjonsprogrammet.

Ein stor andel av dei som deltar på arbeidsmarknadstiltak i regi av Arbeids- og velferdsetaten har innvandrarakbakgrunn. Arbeidsmarknadstiltak blir tildelte etter ei individuell vurdering av behovet for bistand. Tiltaka skal sette den enkelte i betre stand til å få eller behalde arbeid. Det kan skje bl.a. gjennom arbeidstrening, lønnstilskot eller opplæringstiltak. Opplæringstiltak blir ofte nytta overfor innvandrarak, noko som heng saman med at mange treng kompetanseheving for å komme i arbeid. I Meld. St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje* varsla regjeringa fleire tilpassingar i opplæringstiltaket for at fleire kan få opplæring og utdanning som gir formell kompetanse. Fleire av forslaga er følgde opp, bl.a. er det opna for å innvilge førebauande opplæring for vaksne som opplæringstiltak i Arbeids- og velferdsetaten. I tillegg er varigheita for opplæringstiltaket utvida for personar som gjennomfører førebauande opplæring i forkant av eller i kombinasjon med fag- og yrkesopplæring. Endringane vil bidra til eit meir integrert tilbod for innvandrarak som treng norskopplæring for språklege minoritetar, grunnleggande ferdigheiter og andre grunnskolefag.

Sjå nærmare under mål 4 God inkludering av utsette grupper.

Opplæring i norsk og samfunnskunnskap

Målgruppa for rett og plikt til opplæring i norsk og samfunnskunnskap etter integreringslova er asylsøkarar, nykomne flyktningar og familiesameinte med desse, i tillegg til familiesameinte til norske og nordiske borgarak. Det er viktig at denne opplæringa har god kvalitet. For å bidra til det er det sett inn tiltak for å utvikle kompetanse, metodar og læringsressursar for den obligatoriske opplæringa i norsk og gitt midlar til etter- og vidareutdanning for lærarak. Satsinga på vidareutdanning har gjort at det no er fleire lærarak som oppfyller kompetansekravet i norsk som andrespråk etter integreringslova. I 2023 var det 66 pst. av lærarakane som tilfredstilte kompetansekravet. I 2024 førte fleire utlys-

gar og studietilbod og meir marknadsføring av stipend- og vikarordninga som HK-dir forvaltar, til at langt fleire lærarar tok vidareutdanning i norsk som andrespråk.

Mange kommunar slit med å tilby opplæring i samfunnskunnskap innan fristen som er sett i integreringslova. Dei største utfordringane er mangel på lærarar som kan undervise på deltakarane sitt eige språk, og at det er kostbart å arrangere undervisning for små grupper. HK-dir og IMDi har derfor fått i oppdrag å greie ut moglegheita for å innføre eit digitalt tilbod i samfunnskunnskap for vaksne innvandrarar. Målet er å gjere det enklare for kommunane å tilby opplæring på eit språk deltakarane forstår. Departementet vil vurdere iverksetting av eit digitalt tilbod i 2026. HK-dir har laga ei informasjonsside for samfunnskunnskap som gir praktisk informasjon til kommunar om korleis dei kan legge til rette for kurs i samfunnskunnskap innanfor rammene av integreringslova. Her finn dei bl.a. informasjon om ulike former for organisering, formål og innhald i opplæringa og moglegheiter for etterutdanning av lærarar. Det blir òg satsa på etterutdanning av fleirspråklege lærarar i samfunnskunnskap.

Norskprøveresultata for 2024 låg på same nivå og hadde same varierende måloppnåing som i 2023. På den munnlege prøven var det framleis ein klar framgang frå 2022, mens resultata på den skriftlege prøven var noko svakare. Fordrivne frå Ukraina, som har rett, men ikkje plikt til opplæring, bidrog til at talet på deltakarar i opplæringa auka betydeleg i 2022, 2023 og 2024. I 2024 var 79 pst. av prøveresultata i samfunnskunnskap bestått (mot 78 pst. i 2023). Totalt blei det avlagt 12 500 prøvar.

Arbeidsinnvandrarar frå land utanfor EØS og familiesameinte til desse har plikt til opplæring i norsk og samfunnskunnskap, mens dei frå EØS verken har rett eller plikt. Svake norskferdigheiter er ei utfordring for arbeidsinnvandrarar, som ikkje har krav på gratis norskopplæring. Samtidig har arbeidsinnvandrarar òg eit sjølvstendig ansvar for å lære norsk. For arbeidsinnvandrarar, familiedlemmane deira og andre nykomne til Noreg som ikkje er omfatta av introduksjonsprogrammet, er det viktig med god og tilgjengeleg informasjon. Som ei oppfølging av Arbeidsinnvandrerutvalget si utgreiing, NOU 2022: 18 *Mellom mobilitet og migrasjon*, skal fylkeskommunane bidra til å koordinere etableringa av kommunale, interkommunale eller regionale velkomsttilbod. IMDi publiserte i desember 2024 ein nasjonal rettleiar for å etablere slike tilbod.

Fordrivne frå Ukraina med midlertidig kollektivt vern har rett til opplæring i norsk i inntil eitt år, jf. midlertidige lovendringar i integreringslova i samanheng med at eit stort antal fordrivne frå Ukraina har søkt om vern i Noreg. I juli var det 150 kommunar som brukte det nasjonale digitale tilbodet om norskopplæring. Det gav opplæring til ca. 2 600 deltakarar til saman. Sidan starten i mars 2024 har omtrent 40 pst. av kommunane kjøpt kurs gjennom det nasjonale tilbodet – til totalt 7 879 deltakarar. Tala viser at det nasjonale digitale tilbodet har potensial for vidare oppskalering. Statusrapportar frå følgeevalueringa til Proba samfunnsanalyse viser at kommunane kjøper det digitale tilbodet først og fremst fordi dei meiner det er fleksibelt og lett å kombinere med eventuell jobb eller praksis.

Tilskot til norskopplæringsordninga er eit supplement til det kommunale norsktilbodet. Gjennom ordninga kan godkjende tilbydarar av opplæring i norsk for vaksne innvandrarar søke om tilskot til å gi eit avgrensa antal timar gratis norskopplæring. Dette skal bidra til at deltakarane på sikt når nivå B1 eller høgare. Formålet med norskopplæringsordninga er å gi eit målretta og fleksibelt tilbod til innvandrarar som ikkje har lovbasert rett til norskopplæring, men som har behov for å styrke norskferdigheitene sine, uavhengig av innvandringsårsak og butid. For 2024 rapporterer tilbydarane om gode resultat av opplæringa og gode erfaringar med gjennomføring. Stadig fleire dokumenterer god progresjon for deltakarane, og mange når målet om nivå B1 eller høgare.

Frivillige organisasjonar kan, gjennom tilskotsordninga for integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjonar, søke om tilskot til å tilby norsktraining. Ei evaluering viser at norsktrainingstilboda jamt over har høg måloppnåing og bidrar positivt til deltakarane sine norskferdigheiter.

Introduksjonsprogram

Flyktingar og familiesameinte til desse som er mellom 18 og 60 år og busette i ein kommune etter avtale med IMDi, har rett og plikt til å delta i introduksjonsprogrammet. Målgruppa har blitt oppjustert frå 55 til 60 år i forbindelse med endringane i integreringslova som blei vedtatt 10. juni 2025, men iverksettingstidspunktet vil bli vurdert ut frå utviklinga i innkomstar og kapasiteten i kommunane. Personar som har same opphaldsstatus, men er mellom 60 og 67 år, kan få tilbod om introduksjonsprogram, men har ikkje rett og plikt til å delta. Introduksjonsprogrammet skal gi deltakarane grunnleggande ferdigheiter i norsk, grunnleg-

gande innsikt i norsk samfunnsliv og førebu dei til arbeid eller utdanning. Deltakarar i målgruppa for introduksjonsprogrammet har rett og plikt til å gjennomføre kompetansekartlegging og karriererettleiing. Dette skal bidra til at introduksjonsprogrammet blir tilpassa etter dei behova den enkelte har. IMDi skal kartlegge kompetansen til overføringsflyktningar og kommunen skal sørge for kompetansekartlegging av mottaksbebuarar og dei som har blitt kartlagde før busetting. Fylkeskommunen skal sørge for karriererettleiing.

Personar med midlertidig kollektivt vern etter utlendingslova § 34 er omfatta av ordningane i integreringslova om introduksjonsprogram og opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Stortinget vedtok 7. juni 2022 eit midlertidig kap, 6A i integreringslova. Formålet med dei midlertidige endringane var bl.a. å forenkle kvalifiseringsordningane for personar med kollektivt vern, lempe på lovpålagde plikter for kommunane og støtte opp under målet om at flest mogleg skal komme raskt ut i arbeid eller annan aktivitet. Etter kap. 6A i integreringslova, har fordrivne frå Ukraina rett, men ikkje plikt, til introduksjonsprogram og opplæring i norsk og samfunnskunnskap.

I februar 2024 blei krava til arbeidsretting i introduksjonsprogrammet etter dei midlertidige reglane skjerpte ved at det kom krav til arbeidsretta innhald etter tre månader. Det blei òg innført strengare krav til arbeid eller arbeidspraksis for å få forlengt programmet. Den 14. juni 2024 blei det vedtatt å vidareføre dei midlertidige endringane i integreringslova til 1. juli 2026, med enkelte tilpassingar.

Målet er at introduksjonsprogrammet skal bidra til stabil tilknytning til arbeid. Av deltakarane som avslutta programmet i 2022, var 65 pst. i arbeid eller utdanning året etter. Sysselsettinga blant innvandrarar er høgare jo høgare utdanning dei har¹¹. Fleire skal derfor få formell kvalifisering gjennom introduksjonsprogrammet. Fag- og yrkesopplæring blir særleg vektlagd. Trass dette, viser forskning at minst halvparten av deltakarane manglar grunnskole eller vidaregåande opplæring når dei avsluttar programmet. Eit mindretal av dei fullfører desse nivåa etter dei har avslutta. No som det har blitt mange deltakarar frå Ukraina, har situasjonen rett nok endra seg, for omtrent ni av ti fordrivne frå Ukraina har minst gjennomført vidaregåande skole tidlegare og får såleis tilbod om korte introduksjonsprogram. Utfordringa for andre deltakargrupper gjeld likevel framleis. Blant desse var det berre

om lag ein av ti som var registrert med eit slutt mål som innebar kort programtid i 2024.

Endringar i integreringslova

Som del av oppfølginga av Meld. St. 17 (2023–2024) *Om integreringspolitikken: Stille krav og stille opp* og basert på erfaringar frå følgeevalueringar og handteringa av dei høge inkomstane av fordrivne frå Ukraina, fremma regjeringa forslag til endringar i integreringslova for Stortinget 4. april 2025, jf. Prop. 81 L (2024–2025). Forslaga blei vedtatt av Stortinget 10. juni 2025, og dei fleste av endringane tar til å gjelde 1. januar 2026.

Formålet med endringane er bl.a. å styrke arbeidsrettinga og den formelle opplæringa i introduksjonsprogrammet. Bl.a. er det innført minstekrav til arbeidsretta element i programmet, basert på positive erfaringar med dei midlertidige reglane for personar med kollektivt vern, som har ført til tidlegare og meir konsekvent innføring av arbeidsretta tiltak. I tillegg har programtida for deltakarar som skal gjennomføre heile eller delar av vidaregåande opplæring blitt utvida for å møte utfordringar knytt til lang ventetid før oppstart i vidaregåande opplæring, mangel på tilrettelagde tilbod for deltakarar med svake norskferdigheiter og behov for føreseieleg livsopphald. For dei som skal fullføre fag- og yrkesopplæring kan programmet settast til inntil fem år frå start.

Jobbsjansen

For mange kvinner med innvandrarbakgrunn står langt unna arbeidsmarknaden og treng grunnleggande kvalifisering for å komme i arbeid. Dette er ei utfordring for økonomien og sjølvstendet til kvar enkelt kvinne, men òg for familien sin økonomi, for barn som veks opp i låginntekt, for velferdssamfunnet og for likestillinga. Det er eit særskilt mål å auke sysselsettinga blant kvinner med innvandrarbakgrunn. Tilskotsordninga Jobbsjansen er eit viktig verkemiddel for ein målretta innsats overfor innvandarkvinner som står langt frå arbeidsmarknaden, og som har behov for grunnleggande kvalifisering for å komme i jobb eller ordinær utdanning. Jobbsjansen er eit individuelt tilpassa program som skal gi styrkte kvalifikasjonar for varig tilknytning til arbeidslivet og økonomisk sjølvstende. Ordninga har i ei årrekke vist gode resultat når det gjeld overgang til arbeid og utdanning. Av deltakarane som avslutta ordninga i 2024, gjekk 74 pst. direkte over i arbeid eller utdanning.

I 2023 etablerte IMDi, på oppdrag frå departementet, eit eige Jobbsjansenregister. Det skal

¹¹ Stambøl mfl. (2021) *Yrkesdeltakelse og potensialet for økte yrkesprosenter blant personer med innvandrerbakgrunn*. Statistisk sentralbyrå. RAPP2021-28.pdf

bidra til meir treffsikre opplysingar om måloppnåinga. Registeret skal òg danne grunnlag for kunnskapsutvikling sentral og lokalt, og for analysar og statistikk til bruk i forskning og utvikling av ordninga.

I perioden 2022–2025 har det blitt gjennomført eit forsøk med per capita-finansiering av Jobbsjansen. Ideas2evidence har følgeevaluerert forsøket. På bakgrunn av evalueringa, og i samråd med IMDi, vil regjeringa frå 2026 legge om finansieringsmodellen for Jobbsjansen til ein modell som er tett opp til den som har blitt pilotert dei siste tre åra. Heretter vil kommunane få tilskot basert på ein fast sats per måned for kvar plass som vert nytta til å tilby ein deltakar eit Jobbsjansen-program. Det vil gjere tilskotsprosessen meir føreseieleg for kommunane og redusere dei administrative kostnadene for både kommunane og IMDi. Det er berre finansieringa, herunder søknads- og tildelingsprosessen, som vert justert. Prosjektmetodikken vil vere som tidlegare, slik at suksessfaktorar som tett oppfølging og arbeidsretta og individuelt tilpassa kvalifiseringsløp vert ivareteke.

Mangfald i arbeidslivet

Det er eit mål at kompetansen og ressursane til innvandrarakar blir nytta på ein god måte i det norske arbeidslivet. I eit integreringsperspektiv handlar mangfald i arbeidslivet om innsatsen retta mot arbeidsgivarar for å gjere dei meir bevisste på etnisk mangfald som ein ressurs, å auke rekrutteringa av innvandrarakar til arbeidslivet og å bidra til at innvandrarakar får brukt kompetansen sin i arbeidslivet. Det handlar òg om at arbeidsgivarar, i både offentleg og privat sektor, har eit ansvar for å jobbe strategisk med etnisk mangfald. Dette inneber bl.a. å sjå potensialet i eit mangfald av tilsette og å systematisk utvikle ein organisasjonskultur der forskjellane utløyser auka effektivitet og trivsel.

Arbeidet for etnisk mangfald i arbeidslivet omfattar alle innvandrargrupper. Dei statlege verkemidla for å styrke det etniske mangfaldet i arbeidslivet består bl.a. av ei tilskotsordning for verksemdar, ei rettleiingsteneste for arbeidsgivarar i regi av IMDi, med bl.a. nettsida mika.no, utvikling av kunnskap om mangfald i arbeidslivet og utdeling av Mangfaldsprisen. Arbeidet blir òg sett i samanheng med arbeid mot diskriminering i arbeidslivet. Formålet med mangfaldstiltaka til IMDi er at arbeidsgivarar skal kunne finne kunnskap og råd om korleis dei kan lykkast med å skape eit etnisk mangfald på arbeidsplassen og få ut meirverdien av mangfaldet. Samarbeidet med

partane i arbeidslivet er viktig for å få til brei rekruttering og forhindre diskriminering. Alle mangfaldstiltaka IMDi forvaltar, er utarbeidde i samarbeid med partane i arbeidslivet.

6.6.3 Fleire innvandrarakar deltar i samfunnslivet

Det er eit mål for integreringspolitikken at innvandrarakar skal delta i det norske samfunnslivet på lik linje med andre innbyggjarar, gjennom sterke fellesskap og gode fellesarenaer. For å leggja til rette for eit godt og rettferdig samfunn for alle, må innvandrarakar og barna deira kunne delta på alle samfunnsarenaer. Barn skal ha ein trygg og god oppvekst og like moglegheiter. Dei skal få delta i barnehage, gå på skole og vere med i fritidsaktivitetar der dei kan oppleve inkludering, fellesskap og vennskap, og der dei kan lære og utvikle seg. Integreringspolitikken skal bidra til at innvandrarakar får innsikt i, og sluttar opp om, dei grunnleggjande verdiane i det norske samfunnet. Frivillige organisasjonar skaper viktige arenaer for integrering og deltaking i samfunnet. Integreringspolitikken er viktig for å redusere barrierar mot deltaking i både arbeids- og samfunnsliv.

Barnehaen spiller ei avgjerande rolle i barna sine første leveår. Regjeringa har prioritert å innføre billigare makspris slik at alle barn får tilgang til barnehagar med høg kvalitet. Sidan innføringa har deltakinga blant minoritetsspråklege barn auka frå 86,2 pst. i 2022 til 89,5 pst. i 2024. Aukn var størst blant eittåringar, frå 59,4 pst. i 2022 til 65,8 pst. i 2024. Se nærmare omtale i Prop. 1 S (2025–2026) for Kunnskapsdepartementet.

Rasisme og diskriminering

Rasisme og diskriminering kjem til uttrykk når nokon meiner at andre er mindre verde på grunn av hudfargen sin, kva dei heiter, kva dei trur på, eller kvar dei har røtene sine. Innvandrarakar og norskfødde med innvandrarakforeldre opplever diskriminering på fleire samfunnsområde. Det kan gå ut over levekår og helse, deltaking i arbeidslivet og utbytte av skolegang. Regjeringa vil førebygge og kjempe mot rasisme og diskriminering i det norske samfunnet. *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering – ny innsats 2024–2027* inneheld 50 tiltak som saman skal bidra til å førebygge rasisme og diskriminering i arbeidsliv, på ungdomsarenaer og i lokalsamfunn. Regjeringa gjer i tillegg ein særskild innsats mot hets og diskriminering av bestemte minoritetar. I 2024 la regjeringa fram to nye handlingsplanar, éin mot

antisemittisme og éin mot muslimfiendskap. Desse to handlingsplanane blir følgde opp av Kultur- og likestillingsdepartementet, som har koordineringsansvaret på politikkområda likestilling og diskriminering. I 2025 kom *Handlingsplan mot hets og diskriminering av samar (2025–2040)*, lagt fram av Kommunalt- og distriktsdepartementet, som har ansvaret for politikk overfor samar og nasjonale minoritetar.

Frivillige organisasjonar og rolla deira i det lokale og nasjonale integreringsarbeidet

Frivillig arbeid og frivillige organisasjonar spelar ei viktig rolle i integreringsprosessar og i arbeidet med å skape felles møteplassar og samfunnsdeltaking for alle. Dei frivillige organisasjonane har bl.a. spelt ei viktig rolle under koronapandemien og i samanheng med handteringa av fordrivne frå Ukraina.

Frivillige organisasjonar jobbar både i asylmottak og i lokalsamfunn med å tilby språktrening, møteplassar, kurs og fritidsaktivitetar innan kultur, idrett og friluftsliv.

Regjeringa vil foreslå endringar i regelverket for tilskot til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjonar. Dagens forskrift vil bli erstatta med ei ny. Tilskot til nasjonale ressurscenter på integreringsfeltet blir frå 2026 ei søkbar ordning og blir regulert i same forskrift. Tilskot til frivillige organisasjonar til tiltak retta mot å skape sosiale møteplassar for gutar og unge menn, for å førebygge kriminalitet og å hindre rekruttering til kriminelle miljø, blei oppretta i 2025 og blir foreslått vidareført. Tilskotet skal gå til prosjekt som har som mål å førebyggje kriminalitet og rekruttering til kriminelle miljø i utsette område.

Negativ sosial kontroll og æresmotivert vald

Alle i Noreg har rett til å leve eit trygt og fritt liv. Derfor er det eit av hovudmåla til regjeringa å kjempe mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vald, medrekna tvangsekteskap og kjønnslemlesting. Regjeringa meiner det er behov for innsats på fleire områder, og har derfor betra førebygginga og foreslått lovendringar for at fleire kan ta frie val og bestemme over eigen framtid. Våren 2025 lanserte regjeringa handlingsplanen *Sjef i eget liv – styrket innsats mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vald 2025–2028*. Handlingsplanen vektlegg innsats for eit styrkt rettsvern for utsette personar, betre førebygging, styrkt kompetanse i tenesteapparatet og førebygging av ufrivillige opphald i utlandet. Tiltak mot

negativ sosial kontroll og æresmotivert vald inngår også i *Opptrappingsplan mot vold og overgrep mot barn og vold i nære relasjonar (2024–2028) Trygghet for alle*.

I juni 2025 la regjeringa fram ein proposisjon med forslag om utreiseforbod for barn som står i fare for å bli utsette for eit skadeleg opphald i utlandet. Regjeringa foreslår ein ny lovregel i barnevernslova om vedtak om utreiseforbod for barn som risikerer å bli utsett for skadeleg opphald i utlandet, ei særleg plikt for barnevernstenesta til å varsle politiet og utlendingsmyndigheitene, at brot på utreiseforbodet skal vere straffbart, og at det ikkje skal utferdast pass eller ID-kort med reiserett til barn som har eit utreiseforbod. Forslaga skal bidra til å førebygge negativ sosial kontroll og æresmotivert vald, og proposisjonen følgjer opp forslag frå NOU 2024: 13 *Lov og frihet*.

Det er etablert fleire særskilde tenester med spisskompetanse på negativ sosial kontroll, æresmotivert vald, tvangsekteskap og kjønnslemlesting. Det nasjonale tverretatlege kompetansteamet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald, som regjeringa har styrka ved fleire høve, er ei viktig teneste. Kompetanseteamet rettleier og gir råd til tilsette i dei ordinære tenestene om korleis dei kan følge opp utsette. Teamet rettleier òg enkeltpersonar som sjølve er utsette og tar kontakt for å få hjelp. I tillegg bidrar teamet med kompetanseheving for dei tilsette i tenestene gjennom å halde foredrag og seminar om tematikken.

Det er utplassert 69 mangfaldsrådgivarar på utvalde skolar og vaksenopplæringscenter i alle fylka i landet. Ordninga blei styrkt med fire nye stillingar i 2025. Mangfaldsrådgivarane blir tilsette av IMDi og er eit viktig lågterskeltilbod for utsette personar. Dei kan komme tidleg inn med rådgiving og førebyggjande tiltak. Mangfaldsrådgivarane skal òg styrke kompetansen på tematikken blant skoletilsette og i det offentlege tenesteapparatet.

IMDis fagteam for førebygging av negativ sosial kontroll og æresrelatert vald driv kompetanseheving for tilsette på skolar som ikkje har mangfaldsrådgivar, flykntingstenester, Nav-kontor, vaksenopplæringsinstitusjonar og andre hjelpetjenester.

Det er òg fire spesialutsendingar for integreringssaker på utanriksstasjonane i Kenya, Jordan, Pakistan og Tyrkia. Dei gir konsulær bistand til personar som er utsette for negativ sosial kontroll, æresmotivert vald, tvangsekteskap og kjønnslemlesting i utlandet, og bidrar til å spreie kunnskap om tematikken i Noreg.

Det nasjonale bu- og støttetilbodet for personar som er utsette for negativ sosial kontroll og

æresmotivert vald, gir utsette over 18 år ein trygg stad å bu og støtte til å etablere seg på nytt. Det er totalt 26 plassar i butilbodet, fordelt på fem kommunar. I 2024 blei det sett i gang ein pilot med butilbod for personar over 18 år som har blitt utsette for ufrivillige opphald i utlandet. Piloten omfattar personar som har returnert til Noreg etter eit ufrivillig utanlandsopphald og har store hjelpebehov, men som ikkje oppfyller kriteria for å få ein plass i det eksisterande bu- og støttetilbodet. Det kan vere fordi dei ikkje er trusselutsette, eller fordi dei har ein tilleggsproblematikk som ikkje er foreinleg med eit opphald i det eksisterande bu- og støttetilbodet, av omsyn til sikkerheita for dei sjølve eller andre.

Eit lovutval har gjort ei heilskapleg juridisk utgreiing av problemstillingar i saker som omhandlar negativ sosial kontroll, æresmotivert vald, tvangsekteskap, kjønnslemlesting, psykisk vald og ufrivillig utanlandsopphald. Utgreiingsrapporten blei levert 24. juni 2024 og har vore på høyring. Lovutvalet fekk i mandat å særleg vurdere om personar som er utsette for slike handlingar, har eit godt nok rettsvern, eller om det er behov for endringar i lovgevinga. Utvalet har bl.a. foreslått viktige avklaringar av sentrale omgrep som *negativ sosial kontroll*, *æresmotivert vald* og *ufrivillig* og *skadeleg utanlandsopphald*. Vidare foreslår utvalet meir enn 60 endringar i regelverket, bl.a. endringar i straffelova og barnevernslova. Regjeringa la i juni fram for Stortinget forslag om utreiseforbod for barn som står i fare for å blir utsette for skadeleg utanlandsopphald og enkelte tilgrensande forslag. Dette er sentrale forslag i det lovutvalet har omtalt som ei «tiltaksplan mot ufrivillig og skadeleg utanlandsopphald».

Oppfølginga av utgreiingsrapporten inngår òg som sentrale tiltak i handlingsplanen mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vald. Regjeringa vil i løpet av planperioden (2025–2028) vurdere dei andre forslaga frå utvalet og høyringsinnspel grundig, og komme tilbake med eventuelle forslag til lovendringar.

Tolking i offentleg sektor

For å sikre forsvarleg hjelp og rettssikkerheit, for å oppnå likeverdige offentlege tenester for alle innbyggjarar og for at nye borgarar skal få god informasjon om plikter og rettar i det norske samfunnet, er det viktig å bruke kvalifiserte tolkar og tilpassa kommunikasjon. Tilrettelagd informasjon frå offentleg sektor kan auke deltakinga i samfunnet og tilliten til det offentlege. For 2024 er det anslått at det blei gjennomført meir enn 1,3 millio-

nar tolkeoppdrag i offentleg sektor. Bruken av kvalifiserte tolkar er for låg, sjølv om andelen oppdrag gjennomført med kvalifisert tolk har auka frå 48 pst. i 2020 til 70 pst. i 2024.

Ei viktig årsak til denne auken er at tolkelova tok til å gjelde 1. januar 2022. IMDi, som er nasjonal fagmyndigheit for tolking i offentleg sektor, rettleier offentlege verksemder om lova og om bruk og bestilling av tolk. IMDi skal òg bidra til å sikre at det blir kvalifisert nok tolkar i aktuelle språk, i samarbeid med relevante utdanningsinstitusjonar. I tillegg har IMDi ansvar for å drifte Nasjonalt tolkeregister og for kunnskapsutvikling på feltet.

Tolkelova regulerer bl.a. eit krav om å bruke kvalifisert tolk dersom det er nødvendig for å ivareta omsynet til rettssikkerheita eller for å yte forsvarleg hjelp og forsvarlege tenester. Det er dispensasjon frå dette kravet fram til 31. desember 2026. For å styrke rettssikkerheita under tolkeoppdrag, skal IMDi i 2025 utarbeide ein rettleiar til tolkelova. Departementet har òg sett i gang arbeid med ein revisjon av forskrifta til tolkelova.

Tolkelova er sektorovergripande og regulerer tolking mellom norsk og andre språk og teiknspråktolking. Kvar enkelt sektormyndigheit har ansvar for tilstrekkeleg og forsvarleg bruk av tolk innanfor sitt ansvarsområde og for å ha gode organisatoriske løysingar for bestilling og bruk av tolk. Som integreringsmyndigheit har IMDi primært ansvar for rettleiing og andre oppgåver knytte til tolking på språk som flyktningar og innvandrarakruker. Arbeids- og velferdsdirektoratet har ansvar for tolking for døve, personar med nedsett høyrsel og døvblinde. Retten til å bruke samiske språk er regulert i samelova.

Områdesatsingar

I fleire byområde med opphoping av dårlege levekår er personar med innvandrarakgrunn i fleirtal. Desse områda er ofte prega av dårlege bumiljø, utfordringar med manglande inkludering og kriminalitet, familiar som bur trøngt, høg arbeidsløyse, ein høg andel barn i familiar med låginntekt og ein høg del med lite utdanning. Utfordringane i levekårsutsette område kan bli forsterka av at innvandrarakruker i ein vanskeleg sosiøkonomisk situasjon flyttar dit frå den opphavlege busettingskommunen sin (sekundærflytting). Det å bu i eit nabolag med dårlege levekår, leve i fattigdom, streve på skolen og ikkje ha ein jobb å gå til, kan føre til at ein blir ståande på utsida eller søker seg mot fellesskap i randsona av storsamfunnet.

Staten og aktuelle kommunar har eit avtalebasert, langsiktig samarbeid om felles satsingar i visse område med store levekårsutfordringar. Desse områdesatsingane er viktige for å skape gode, trygge bustad- og nærmiljø og gode offentlege tenestetilbod og for å førebygge kriminalitet. Det er i dag avtalar mellom staten og 14 kommunar om slike satsingar. Fleire departement er involverte og Kommunal- og distriktsdepartementet koordinerer avtalane frå staten si side. Arbeids- og inkluderingsdepartementet bidrar med om lag 60 mill. kroner i nokre bydelar i Oslo og Drammen. Frå 2026 foreslår regjeringa ein styrking av områdesatsingane i Fredrikstad, Sarpsborg, Østfold fylkeskommune og i Oslo. Sjå nærmare omtale under kap. 671, post 62, og kap. 621, post 63.

Menon Economics har evaluert områdesatsingane som statleg verkemiddel på oppdrag frå Kommunal- og distriktsdepartementet. Evalueringa viser at områdesatsingar er eit viktig verkemiddel for å utløyse lokal eksperimentering på tvers av sektorgrenser og forvaltningsnivå. Dei langsiktige gevinstane kjem an på om eksperimenteringa fører til nye løysingar og tenester, og om desse i så fall kan overførast til ordinær drift i kommunane og vidareførast ut over områdesatsingane.

Sjå nærmare omtale i Prop. 1 S for Kommunal- og distriktsdepartementet, Meld. St. 28 (2024–2025) *Tro på framtida – uansett bakgrunn* og Meld. St. 28 (2022–2023) *Gode bysamfunn med små skilnader*.

Statsborgarskap

Norsk statsborgarskap har ein viktig symbolsk verdi ved at det markerer ein tilhøyrse til det norske samfunnet og dei grunnleggjande verdiane i det. Statsborgarskapet gir tilgang til sentrale rettar, som stemmerett ved stortingsval, norsk pass og vern mot utvisning, og er ein føresetnad for visse stillingar i staten. Det er derfor legitimt å stille krav til søkjarar, men krava må vere rettfærdige og moglege å oppfylle. Statsborgarskap skal vere noko ein kan oppnå gjennom innsats og deltaking. Norsk statsborgarskap er viktig som ei ramme for fellesskap og skal bidra til integrering.

Dei siste åra er det gjort endringar i statsborgarlova som har vore grunngitt med integreringsomsyn. I 2022 blei kravet om opphaldstid skjerpt til åtte års opphald i løpet av dei siste elleve åra som hovudregel. For personar som har hatt tilstrekkeleg inntekt det siste året, er kravet seks år. Ei grunngiving for endringa var å fremme integrering og auke sysselsettinga blant innvandrarak. Kravet om ferdigheiter i norsk munnleg

blei òg skjerpt frå nivå A2 til B1, for å bidra til at fleire får gode ferdigheiter i norsk. Personar på B1-nivå er sjølvstendige brukarar av språket og kan delta uførebudde i samtalar i dei fleste situasjonar dei møter i dagleglivet.

Prosjektet IMPECT (Linguistic Integration of Adult Migrants with Poor Education and the Consequences of Migration Tests) ved Høgskulen på Vestlandet, finansiert av Noregs forskingsråd i perioden 2021–2025, har undersøkt kva grupper som har størst utfordringar med å oppfylle krava til norskferdigheiter. Sluttrapporten frå prosjektet konkluderer med at dagens språkkrav for statsborgarskap er alt for høgt for mange innvandrarak med låg utdanning, fluktbakgrunn og helseutfordringar. Berre 13 pst. av denne gruppa oppnår nivå B1, trass i lang butid og motivasjon for å lære norsk. Med bakgrunn i rapporten meiner departementet at ei ytterlegare skjerping av kravet til ferdigheiter i norsk munnleg ikkje vil styrke integreringa. Eit krav om nivå B2, som inneber avansert språkbruk og er tilpassa høgare utdanning, vil stille vesentleg høgare krav til språkleg presisjon og forståing. Dette kan føre til at personar med ulike føresetnader fell utanfor, sjølv om dei har motivasjon og vilje til å lære. Slik departementet vurderer det, gir dagens krav om nivå B1 eit godt grunnlag for deltaking i samfunns- og arbeidsliv, og det bør difor stå fast.

Eit nytt regelverk for å kalle tilbake statsborgarskap tok til å gjelde 15. januar 2020. Bl.a. blei det lovfesta at eit norsk statsborgarskap ikkje skal kallast tilbake dersom det – i lys av kor alvorleg forholdet er, og kva slags tilknyting statsborgaren har til Noreg – vil vere eit uforholdsmessig inngrep overfor vedkommande sjølv eller dei nærmaste familie-medlemmene. Oslo Economics har evaluert kva effekt endringane i statsborgarlova §§ 26 og 27 har hatt på praksisen for tilbakekalling av statsborgarskap, under dette bortleggingar. Evalueringa har omfatta gjennomgang av vedtak frå tilbakekallingsporteføljen til Utlendingsdirektoratet (UDI) og Utlendingsnemnda (UNE) i perioden januar 2020–desember 2023, og dessutan gjennomgang av relevante rettsavgjerder i same periode. Overordna viser evalueringa at lovendringane i statsborgarlova frå 2019 har hatt fleire ønskete effektar, og at praksisen i forvaltninga i hovudsak er i tråd med intensjonane bak lovendringane.

Etter at prinsippet om eitt statsborgarskap blei oppheva i 2020, har det komme mange søknader om norsk statsborgarskap, og restansane i statsborgarskapsaker var på eit historisk høgt nivå ved utgangen av 2022. Gjennom 2024 har restansane blitt bygde ned frå om lag 24 000 til om lag 20 000

saker, men framleis må mange vente lenge på å få saka si behandla. Median ventetida for dei ubehandla sakene har auka frå 405 til 421 dagar i 2024. UDI jobbar med å få til raskare saksbehandling. Allereie no blir svært mange søknader om statsborgarskap behandla automatisk. I 2024 var automatiseringsgraden 39 pst. Regjeringa greier ut endringar i statsborgarlova og statsborgarforskrifta for å få til eit meir digitaliseringsvennleg regelverk som kan gi meir automatisering og kortare ventetid.

6.7 Inntektssikringsordningar som gir økonomisk tryggleik og samtidig stimulerer til arbeid

Det norske velferdssamfunnet har gode ordningar for inntektssikring ved inntektstap og eit godt offentleg tilbod av tenester, samtidig som arbeidslinja står sentralt i velferdspolitikken. Inntektssikringsordningane skal gi økonomisk tryggleik til personar som midlertidig eller varig ikkje kan delta i arbeidslivet, og gjennom det bidra til utjamning av inntekt og levekår og støtte sosial inkludering. Ordningane skal sikre inntekt og kompensere for særlege utgifter i samanheng med sjukdom, arbeidsløyse, sjukdom hos barn, midlertidig svikt i arbeids- og inntektsevna, uførleik og alderdom. Ordningane skal likevel utformast slik at dei i tilstrekkeleg grad tar omsyn til målet om høg sysselsetting og eit omstillingsdyktig arbeidsliv, ved å gjere det lønnsamt for kvar og ein å utnytte arbeidsevna si og ved å gi ein økonomisk tryggleik som støttar viljen og evna til å ta risiko. Utover omsyna til insentiv og fordeling bidreg inntektssikringsordningane, og særleg dagpengeordninga, til å stabilisere den økonomiske utviklinga.

Folketrygdsystemet er utforma slik at ein i hovudsak opparbeider seg rettar gjennom arbeid. Nivået på ytingane er stort sett knytt til tidlegare inntekt, og for fleire ytingar er tidlegare arbeidsinntekt òg ein føresetnad for å komme inn under ordninga. Det sikrar at ordningane har eit betydeleg innslag av forsikring. Det gir òg insentiv til å opparbeide seg rettar til ytingar gjennom arbeid. Kompensasjonsgraden, eller kor stor andel av den tapte inntekta som blir erstatta, er noko ulik i dei forskjellige ordningane. For sjukepengar, pleiepengar, omsorgspengar og opplæringspengar blir det som hovudregel gitt full inntektskompensasjon opp til seks gonger grunnbeløpet i folketrygda (G). Dei andre ordningane har ein lågare kompensasjonsgrad. Dei fleste vil dermed få høgare inntekt frå arbeid enn frå trygd, noko som stimulerer til å delta i arbeidslivet. Samtidig gir

moglegheit for minsteytingar i enkelte ordningar eit sikkerhetsnett for alle.

Omsyna om at inntektssikringsordningane både skal støtte opp om arbeidslinja ved at det skal lønne seg å jobbe, og samtidig gi gode nok ytingar til at dei gir økonomisk tryggleik for dei som ikkje kan jobbe, kan stå i motstrid og må balanserast i utforminga av ordningane. For å sikre føreseielege vilkår og berekraft må hovudprinsippa i ordningane ligge fast over tid. Samtidig må dei tilpassast behova dei skal møte. For å finne ein god balanse mellom desse omsyna er det viktig å nytte erfaringar og stadig ny kunnskap i arbeidet med å vidareutvikle gode inntektssikringsordningar.

Bruk av forsøksordningar for å teste ut om justeringar fungerer etter intensjonen, kan òg bidra i arbeidet med å vidareutvikle gode ordningar for inntektssikring. Departementet har sett i gang eit forsøk med eit arbeidsretta ungdomsprogram med ei ungdomsyting, der nedsett helsetilstand ikkje er eit inngangsvilkår. Målet med ungdomsprogrammet er å auke overgangen til jobb og utdanning, og førebygge og avgrense tilstrøyminga til helserelaterte ytingar. I 2024 fekk departementet òg ein søknad frå Arbeids- og velferdsdirektoratet om å etablere eit forsøk med *Eit enklare Nav*. Forsøket skal prøve ut ei ordning der unge under 30 år får ei samla yting, kalla aktivitetspengar for unge, og tett, individuelt tilpassa oppfølging og aktivitet. Regjeringa vil sende ei forskrift for forsøket og ytinga på høyring, og tar sikte på å starte forsøket hausten 2026.

Begge desse forsøka skal bidra til at unge kjem raskare i gang med arbeidsretta oppfølging, bl.a. ved at dei får tilgang til inntektssikring utan eit helserelatert inngangsvilkår. Ungdomsprogrammet og *Eit enklare Nav – aktivitetspengar for unge* er nærmare omtalte under punkt 6.5 *Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet*.

Frå 1. juli 2026 foreslår regjeringa endringar som vil gjere det enklare å kombinere uføretrygd med arbeid. Ved at ein kjem seg inn i litt arbeid, er det også ønskeleg at det over tid skal føre til at ein arbeider meir. Det blir også foreslått å harmonisere minstenivået for gifte/sambuande i uføretrygda, ved at den særskilde satsen for dei som fekk uføretrygda omrekna frå uførepensjon i 2015 blir oppheva. Departementet tar sikte på at eit forslag om å leggje om barnetillegget til uføretrygd blir sendt på høyring i løpet av hausten 2025, med sikte på innfasing frå 2027.

Regelverket for inntektssikringsordningane i folketrygda er nærmare omtalt under programkategoriomtalane. Sjå òg punkt 6.1 Ein velfunge-

rande arbeidsmarknad med god utnytting av arbeidskrafta for ein nærmare omtale av dagpengeordninga for arbeidsledige og punkt 6.8 Gode og føreseielege pensjonar for dagens og framtidige generasjonar for ein omtale av ordninga med alderspensjon.

Dei sosiale tenestene i arbeids- og velferdsforvaltninga er det nedre økonomiske og sosiale sikkerhetsnettet. Sjå nærmare omtale av desse tenestene under punkt 6.9 Inkludering i samfunnet og gode levekår for dei mest vanskelegstilte.

6.7.1 Områdegjennomgang av dei helserelaterte ytingane i folketrygda

Regjeringa er bekymra for det høge nivået på og utviklinga i bruken av dei helserelaterte ytingane dei siste åra, jf. omtale under del I, punkt 3.6 Utviklinga i helserelaterte ytingar. I juni 2024 blei det derfor sett i gang ein områdegjennomgang av dei helserelaterte ytingane i folketrygda. Områdegjennomgangen har to formål. Det eine er å tydeleggjere drivarane bak bruken av helserelaterte ytingar, og å sjå breitt på årsakene til at personar får helserelaterte ytingar. Det andre er å foreslå tiltak som kan redusere tilgangen til helserelaterte ytingar og auke overgangen frå helserelaterte ytingar til arbeid. Målet er auka sysselsetting ved at fleire kjem heilt eller delvis i arbeid. Tiltaka skal over tid føre til redusert vekst i utgiftene til folketrygda. Områdegjennomgangen blei utført av Oslo Economics, i samarbeid med Frischsenteret og OsloMet. Rapportar frå arbeidet blei leverte i juni 2025 og er publiserte på regjeringa.no.

Utgreiarane har kartlagt bruken av helserelaterte ytingar og drivarar bak utviklinga gjennom ein systematisk litteraturgjennomgang supplert med analyse av intervju og statistikk. Basert på ei samla vurdering av dette kunnskapsgrunnlaget, har utgreiarane framheva ti barrierar for arbeidsdeltaking blant mottakarar av helserelaterte ytingar som ifølge utgreiarane bidrar til at bruken av helserelaterte ytingar er høgare enn nødvendig. I sluttrapporten har utgreiarane med utgangspunkt i dette kunnskapsgrunnlaget anbefalt ei rekke tiltak innanfor fire tiltaksområde for å auke sysselsettinga.

Med områdegjennomgangen har regjeringa fått eit grunnlag for vidare arbeid med tiltak for auka sysselsetting og redusert bruk av helserelaterte ytingar. Samtidig er anslaga for kva effektar dei ulike tiltaka vil ha på sysselsettinga usikre, og dei fleste tiltaka må greiast ut nærmare før dei ev. kan settast i verk. Tiltaka femnar breitt, og arbeidet med oppfølging og implementering vil derfor

følge ulike løp. Anbefalingane må òg sjåast i samheng med anna igangverande og planlagt arbeid knytt til dei helserelaterte ytingane.

Tiltaksområde 1: Støtte til kvalifisering og inntektssikring utan helserelaterte inngangsvilkår

I områdegjennomgangen blir det peikt på at yttings- og tenestetilbodet er for lite tilpassa personar med samansette utfordringar, der helseutfordringar ikkje nødvendigvis er einaste årsak til fråvær frå arbeid. Utgreiarane meiner at måten ytingssystemet er innretta på, kan bidra til medikalisering, f.eks. ved at dei medisinske inngangsvilkåra for arbeidsavklaringspengar kan bidra til at sjukdom får for mykje merksemd i oppfølginga av brukarane. Dei understrekar samtidig at det er usikkert kor stor utfordringa er og kva grupper som særleg blir ramma. For å få meir kunnskap om utfordringane og korleis dei kan løysast, foreslår utgreiarane å gjennomføre fleire ulike forsøk med alternative støtteordningar for kvalifisering mot arbeid, utan helserelaterte inngangsvilkår.

Regjeringa deler utgreiarane si vurdering av utfordringane på området og har allereie sett i gang tiltak i tråd med anbefalingane i områdegjennomgangen. Eit forsøk med arbeidsretta ungdomsprogram, som er eit av tiltaka utgreiarane foreslår, er allereie sett i gang, og denne satsinga blir følgt ytterlegare opp i budsjettforslaget for 2026. Sjå nærmare omtale under punkt 6.5 Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet. Regjeringa er òg positiv til å følge opp forslaget om eit forsøk med *Eit enklare Nav*, og vil starte opp eit slikt forsøk i 2026, jf. nærmare omtale under punkt 6.5. Sjølv om regjeringa ikkje vil starte opp arbeid med eit forsøk med statleggjer av kvalifiseringsprogrammet, slik utgreiarane foreslår, er det grunn til å vurdere ulike sider av ordninga, noko departementet allereie er i gang med. For nærmare omtale av kvalifiseringsprogrammet og arbeid knytt til dette, sjå omtale under punkt 6.9 Inkludering i samfunnet og gode levekår.

Tiltaksområde 2: Stimulere arbeidsdeltaking blant personar med varig nedsett arbeidsevne

I områdegjennomgangen blir det peikt på at personar med nedsett arbeidsevne ofte har utfordringar med å skaffe seg arbeid som passar med helsa deira. Sjukdom eller helseplager avgrensar moglegheitene deira til å gjennomføre bestemte arbeidsoppgåver eller gjer at arbeidsevna deira varierar og er lite føreseieleg over tid. Manglande

etterspørsel etter arbeidskrafta deira gjer at restarbeidsevna ikkje blir utnytta. Utgreiarane peiker på at ein del av dei dette gjeld, er unge og utan arbeidserfaring, som aldri har fått fotfeste i det ordinære arbeidslivet. For å utnytte gjenverande arbeidsevne hos denne gruppa, og med det òg legge til rette for å bevare eller auke arbeidsevna deira over tid, foreslår utgreiarane bl.a. å gjennomføre eit forsøk med arbeidsorientert uføretrygd for unge under 30 år. Utgreiarane foreslår samtidig at ein skal gjere tilgjengeleg stillingar i offentleg sektor for personar med nedsett arbeidsevne.

Regjeringa deler utgreiarane sine vurderingar på dette området og er i utgangspunktet positiv til dei anbefalte tiltaka. Saman med partane i arbeidslivet er det tidlegare gjort eit omfattande forarbeid med sikte på å sette i gang eit forsøk med arbeidsorientert uføretrygd for unge under 30 år, som oppfølging av eit tilsvarende forslag frå Sysselsettingsutvalget. Dette arbeidet blei lagt til side etter budsjetteinigheita med SV om statsbudsjettet for 2024. Erfaringane frå forarbeidet til forsøket med arbeidsorientert uføretrygd viser også at det er ein del utfordringar som må handterast før eit forsøk eventuelt kan gjennomførast. Sidan den gongen er det iverksett og planlagt andre tiltak som heilt eller delvis når same målgruppa, ikkje minst tiltak varsla i Meld. St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje*. Dette omfattar bl.a. å legge til rette for auka bruk av varig lønnstilskot og eit nytt tiltak med langvarig lønnstilskot for unge. I tillegg blir det arbeidd for å gi målretta informasjon om moglegheiter for arbeid til unge uføretrygda, sjå nærmare omtale under punkt 6.7.2 Kombinere uføretrygd og arbeid. Vidare meiner departementet at auka grad av oppgåvedeling, noko utgreiarane foreslår for å gjere stillingar tilgjengeleg, kan bidra til at personar med varig nedsett arbeidsevne kjem i arbeid. Det vil bli etablert eit rekrutteringsprogram for unge utanfor arbeid og utdanning til helse- og omsorgstenestene, der oppgåvedeling vil vere eit sentralt element, sjå nærmare omtale under punkt 6.5 Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet. Dette arbeidet vil kunne gi verdifull erfaring til arbeid med oppgåvedeling også på andre område.

Tiltaksområde 3: Felles innsats for å redusere sjukefråværet

I områdegjennomgangen blir det foreslått ei rekke tiltak både for å bidra til at færre blir sjukmelde og for å bidra til raskare retur til arbeid for dei som blir sjukmelde, enten heilt eller delvis. Ifølgje utgreiarane er det særleg behov for tiltak

retta mot personar med samansette utfordringar tidleg i sjukefråværsløpet. Både fastlegar og Arbeids- og velferdsetaten har ifølgje utgreiarane utfordringar med å balansere behandlar- og støttefunksjonen sin opp mot portvaktrolla, særleg ved medisinsk uforklarte plager og lidingar. Vidare peiker utgreiarane på manglande økonomiske insentiv og manglande informasjonsdeling mellom sjukmelde, arbeidsgivarar, fastlegar og Arbeids- og velferdsetaten som betydelege barrierar for effektiv oppfølging av sjukmelde. Dei anbefaler ei rekke tiltak knytte til oppfølging av sjukmelde, bl.a. anna lovendringar for å betre dialogen mellom arbeidsgivaren og den sjukmelde, fleire tiltak for å støtte fastlegen i sjukmeldingsarbeidet, auka kontroll og handheving av regelverket for rett til sjukepengar og meir målretta oppfølging frå Arbeids- og velferdsetaten, og vidareutvikling av løysingar for informasjonsdeling mellom aktørane. Utgreiarane foreslår òg endringar i sjukepengordninga både for arbeidsgivar og arbeidstakar.

Regjeringa deler utgreiarane si bekymring for det høge sjukefråværet og dei konsekvensane det kan ha for meir varig fråfall frå arbeidslivet. Det er derfor allereie sett i verk ei rekke tiltak for å redusere sjukefråværet, der fleire er i tråd med anbefalingane frå områdegjennomgangen. Mange av desse er knytte til avtalen om redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028, som blei inngått med partane i februar 2025. Som både IA-avtalen og områdegjennomgangen legg til grunn, meiner regjeringa at det trengst forsterka innsats frå alle dei fire aktørane i sjukefråværsløpet – den sjukmelde sjølv, arbeidsgivaren, sjukmeldaren og Arbeids- og velferdsetaten – og at dialogen mellom desse må bli betre. Ambisjonar og tiltak for redusert sjukefråvær er nærmare omtalte under punkt 6.3.1 Redusere sjukefråværet.

Tiltaksområde 4: Ei meir arbeidsretta og målretta oppfølging av mottakarar av arbeidsavklaringspengar

Mottakarar av arbeidsavklaringspengar skal få individuell arbeidsretta oppfølging frå Arbeids- og velferdsetaten. Områdegjennomgangen peiker på at Arbeids- og velferdsetaten gir mykje god oppfølging av mottakarar av arbeidsavklaringspengar, men at det likevel ser ut til å vere utfordringar med oppfølginga, særleg for personar med samansette utfordringar eller med psykiske helseplager. Ifølgje utgreiarane fører utfordringane til tilfelle av ineffektiv ressursbruk, passive og unødvendig lange forløp og at mottakarar som kunne ha komme i arbeid eller utdanning, ikkje gjer det.

Det er ikkje klarlagt kor mange som blir ramma av desse utfordringane, men utgreiarane foreslår fleire tiltak som på ulikt vis er meint å styrke Arbeids- og velferdsetatens oppfølging av mottakarar av arbeidsavklaringspengar.

Utgreiarane foreslår ein heilskapleg gjennomgang av regelverket for å kartlegge om det er ulike sider ved regelverket som rettleiarane opplever som unødig kompliserte og tidkrevjande, og som tar tid frå oppfølgingsarbeidet. I samanheng med dette foreslår dei òg å vurdere reglane for å kunne arbeide samtidig som ein får arbeidsavklaringspengar, med mål om å gjere det enklare og meir lønnsamt for mottakarar av arbeidsavklaringspengar å arbeide. Departementet vil sjå nærmare på desse spørsmåla.

Utgreiarane foreslår at for mottakarar som har ein arbeidsgivar, bør arbeidsgivar i større grad enn i dag kunne involverast i Arbeids- og velferdsetatens arbeid med avklaring og oppfølging. Departementet vil vurdere nærmare korleis ein vil gå vidare med dette. Utgreiarane peiker òg på ulike andre sider ved oppfølgingsarbeidet til Arbeids- og velferdsetaten der det er potensial for forbetring. Dei støttar opp om det arbeidet som allereie blir gjort i etaten på dette området, og foreslår ikkje konkrete tiltak utover dette arbeidet.

Utgreiarane peiker på at det i oppfølginga av unge på arbeidsavklaringspengar kan vere ei utfordring at det er stor forskjell mellom minsteytingane for arbeidsavklaringspengar og uføretrygd, særleg minsteytingane for dei som er mellom 20 og 25 år. Dei peiker på at dette kan bidra til at unge kan ønske overgang til uføretrygd, og at dei derfor har mindre fokus på og utbytte av oppfølginga mens dei mottok arbeidsavklaringspengar. Utgreiarane foreslår ulike modellar for å harmonisere ytingsnivået for arbeidsavklaringspengar og uføretrygd som dei meiner kan balansere ulike omsyn. Departementet vil vurdere forslaga nærmare.

6.7.2 Kombinere uføretrygd og arbeid

Formålet med uføretrygd er å erstatte arbeidsinntekt som fell bort på grunn av sjukdom, skade eller lyte. Uføretrygda bidrar dermed til tryggleik for kvar enkelt, ved at ein framleis er sikra ei inntekt dersom ein får helseproblem.

Noreg har ein høg andel mottakarar av uføretrygd og andre helserelaterte ytingar, jf. omtale i del I, punkt 3.6 Utviklinga i helserelaterte ytingar. Det viktigaste for å hindre at nokon hamnar utanfor arbeidslivet på grunn av helseutfordringar, er gode tiltak og tett oppfølging før uføretrygd blir

aktuelt, særleg for personar med samansette utfordringar. Godt samarbeid mellom Nav, helse-tenesta, utdanningssektoren og arbeidsgivarane er ein føresetnad for å lykkast. Regjeringa vil styrke innsatsen gjennom meir målretta og effektive arbeidsmarknadstiltak, med vekt på betre samhandling mellom dei ulike sektorane, og med særleg vekt på unge. Ungdomsløftet omfattar alle arbeidsretta innsatsar for unge som enten er sette i gang eller som regjeringa planlegg å gjennomføre. Sjå nærmare omtale av ungdomsløftet under kap. 6.5 Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet. Varig lønnstilskot kan vere eit alternativ til heil uføretrygd for personar med varig og vesentleg nedsett arbeidsevne, og regjeringa foreslår å styrke denne ordninga, sjå nærmare omtale under programkategori 09.30, kap. 634 Arbeidsmarknadstiltak.

Om lag 20 pst. av dei uføretrygda kombinerer trygda med arbeid. Dersom ein har arbeidsinntekt, har ikkje all arbeidsinntekt falle bort, og det tilseier prinsipielt sett at uføretrygda bør reduserast. Samtidig er det eit mål at det skal løne seg å arbeide, både i staden for å motta uføretrygd og ved sida av uføretrygda. Derfor ønsker regjeringa å gjere det lettare å kombinere trygd og arbeid. Om ein først kjem noko inn i arbeid, kan det også vere lettare å komme meir i arbeid over tid.

Med verknad frå inntektsåret 2024 (etteropp-
gjør i 2025) er det innførte meir fleksible reglar for uføre som er på veg mot full jobb. Dei nye reglane utvidar unntaket frå tilbakekreving av uføretrygd når årsinntekta overstig 80 pst. av tidlegare inntekt ved såkalla arbeidsforsøk.

Som varsla i Prop. 1 S (2024–2025) har departementet vurdert endringar i uførereglane som kan gjere det enklare å kombinere uføretrygd med arbeid. Nokre grupper uføretrygda får i dag ein særleg høg reduksjon i uføretrygda om dei har arbeidsinntekt utover fribeløpet, og dei tener såleis lite på å arbeide. Departementet foreslår å sette eit tak på denne reduksjonsprosenten på 70 pst. I tillegg foreslår departementet å auke minste inntekt før uførleik for gifte og sambuande frå 3,3 til 3,5 G, slik at nivået blir det same som for einslege. Det gjer at uføregraden blir uavhengig av sivilstand, men òg at gifte og sambuande som hadde låg inntekt før dei blei uføre, får noko lågare reduksjonsprosent når dei arbeider ved sida av uføretrygda. Sjå nærmare omtale under programkategori 29.50, kap. 2655 Uførleik.

Samfunnsgevinsten av å få fleire uføre i arbeid er stor, og det er behov for informasjonstiltak retta mot mottakarar av uføretrygd. 40 pst. av spørsmåla om uføretrygd som Nav Kontaktsenter

svarte på i 2023, handla om å kombinere arbeid og uføretrygd, noko som kan vere eit teikn på at fleire er usikre på kva reglar som gjeld. Alle som henvender seg til etaten, og som ønsker eller treng bistand for å komme i arbeid, har rett til å få vurdert behovet sitt for bistand. Brukarar som har behov for ei meir omfattande vurdering har rett til å få ei arbeidsevnevurdering.

Det er viktig at mottakarar av uføretrygd er godt kjende med at dei kan få vurdert behovet for bistand til å komme i arbeid, og kva reglar som gjeld for å kombinere uføretrygd og arbeid. Departementet vil be Arbeids- og velferdsdirektoratet om å sørge for at vedtaksbreva til nye uføretrygda opp til 60 år skal gi betre informasjon om dette, og om at dei kan vente seg ei melding eller eit brev etter to år med informasjon om korleis Nav-kontoret kan bistå dei som ønsker å prøve seg i arbeid.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har allereie fått i oppdrag å ta kontakt frå 2026 med uføretrygda mellom 18 og 30 år som har vore uføre i minst to år. God informasjon og støtte er særleg viktig for dei som blir uføretrygda i ung alder, og derfor har lita erfaring frå arbeidslivet. Unge uføre kan ha mange år igjen i arbeidslivet, og det er særleg viktig at unge som vil prøve å komme i arbeid føler seg trygge på at dei kan få hjelp til det. Dette følger opp eitt av tiltaka i Meld. St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje*, som gjekk ut på å vurdere om unge mottakarar av uføretrygd bør få målretta informasjon frå Arbeids- og velferdsetaten om korleis ein kombinerer arbeid og trygd og om moglegheitene for arbeidsretta oppfølging. Regjeringa meiner det er riktig å utvide tiltaket til å omfatte personer opp til 60 år, fordi behovet for informasjon og støtte ikkje berre gjeld dei unge.

I samråd med departementet skal direktoratet vurdere korleis ein sikrar at det blir tydeleg at det er frivillig å ta kontakt med Nav-kontoret, og at ein ikkje risikerer å miste rettar. Ein må òg vurdere om alle skal få informasjon, eller om det skal gjerast unntak for enkelte grupper.

6.7.3 Gjennomgang av pleiestønader for barn

Familiar med pleietrengande barn kan motta både dei statlege ytingane pleiepengar og hjelpestønad og den kommunale ytinga kommunal omsorgsstønad. Departementet vil innhente kunnskap om bruk og sambruk av dei tre ordningane for å sikre eit meir treffsikkert system som hindrar at same pleiebehov blir dekt av dei ulike ordningane på same tid. Vidare ønsker vi å utgreie alternative innretningar av ordningane knytte til pleietren-

gande barn, som kan bidra til å redusere veksten i bruken av desse stønadene. Arbeids- og inkluderingsdepartementet skal i samarbeid med Helse- og omsorgsdepartementet lyse ut eit eksternt utgreiingsoppdrag.

6.7.4 Sosiale ordningar for sjølvstendig næringsdrivande og frilansarar

Som varsla i Prop. 1 S (2024–2025) har departementet, til dels i samarbeid med Kultur- og likestillingsdepartementet og Barne- og familiedepartementet, greidd ut utvalde problemstillingar knytte til dei sosiale rettane sjølvstendig næringsdrivande og frilansarar har. Arbeidet må sjåast i samanheng med oppfølging av oppmødingsvedtak aka 456 (2021–2022) og 56 (2023–2024) om same temaet, (sjå omtale under del I, punkt 4 Oppmødingsvedtak), og oppfølginga av Meld. St. 22 (2022–2023) *Kunstnarkår*.

Slik departementet vurderer det, er rettane til sjølvstendig næringsdrivande og frilansarar gode, særleg sett i samanheng med dei samla skatte- og avgiftsinnbetalingane dei har. Ein analyse frå 2016 om skattereglar og velferdsordningar for sjølvstendig næringsdrivande¹², viser at fordelane for sjølvstendig næringsdrivande gjennom lågare skattlegging av næringsinntekt meir enn veg opp for lågare inntektskompensasjon enn arbeidstakarar ved sjukdom og manglande rettar ved bortfall av inntektsnivå arbeid. Seinare er sjukepenge-dekninga auka frå 65 pst. til 80 pst. utan at trygdeavgifta er tilsvarende justert. Dersom sjølvstendig næringsdrivande ønsker lågare risiko, kan dei velje å organisere verksemda si som eit aksjeselskap og sjølv bli tilsett. Da får dei dei same rettane som arbeidstakarar når inntekta blir tatt ut som løn, og same plikter (bl.a. arbeidsgivaravgift). Dei kan også redusere risikoen ved å forsikre seg gjennom dei frivillige forsikringsordningane for tilleggssjukepengar i folketrygda.

Departementet viser til at det nyleg er gjennomført fleire endringar for å styrke foreldrepengordninga, som også vil vere viktige for frilansarar og sjølvstendig næringsdrivande. Dette gjeld forlenging av foreldrepengeperioden ved 80 pst. dekning og styrking av den sjølvstendige retten til uttak av foreldrepengar for fedrar og medmødrer.

Ein del bransjar har problem med at nokre yrkesaktive feilaktig blir kategoriserte som sjølvstendig næringsdrivande når dei eigentleg bør sjåast på som arbeidstakarar. Frå 1. januar 2024 er

¹² Proba (2016). Skatteregler og velferdsordninger for selvstendig næringsdrivende

arbeidstakaromgrepet i arbeidsmiljølova presisert, og det er innført ein regel om at arbeidstakarstatus skal leggjast til grunn med mindre oppdragsgivaren kan bevise noko anna. Dette gjer det lettare for folk i gråsoner å få avklart si rettslege stilling, også med omsyn til dei sosiale ordningane.

På bakgrunn av dette meiner departementet at det ikkje er grunn til å endre innretningane på dei sosiale ordningane for sjølvstendig næringsdrivande og frilansarar. Departementet ser samtidig at det er nokre utfordringar for desse gruppene, og har gjennomført fleire utgreiingsløp og tiltak knytt til utvalde problemstillingar. Det gjeld særleg informasjon, rettleiing og forvaltning av dei rettane som finst, forsikringsordningane for tilleggssjukepengar, berekningsreglar for frilansarar og inntektsgrunnlag for særskilde yrkesgrupper.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har gjennomført og sett i verk fleire tiltak for å betre informasjonen, rettleiinga og fagkompetansen om dei ulike ytingane, bl.a. på bakgrunn av eit oppdrag frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet¹³, men også på bakgrunn av ein heilskapleg gjennomgang av klage- og ankeprosessen i Arbeids- og velferdsetaten og Trygderetten¹⁴, og ein rapport frå Fafo om rettssikkerheit for personar med kombinasjonsinntekter¹⁵. Direktoratet har bl.a. forbedra informasjonen på eigne nettsider for ulike yrkeskategoriar, utvikla eit nytt rundskrivkonsept, auka samarbeidet på tvers i organisasjonen og etablert fagnettverk og læringsarenaer for å auke kvaliteten i saksbehandlinga. Direktoratet har vidare utvikla tre standardar som skal styrke utgreiings- og framleggingsplikta som ligg til etaten, betre digitale søknader på tvers av ytingar og krav til gode brev og vedtak. Desse tiltaka gjeld for alle ytingsområde, men er særleg viktig for saker knytt til sjølvstendig næringsdrivande, frilansarar og dei med kombinasjonsinntekter. I forlenging av dette vil departementet, i samråd

med andre relevante departement, vurdere om informasjon om sosiale rettar for sjølvstendig næringsdrivande, frilansarar og personar med kombinasjonsinntekter i større grad kan knytast til og rettast mot dei digitale brukarflater desse gruppene føretrekker.

Kultur- og likestillingsdepartementet har vurdert at gratisarbeid og underbetaling er ein utfordring for mange kunstnarar, og da særleg for sjølvstendig næringsdrivande¹⁶. For nokon er derfor hovudproblemet at innteninga er for liten, noko som også bekreftast av ein nyleg publisert artikkel frå SSB¹⁷. Kulturdirektoratet er gitt i oppdrag å utarbeide rettleiande verdiprinsipp for rimeleg betaling for kunstnarisk arbeid, og ein oppfølgande strategi som skal gjelde for statleg finansierte kunst- og kulturinstitusjonar og tilskot-sordningar. Partane i kultursektoren bidrar inn i dette arbeidet. Om fleire kunstnarar får rimeleg betaling for arbeide deira, vil det kunne gi auka inntening som òg vil gi betre opptening til sosiale ordningar.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har greia ut om ein bør gjere enkelte endringar i reglane for forsikringsordningane for tilleggssjukepengar til sjølvstendig næringsdrivande og frilansarar, bl.a. på bakgrunn av anbefalingar i ein rapport frå Vista Analyse¹⁸. Departementet vurderer nokre endringar som hensiktsmessige, men det ble undervegs i arbeidet klart at det ikkje er anbefalt å gjennomføre desse i noverande systemløysingar for sjølvstendige og frilansarar hos Arbeids- og velferdsetaten, som skal fasast ut. Arbeidet vil kunne bli tatt opp igjen på eit seinare tidspunkt når nye systemløysingar for gruppene er på plass.

Departementet har vurdert om grensa for når sjukepengegrunnlaget for frilansarar skal bli fastsett ved skjønn er hensiktsmessig. Ein kan ikkje utelukka at ei justering av grensa vil kunne gi eit meir reelt berekningsgrunnlag for enkelte, samtidig vil det kunne slå ut negativ for andre. Det vil alltid vil vere utfordrande å utforme berekningsreglar som dekkjer inntektstapet til den enkelte fullt ut i alle situasjonar. Eit slikt regelverk vil òg bli svært komplekst og auke den manuelle saksmengda i etaten, noko som vil gi auka administrative kostnader og lengre saksbehandlingstider. Etter ei samla vurdering meiner departementet at det ikkje er hensiktsmessig å endre dagens

¹³ Tildelingsbrev til Arbeids- og velferdsdirektoratet for 2023: Arbeids- og velferdsdirektoratet skal beskrive eventuelle utfordringer knyttet til informasjon og veiledning om og forvaltning av inntektssikringsordninger etter ftl. kap. 8, 9 og 14 for selvstendig næringsdrivende, frilansere og brukere med kombinerte inntekter. Både utfordringer for brukere og for NAV-ansatte skal belyses. I lys av utfordringene skal direktoratet peke på mulige forbedringsområder og tiltak. En foreløpig beskrivelse av utfordringer oversendes departementet innen 1. juni 2023. Endelig rapportering, inkludert redegjørelse av mulige forbedringsområder og tiltak, oversendes departementet innen 1. juni 2024.

¹⁴ NOU 2023: 11 *Rask og riktig – En helhetlig gjennomgang av klage- og ankesystemet i Arbeids- og velferdsetaten og Trygderetten*

¹⁵ Fafo (2024). *Rettsikkerhet for personer med kombinasjonsinntekter*.

¹⁶ Meld. St. 22 (2022–2023) *Kunstnarkår*

¹⁷ SSB (2025). Er det mange «arbeidende fattige» blant selvstendig næringsdrivende i Norge?

¹⁸ Vista Analyse (2023). *Selvstendig og trygg*

grense for når frilanssaker skal bli fastsett ved skjønn.

6.7.5 Tidskonto ved gradert sjukmelding

Det går fram av Hurdalsplattforma at regjeringa vil prøve ut ei ordning der sjukepengeperioden blir gjort om til ein tidskonto ved gradert sjukmelding.

Sjukepengar er ei tidsavgrensa yting i folketrygda som skal erstatte bortfall av arbeidsinntekt for yrkesaktive personar. Når arbeidstakarar, sjølvstendig næringsdrivande eller frilansarar har fått sjukepengar frå folketrygda i til saman 248 dagar dei siste tre åra, opphøyrer retten til sjukepengar frå folketrygda. Det inneber at sjukmelde kan få sjukepengar i inntil tolv månader frå arbeidsgivar og trygda samla sett, men berre dersom personen fyller vilkåra for rett til sjukepengar heile tida.

Ved delvis arbeidsuførleik skal det ytast graderte sjukepengar. Etter dagens regelverk teller kvar dag med delvis sjukmelding som éin dag i stønadspanoden. I ei ordning med tidskonto vil den sjukmelde derimot ha rett på sjukepengar i eit visst antal «fulltidsdagar», og lengda på maksimal sjukepengeperiode blir bestemt av sjukmeldingsgraden. Ei sjukmelding som ikkje er gradert vil bli telt som ein heil dag, mens ei sjukmelding som er gradert vil bli telt som ein del av ein dag. Den maksimale sjukepengeperioden vil dermed bli lengre ved gradert sjukmelding enn ved full sjukmelding. Sjukepengar kan graderast ned til 20 pst. Ei tidskontoordning vil dermed i teorien kunne forlenge sjukepengeperioden maksimalt i fem år.

Ein tidskontoordning vil kunne gi insentiv til at fleire sjukmelde vil ønske å forsøke seg i delvis arbeid, noko som kan trekke i retning av at det vil gi eit lågare sjukefråvær. Forsking viser at økonomiske insentiv har betydning for omfanget av sjukefråvær. Samtidig er det slik at friskmeldingsraten i dag aukar fram mot maksgrensa for sjukepengar på eit år. Det er nærliggande å anta at dette tidspunktet vil bli forskuva, og at ein del sjukmelde vil komme seinare tilbake i arbeid med ei tidskontoordning enn med dagens ordning. Det vil isolert sett bidra til å auke sjukefråværet. Kva for effekt som er sterkast, er usikkert.

Ei tidskontoordning vil gi lengre sjukepenge rett i dei tilfella der den sjukmelde jobbar gradert, altså til dei som er friske nok til å være noko i jobb. For denne gruppa kan ei slik ordning gjere at ein ikkje treng å gå over på arbeidsavklaringspengar etter eit år som sjukmeld. Samtidig vil ei tidskontoordning ikkje gi lengre sjukepengerett

til dei som er så sjuke at dei ikkje klarer å jobbe noko, eller til dei som jobbar ein stad der det ikkje er mogleg å jobbe med gradert sjukmelding. Ein slik forskjellsbehandling mellom heilt og graderte sjukmelde, eller mellom tilsette i ulike yrke, kan vere uheldig ut frå et reint fordelingsperspektiv. Det kan òg opplevast urimeleg at dei hardest ramma sjukmelde ikkje får forlenga sjukepengeperiode og må over på arbeidsavklaringspengar tidlegare enn dei som er mildare ramma.

Ei tidskontoordning vil ytterlegare komplisere regelverket for sjukepengar. Det vil også utvide sjukepengeordninga og potensielt auke utgiftene til sjukepengar på statsbudsjettet betydeleg.

Etter ei samla vurdering har departementet bestemt å ikkje prøve ut ei ordning kor sjukepengeperioden gjerast om til ein tidskonto ved gradert sjukmelding. Dagens sjukepengeordning er ei av dei mest generøse samanlikna med andre land. Merksemda må rettast mot tiltak som kan bidra til å redusere sjukefråværet, ikkje tiltak som potensielt kan auke sjukefråværet. Departementet ønsker heller ikkje å gjere sjukepengeordninga enda meir komplisert å forvalte og vanskelegare å forstå for alle partar i sjukefråværsarbeidet, utan at ein er sikker på at tiltaket vil gi meirverdi i form av redusert sjukefråvær. Ingen har rett til meir sjukepengar enn dei har helsemessig behov for. Det å vere delvis i jobb under ei sjukmelding betyr ikkje at ein avstår frå sjukepengar ein eigentleg har rett på. Departementet vil samtidig peike på at Noreg har eit godt sikkerheitsnett også etter at sjukepengerettane er brukte opp, gjennom arbeidsavklaringspengar og uføretrygd.

6.8 Gode og føreseielege pensjonar for dagens og framtidige generasjonar

6.8.1 Mål for pensjonspolitikken

Pensjonspolitikken har som mål at pensjonssystemet skal vere økonomisk og sosialt berekraftig, og at det skal sikre føreseielege og gode pensjonar for både dagens og kommande generasjonar. Pensjonssystemet må derfor gi gode insentiv til arbeid, samtidig som det er fleksibelt, slik at alle kan velje sjølv når dei vil ta ut pensjon, og kor stor del dei skal ta ut. Det må vidare ha ein god likestillings- og fordelingsprofil, opplevast som rettferdig, vere mest mogleg oversiktleg og føreseieleg og ha god oppslutning i befolkninga.

Det er frå 2011 gjennomført ei omfattande reform av pensjonssystemet som trygger pensjonane i framtida og bidrar til å styrke den økonomiske berekrafta. Reforma stimulerer til auka

yrkesdeltaking, noko som igjen aukar dei offentlege inntektene. Yrkesaktiviteten blant eldre har gått opp etter 2010, jf. målet om redusert fråfall frå arbeidslivet (punkt 6.3) og omtalen av utviklinga i sysselsetting blant eldre (del I, punkt 3.2). Samtidig gjer reforma det mogleg med ein fleksibel overgang mellom arbeid og pensjon. Utgiftene til alderspensjon blir på lang sikt lågare enn om reforma ikkje hadde blitt gjennomført, men sjølv med pensjonsreforma vil utgiftene halde fram med å auke sterkt i åra framover fordi det blir fleire eldre.

På lang sikt er det særleg levealdersjusteringa som bidrar til innsparingar. Nye årskull med alderspensjonistar må ved aukande levealder utsette uttaket av pensjon for å få like høg pensjon som dei eldre årskulla får. I forlika som leidde opp til pensjonsreforma, var det brei einigheit om at alderspensjon under utbetaling skal regulerast svakare enn lønnsveksten. Dette gjeld for alle alderspensjonistar og dempar utgiftsveksten på kortare sikt òg. Det er rimeleg at også dagens eldre bidrar til å sikre eit berekraftig pensjonssystem, slik at ikkje neste generasjon får heile rekninga.

Våren 2022 vedtok Stortinget nye reglar for regulering av alderspensjon under utbetaling. Dei gamle reglane, som blei innførte med pensjonsreforma, skulle bidra til at pensjonane over tid hadde ei utvikling som svarte til gjennomsnittet av lønns- og prisveksten. Dei gamle reglane innebar at pensjonane blei regulerte med lønnsveksten, og deretter blei det trekt frå ein fast faktor på 0,75 pst. Frå og med 2022 blir alderspensjon under utbetaling regulert med gjennomsnittet av den faktiske lønns- og prisveksten. Det gjeld òg for regulering av minste pensjonsnivå og garanti-pensjon. Avtalefesta pensjon (AFP) i privat sektor blir regulert i tråd med dei gamle reglane.

Regjeringa vil styrke den sosiale berekrafta i pensjonssystemet, samtidig som dette må vektast mot den økonomiske berekrafta. Regjeringa la fram Meld. St. 6 (2023–2024) *Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil* 15. desember 2023. I meldinga foreslår regjeringa ei rekke tiltak for å styrke den sosiale berekrafta: ein gradvis auke av aldersgrensene, ei betre regulering av minsteytingane og ei styrking av alderspensjonen til utføre. Da Stortinget behandla meldinga, inngjekk dei daverande regjeringspartia (Arbeidarpartiet og Senterpartiet) og partia Høgre, Sosialistisk Venstreparti, Venstre, Kristeleg Folkeparti og Miljøpartiet Dei Grøne ein avtale om justeringar i regelverket for pensjon. Sjø vidare omtale under

punkt 6.8.3 Igangverande prosessar på pensjonsområdet.

6.8.2 Det samla pensjonssystemet

Det samla pensjonssystemet blir ofte omtalt som tredelt, med alderspensjonen frå folketrygda, tenestepensjonar (pensjonar opptente i arbeidsforhold) inkludert AFP og dessutan individuell pensjonssparing.

- Alderspensjonen i folketrygda er berebjelken i pensjonssystemet og utgjer for dei fleste den klart største delen av den samla alderspensjonen deira. Dei samla utbetalingane av alderspensjon frå folketrygda i 2025 er anslått til 334 mrd. kroner, og noverdien av dei opptente rettane til alderspensjon i folketrygda er anslått til om lag 11 500 mrd. kroner ved inngangen til 2025.
- Retten til tenestepensjon blir gradvis bygd opp gjennom tilsetning og finst i ulike ordningar med varierende utforming og ytingsnivå. Innskotspensjon har over tid blitt det tenestepensjonsproduktet som langt dei fleste arbeidstakarane i privat sektor blir dekte av. Innskotspensjon er kjenneteikna av at eit årleg innskot til pensjon, normalt som ein prosentdel av lønna til den enkelte, er definert i pensjonsavtalen. Det årlege innskotet skal frå 1. januar 2022 minst utgjere 2 pst. av lønna opp til tolv gonger grunnbeløpet i folketrygda (G). I offentlig sektor er tenestepensjonsordninga for årskull fødte før 1963 ei bruttoordning som garanterer eit gitt samla nivå på den årlege pensjonen frå folketrygda og tenestepensjonsordninga. Årskull fødte frå og med 1963 tener frå og med 2020 opp offentlig tenestepensjon i ei påslagsordning som blir berekna uavhengig av folketrygda. Ifølge Statistisk sentralbyrå utgjorde pensjonsforpliktingane i tenestepensjonsordningane, eksklusiv AFP, nær 2 900 mrd. kroner ved inngangen til 2025. Av dette beløpet utgjorde forpliktingane til offentlig sektor om lag 58 pst.
- AFP i privat sektor gir eit livsvarig påslag til alderspensjon frå folketrygda. AFP i offentlig sektor er lagd om etter mønster av AFP-ordninga i privat sektor for tilsette fødte i 1963 eller seinare, mens AFP framleis er ei tidlegpensjonsordning i alderen 62–66 år for tilsette fødte til og med 1962 og for medlemmar av Pensjonsordninga for apotekverksemd. Alle tilsette i offentlig sektor er omfatta av AFP-ordninga, mens om lag halvparten av dei tilsette i

privat sektor arbeider i ei verksemd som er tilslutta AFP-ordninga.

- Individuelle pensjonar, inkludert individuell pensjonssparing (IPS), utgjer ein avgrensa del av pensjonssystemet. Pensjonsforpliktingane i desse ordningane utgjorde drygt 77 mrd. kroner ved inngangen til 2025.

Kor stor årleg samla pensjonen kvar og ein får, vil særleg avhenge av kva pensjonsordningar dei har rett til, inntekta i og lengda på oppteningsperioden, når dei er fødte og når dei tar ut pensjonen. Alderspensjonen frå folketrygda er berejelken i pensjonssystemet, og dei andre pensjonsordningane er tilpassa denne. Innføringa av fleksibelt uttak av alderspensjon i folketrygda og levealdersjustering frå 2011 har gjort det nødvendig å justere ei rekke tilgrensande ordningar, både i og utanfor folketrygda. Mykje av dette arbeidet er ferdig, men det er enno i gang arbeid på pensjonsområdet. Dette er omtalt nærmare nedanfor.

6.8.3 Igangverande prosessar på pensjonsområdet

Pensjonsforliket

Pensjonsutvalget, leidd av Kristin Skogen Lund, hadde som mandat å vurdere behov for justeringar som bidrar til å sikre den økonomiske og sosiale berekrafta i pensjonssystemet. Utvalet leverte rapporten sin, NOU 2022: 7 *Et forbedret pensjonssystem*, til Arbeids- og inkluderingsdepartementet 16. juni 2022. Eit samla utval viste til at pensjonsreforma var nødvendig for å avgrense veksten i utgiftene til alderspensjon frå folketrygda og betre berekrafta i offentlege finansar. Vidare vurderte utvalet at reforma ser ut til å verke etter hensikta, og at hovudelementa i reforma må ligge fast. Utvalet peikte samtidig på behov for justeringar for å styrke den sosiale berekrafta i pensjonssystemet, irekna ein gradvis auke i aldersgrensene i pensjonssystemet, ei betre regulering av minstenivåa og ein høgare alderspensjon til uføre.

Regjeringa la fram Meld. St. 6 (2023–2024) *Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil* 15. desember 2023. I meldinga foreslår regjeringa ei rekke tiltak for å styrke den sosiale berekrafta i pensjonssystemet. Tre sentrale forslag er

- ein gradvis auke av aldersgrensene i pensjonssystemet og tilgrensande ordningar (helserelevante ytingar, dagpengar m.m.) for personar fødte i 1964 og seinare, i takt med auken i forventade levealder

- lønnsregulering av minstesatsane i alderspensjon, kombinert med at løpende pensjonar blir regulerte med gjennomsnittet av pris- og lønnsveksten
- auka pensjon til uføre i yngre årskull gjennom auka alder for opptening og overgang til alderspensjon for personar som får uføretrygd

Arbeids- og sosialkomiteen leverte Innst. 233 S (2023–2024) 14. mars 2024. Med innstillinga følgde ein avtale mellom dei daverande regjeringspartia (Arbeidarpartiet og Senterpartiet) og partia Høgre, Sosialistisk Venstreparti, Venstre, Kristelig Folkeparti og Miljøpartiet Dei Grøne. Avtalepartane stiller seg bak forslaga frå regjeringa om ein gradvis auke av aldersgrensene, ei betre regulering av minsteytingane i pensjonssystemet og ei styrking av alderspensjonen til uføre. Vidare har avtalepartane blitt enige om å opprette ei slitarordning i folketrygda samtidig med dei andre endringane i pensjonssystemet, å ikkje innføre plikta til å fråtre ved særaldersgrensa igjen, å auke den alminnelege aldersgrensa for statstilsette og dessutan å utarbeide ein heilskapleg strategi for informasjon på pensjonsområdet. Avtalen seier vidare at skjermingstillegget i alderspensjon til tidlegare mottakarar av uføretrygd skal utvidast til å omfatte årskulla 1954–1962. Uføre alderspensjonistar i dei aktuelle årskulla skal få eit tillegg i alderspensjon opptent etter gammal oppteningsmodell med same sats som årskullet 1953. Utvidinga av skjermingstillegget blei vedtatt av Stortinget våren 2024, jf. Prop. 5 L (2024–2025), Innst. 89 L (2024–2025) og Lovvedtak 30 (2024–2025).

Endringane som følger av regjeringa sitt forslag og pensjonsforliket krev eit omfattande lovarbeid, og har tatt noko meir tid enn venta. Departementet arbeider framleis med eit høyringsnotat om auka aldersgrenser i pensjonssystemet og tilgrensande ordningar.

Som ein del av pensjonsforliket i Stortinget 29. februar 2024 blei det avtalt at den alminnelege aldersgrensa for statstilsette og andre medlemmer i Statens pensjonskasse blir heva frå 70 til 72 år. Dermed blir aldersgrensa harmonisert med den generelle aldersgrensa i arbeidsmiljølova på 72 år for tilsette i privat sektor. Det blei òg avtalt at reglane om bedriftsinterne aldersgrenser i arbeidsmiljølova skal vurderast. Stortinget vedtok våren 2025 å heve aldersgrensa i staten og avvikle moglegheita for å ha bedriftsinterne aldersgrenser ned til 70 år. Endringane trer i kraft 1. januar 2026.

Offentleg tenestepensjon

Partane i offentlig sektor blei einige om ein ny pensjonsløyising for offentlig sektor 3. mars 2018. Avtalen omfattar både alderspensjon og avtalefesta pensjon (AFP). Departementet følgde opp avtalen med lovforslag i dei lovfesta offentlege tenestepensjonsordningane, som blei vedtatt av Stortinget 5. juni 2019, jf., Prop. 87 L (2018–2019), Innst. 314 L (2018–2019), Lovvedtak 72 (2018–2019) og lov 21. juni 2019 nr. 26.

Ny AFP i offentlig sektor er utforma etter mønster av AFP i privat sektor, i tråd med pensjonsavtalen frå 2018. Lovforslag om ny AFP for medlemmer av Statens pensjonskasse blei vedtatt av Stortinget 21. mars 2024, jf. Prop. 35 L (2023–2024), Innst. 231 L (2023–2024), Lovvedtak 51 (2023–2024) og lov 12. april 2024 nr. 14.

Dei nye tenestepensjonsordningane gjeld frå 2020 og omfattar årskull fødde frå og med 1963. Tenestepensjonsleverandørane har frå 2025 starta utbetaling av ny fleksibel tenestepensjon til dei som er fødde i 1963. Ny AFP i offentlig sektor omfattar dei same årskulla og gjeld òg frå 2025. Dei nye ordningane gir betre utteljing for å stå lenger i arbeid, bygger ned mobilitetshindringar mellom offentlig og privat sektor og er tilpassa pensjonsreforma. Analysar frå Frisch-senteret viser at omlegginga alt har ført til auka arbeidsdeltaking blant dei som så langt er omfatta av reforma.

I pensjonsavtalen frå 3. mars 2018 går det fram at regelverket for personar med særaldersgrense, som er fødde i 1963 eller seinare, må tilpassast påslagsmodellen. Regjeringa og partane i offentlig sektor blei einige om nye pensjonsreglar for denne gruppa 25. august 2023. Dei nye reglane inneber at personar med særaldersgrense får eit særalderspåslag som er eit påslag til livsvarig pensjon på toppen av ordinær pensjon. Særalderspåslaget er 5,8 pst. for dei som har aldersgrense 65 år, 6,5 pst. for dei som har aldersgrense 63 år, og 7,7 pst. for dei som har aldersgrense 60 år. Avtalen inneber vidare at tidlegpensjonsordninga blir avvikla frå og med 1965-kullet for dei som har aldersgrense 65 år, og dessutan at 85-årsregelen blir fasa ut for dei som har aldersgrense 60 og 63 år. Dei nye reglane inneber òg at særaldersgrensene og utbetalingsperioden for tidlegpensjon blir flytta oppover i takt med hevinga av aldersgrensene i folketrygda.

Etter vedtak i Stortinget i juni 2021, har det frå 1. juli 2021 ikkje lenger vore noka plikt til å fråtre ei stilling ved aldersgrensa for personar med særaldersgrense 60, 63 eller 65 år, jf. Prop. 138 L

(2020–2021), Innst. 519 L (2020–2021) og Lovvedtak 160 (2020–2021).

Dette har likevel ikkje gjeldt militært tilsette, som framleis har hatt ei plikt til å fråtre ved særaldersgrensa. I avtalen frå 25. august 2023 erkjenner avtalepartane at dei som pliktar å fråtre ved aldersgrensa, står i ei særstilling. Partane avtalte at ein eigen prosess skal avklare særreglane for denne gruppa. I avtalen går det fram at denne prosessen skal avsluttast innan 1. juli 2024, men fristen blei seinare utsett, først til 1. oktober 2024 og seinare til januar 2025. Den 13. januar 2025 blei regjeringa og partane i offentlig sektor einige om ei løyising som svarer ut behovet for særreglar for dei som har plikt til å fråtre i Forsvaret. Avtalen inneber at plikta til å fråtre i Forsvaret skal opphevast. Avtalen inneber vidare at fribeløpet for avkorting av ny tidlegpensjon skal aukast frå 1 G til 2,7 G. Auka fribeløp skal gjelde for alle som skal ha ny tidlegpensjon, dvs. årskull fødde frå og med 1970 med aldersgrense 60 år og årskull fødde frå og med 1967 med aldersgrense 63 år.

Den 10. april 2025 la regjeringa fram Prop. 108 L (2024–2025), som følgde opp avtalane med partane om nye pensjonsreglar for personar som har ei særaldersgrense. Dei foreslåtte lovendingane i Prop. 108 L (2024–2025) blei vedtatt i Stortinget 10. juni 2025, jf. Innst. 348 L (2024–2025), Lovvedtak 76 (2024–2025) og trer i kraft 1. januar 2026. Punktet i avtalen frå 13. januar 2025 om å oppheve plikta til å fråtre ved 60 år i Forsvaret blei følgt opp gjennom Prop. 102 L (2024–2025), som regjeringa la fram 4. april 2025. Lovendingane som blei foreslått her blei vedtatt 2. juni 2025, jf. Innst. 509 L (2024–2025) og Lovvedtak 89 (2024–2025), og tredde i kraft 1. juli 2025.

Regjeringa og partane i offentlig sektor er innforstått med at det no blir sett i gang eit arbeid for å vurdere det framtidige omfanget av særaldersgrenser. Arbeidet har som siktemål at offentlig sektor i større grad får gjort nytte av kompetansen til personar som i dag har særaldersgrenser.

Regjeringa la 26. mai 2023 fram ein lovproposisjon om å oppheve minstegrensa på 20 pst. stilling for rett til medlemskap i dei lovfesta offentlege tenestepensjonsordningane i lov om Statens pensjonskasse, apotekarpensjonslova og sjukepleiarpensjonslova. Stortinget har vedtatt lovendinga, jf. Prop. 120 L (2022–2023), Innst. 37 L (2023–2024) og Lovvedtak 1 (2023–2024). Lovendinga tredde i kraft 1. januar 2025. Opphevinga av minstegrensa inneber at alle offentlig tilsette vil få pensjonsopptening frå første krone og første dag. I samanheng med stortingsbehandlinga blei regjeringa beden om å legge til rette for at pensjo-

nerte sjukepleiarar har gode insentiv til å arbeide i mindre stillingar i det offentlege, under dette å vurdere unntak for innmelding i pensjonsordninga for sjukepleiarar. Regjeringa blei våren 2024 einig med partane om ei løysing som gjer det mogleg for sjukepleiarar fødde før 1965 å jobbe ved sida av pensjonen utan at pensjonen blir avkorta. Stortinget slutta seg til denne løysinga, jf. Prop. 5 L (2024–2025), Innst. 89 L (2024–2025) og Lovvedtak 30 (2024–2025).

AFP i privat sektor

LO og NHO evaluerte i 2017 AFP-ordninga i privat sektor, som blei lagd om som ein del av pensjonsreforma i 2011, og konkluderte med at ordninga etter omlegginga i hovudsak har fungert som føresett, men at det er enkelte forhold ved den noverande ordninga som bør greiast ut vidare.

LO og NHO blei i tariffoppgjeret i 2018 einige om å greie ut alternativ til den gjeldande AFP-ordninga, jf. protokollen til tariffpartane 8. april 2018. Av protokollen går det fram at eit felles mål for ei framtidig ordning er at det skal vere betre samsvar mellom kor lenge ein har vore i ei AFP-bedrift, og kva ein får utbetalt i pensjon. Det daverande Arbeids- og sosialdepartementet og Finansdepartementet hjelpa partane i utgreiingsarbeidet.

Utgreiingsarbeidet identifiserte eit mogleg handlingsrom og etablerte nokre rammer for løysingar som kan balansere ulike omsyn. Arbeidet er dokumentert i rapporten *Utredning av en mulig reformert AFP-ordning i privat sektor*, som blei publisert 12. mai 2021. AFP i privat sektor er partane si ordning. Regjeringa er innstilt på å gå i forhandlingar med partane med sikte på ei omlegging dersom partane ønsker å gå vidare med ei omlegging av ordninga.

Pensjonstrygda for fiskarar

Fiskarar som heilt eller delvis har inntekt i form av lott, blir i dag i skatte- og trygderettsleg samanheng rekna som sjølvstendig næringsdrivande. Til liks med andre sjølvstendig næringsdrivande er fiskarane ikkje omfatta av obligatorisk tenestepensjon, men dei har i motsetning til andre sjølvstendig næringsdrivande likevel ei pliktig pensjonsordning gjennom pensjonstrygda for fiskarar. Pensjonstrygda er ei lovbestemt, pliktig tidlegpensjonsordning (avtrappingspensjon) frå 60 til 67 år for personar som har eller har hatt fiske som hovudnæring.

Pensjonstrygda for fiskarar er utlikningsfinansiert. Det vil seie at ordninga ikkje er fondert, men at pensjonsutgiftene for året blir dekte av

årets inntekter frå medlemspremie og ei omsetningsavgift på salet av fisk. Utgiftene ordninga har til pensjonar, har over fleire år vore høgare enn inntektene til ordninga, og det har derfor vore nødvendig med til dels betydelege bidrag frå likviditetsfondet for ordninga, som i si tid blei bygd opp av den tidlegare utførselsavgifta som blei avvikla i 1993. I 2020 var likviditetsfondet brukt opp, og sidan ordninga er garantert av staten, har det blitt gitt tilskot frå staten over statsbudsjettet i perioden 2020–2023.

For å sikre ein betre balanse mellom inntektene og utgiftene til ordninga har ein auka både medlemspremien og omsetningsavgifta i fleire omgangar. Medlemspremien og omsetningsavgifta utgjorde i 2025 hhv. 17 960 kroner og 0,4 pst.

Regjeringa Solberg sendte 16. september 2021 på høyring eit forslag om å lukke ordninga for nye medlemmer, slik at ho på sikt blir avvikla. Bakgrunnen var at ordninga var underfinansiert og i tillegg hadde ei rekke svakheiter. Sidan ei lukking ville redusere inntektene til pensjonstrygda, uttalte departementet i høyringsnotatet at regjeringa var innstilt på å dekke delar av underdekninga, med eit beløp som motsvarer det beløpet ein gjekk ut frå at staten måtte utbetale i statsgaranti dersom ordninga blei vidareført. Endeleg uttalte departementet i høyringsnotatet at det blei føresett at næringa sjølv ville finansiere kostnadene ved ei raskare lukking eller ei vidareføring av dagens ordning.

I høyringsrunden retta enkelte instansar kritikk mot prosessen. Som følge av det blei det hausten 2022 sett ned ei partssamansett arbeidsgruppe til å greie ut om det var behov for ei eiga pensjonstrygd for fiskarar, og korleis denne i så fall burde vere utforma. Arbeidsgruppa blei ferdig med arbeidet 20. desember 2024, og konkluderte med at pensjonstrygda for fiskarar bør lukkast og på sikt avviklast. Hovudtilrådingane frå arbeidsgruppa var dei same som blei foreslått i høyringsnotatet hausten 2021. Regjeringa følgde opp arbeidsgrupperapporten med å legge fram Prop. 133 L (2024–2025) 10. april 2025 med forslag om at ordninga blir lukka for nye medlemmer, slik at ho på sikt blir avvikla. Lovforslaget er til behandling i arbeids- og sosialkomiteen.

Innspel frå pensjonistorganisasjonane til utforminga av eldrepolitikken

Regjeringa meiner at pensjonistane skal kunne komme med innspel til utforminga av eldrepolitikken og politikken på andre område som vedkjem dei. I Hurdalsplattforma har regjeringa derfor

slått fast at ho vil gi pensjonistorganisasjonar forhandlingsrett på andre område enn reguleringa av pensjonar for å gi dei moglegheita til å drøfte viktige spørsmål i eldrepolitikken. På denne bakgrunnen inngjekk regjeringa 20. juni 2022 ein avtale med organisasjonane til pensjonistane og arbeidstakarane om fire årlege møte om statsbudsjetta, for at regjeringa gjennom desse årlege møta kan nyttiggjere seg kompetansen til organisasjonane og innsikta dei har på eit viktig politikk-område. Regjeringa sin politikk på område som vedkjem eldre, vil på denne måten vere betre forankra i ønska og behova til pensjonistane, og verkemidla i politikken for dei eldre kan slik innretast til det beste for levkåra og livssituasjonen deira. Sjå òg omtale i Prop. 41 L (2021–2022) *Endringer i folketrygdloven, lov om Statens pensjonskasse og enkelte andre lover (endret regulering av alderspensjon under utbetaling)*, kap. 10.

Pensjonist- og arbeidstakarorganisasjonane har til budsjettet for 2026 fremma krav på områda til fleire departement. Regjeringa viser til ønska frå organisasjonane om høgare minstepensjon, betre alderspensjon til uføre og sjukepengerettar etter fylte 67 år. Dette er område som òg er behandla i Meld. St. 6 (2023–2024) *Et forbedret pensjonssystem med styrket sosial profil*, Innst. 233 S (2023–2024) frå Arbeids- og sosialkomiteen og i pensjonsavtalen mellom dei daverande regjeringspartia (Arbeidarpartiet og Senterpartiet) og partia Høgre, Sosialistisk Venstreparti, Venstre, Kristelig Folkeparti og Miljøpartiet Dei Grøne.

Regjeringa har i 2025 lagt fram Meld. St. 11 (2024–2025) *Fagfolk for en ny tid – med høyere yrkesfaglig utdanning*, der eit av tiltaka er å bygge ut kapasiteten i fagskulane i samsvar med kompetansebehova i heile landet. Behova for helsepersonell er stort i kommunane, og regjeringa har ein samarbeidsavtale med KS for å auke kapasiteten og kvaliteten i praksisplassar i kommunane for helse- og sosialfagstudentar. Regjeringa vil også føre vidare satsinga på bu- og reisestønad til studentane og andre tiltak som støttar opp under kvalitet og kapasitet i praksis i kommunar langt frå campus. Vidare vil regjeringa auke kapasiteten i sentrale helseutdanningar, slik som sjukepleie, audiografi og psykologi. Det kjem i tillegg til den styrkte kapasiteten i medisin, fysioterapi, vernepleie og sjukepleie dei siste åra. Vi viser til nærmare omtale i Prop. 1 S (2025–2026) for Kunnskapsdepartementet.

God kvalitet i helse- og omsorgstenestene krev bemanning, tid, tillit, relasjonar og tydelege prioriteringar. Pensjonistorganisasjonane har fremma krav om ein auke i heildøgns omsorgs-

plassar, ei satsing på tenester og fellesskapstilbod til heimebuande, som dagsenter og eldresenter samt alderstilpassa bustader. Vidare har dei etterspurt ei satsing på styrkt grunnbemanning i dei kommunale helse- og omsorgstenestene, ei satsing på heiltid og faste stillingar, tilstrekkeleg helsepersonell med riktig kompetanse, fleire studieplassar innan helse og fleire praksisplassar. Dei er opptatt av og etterlyser meir kontroll av kvaliteten i tenestene.

Organisasjonane har i krava sine løfta fram eldre si psykiske helse, einsemd blant eldre, behovet for satsing på habilitering og rehabilitering, ulike dagtilbod til eldre som blir fylte med kulturelt og sosialt innhald. Dei krev òg styrking av tilbodet til demente og dei løftar fram ulike problemstillingar knytt til pårørande. Vidare har dei etterspurt ei betre opplæring i digitale verktøy for eldre.

I tillegg krev dei at det blir satsa på fastlegeordninga, at tannhelse blir ein del av eigenandelsordninga og at det blir satsa på spesialisthelsetenester gjennom auka løyvingar i sjukehusramma. Dei peikar òg på innføringa av Helseplattforma i Helse Midt-Noreg og auka behov for særskilde tilskot til investeringar.

Regjeringa har gjort mykje, men det er likevel eit behov for å auke innsatsen ytterlegare.

I 2025 la regjeringa fram en stortingsmelding om framtidige allmennlegetenester og akuttmedisinske tjenester utanfor sykehus; Meld. St. 23 (2024–2025) *Fornye, forsterke, forbedre*. Eldre skal møte ei tilgjengeleg, god og brukarvennleg allmennlegeteneste i heile landet, oppleve gode og samanhengande tenester, få hjelp til å ta kloke val for eiga helse, til å førebygge sjukdomsutvikling og -forverring og til å meistre helse- og livsutfordringar. Regjeringa prøver òg ut ei ordning med kommunal nettlege for å gjere dei offentlege allmennlegetenestene meir tidsriktige og tilgjengelege for befolkninga, gi innbyggjarane eit meir fleksibelt allmennlegetilbod i kommunane og bidra til å jamne ut uønskte sosiale ulikskapar i tilgangen til tenester. I forslaget til ny fastlegeforskrift, som nyleg har vore på høyring, foreslår regjeringa vidare at aldersgrensa til å kunne inngå tidsavgrensa avtale med kommunen om å drive fastlegeverksemd blir heva frå 75 år til 80 år.

I Meld. St. 24 (2022–2023) *Fellesskap og mestring – Bu trygt heime* la regjeringa fram tiltak som skal bidra til at eldre kan bu trygt heime, og bidra til å utsette etterspørselen etter helse- og omsorgstenester. Det skal skje gjennom betre planlegging, styrkt førebygging og meir målretta tenester.

Regjeringa vil bidra med eit eldreløft med fem innsatsområde: *Bustad, bemanning, kvalitet og kompetanse, aktivitet og høyrsel*. Regjeringa foreslår å styrke investeringstilskotet for heildøgns omsorgsplassar, å innføre eit nytt tilskot til privatpersonar til oppgradering av eigen bustad og følger opp Eldrebustadprogrammet og å innføre ein ny Eldreboligallianse.

Regjeringa vil i løpet av 2026 legge fram ein helsepersonellplan som går fram til 2040, for å rekruttere og halde på fagkompetansen i helse- og omsorgstenestene, der ein òg skal ivareta pårørande. Partane vil bli involverte i arbeidet. Planen skal bl.a. omfatte tiltak innan følgande innsatsområde: i) arbeidsmiljø og arbeidsvilkår, ii) ansvar og oppgåvedeling og formålstenleg organisering av arbeidsprossar, iii) teknologi og utstyr og iv) rekruttering til helse- og omsorgstenestene.

Regjeringa vil jobbe for høgare kvalitet, mindre forskjellar i kvaliteten mellom kommunane, og følge med på kvaliteten i eldreomsorga, bl.a. gjennom Eldrebarometeret. For å bidra til aktivitet vil regjeringa, i samarbeid med frivillige organisasjonar, legge til rette for gode aktivitetstilbod til eldre i heile landet. Regjeringa foreslår å opprette ei tilskotsordning for å fremme fysisk og sosial aktivitet. Gjennom ordninga skal fleire eldre få moglegheit til å delta og bidra i lokalsamfunnet.

Regjeringa vil føre vidare satsinga på å bygge og fornye heildøgns omsorgsplassar som sjukeheimar og omsorgsbustader. I tillegg vil regjeringa etablere ei tilskotsordning gjennom Husbanken som gir dei eldre betre moglegheit til å tilpasse eigen bustad. Ordninga skal stimulere til at fleire oppgraderer bustaden sin, og auke andelen eigna bustader i marknaden. Vi viser til kap. 760 Prop. 1 S (2025–2026) for i Helse- og omsorgsdepartementet for nærmare omtale av ordninga. Husbanken følger opp Eldrebustadprogrammet, med mål om å bidra til at alle har tilgang til ein eigna bustad i eit aldersvennleg bumiljø.

Som ein del av Eldreboligprogrammet, har regjeringa tatt initiativ til ein eldrebustadallianse for å få fart på bygginga av nye og aldersvennlege eldrebustader og betre tilpassing av eksisterande bustader. Alliansen hadde det første møtet sitt 28. august. Ei hurtigarbeidande arbeidsgruppe under alliansen skal etter planen levere ein rapport med ei bruttoliste av tiltak og verkemidlar som kan mobilisere til at fleire kan bu heime lenger 1. oktober. Arbeidsgruppa er eit samarbeid mellom byggenæring, kommunesektoren og Husbanken.

Regjeringa har arbeidd systematisk med tiltak som skal støtte opp om ei berekraftig utvikling i den kommunale helse- og omsorgstenesta når det

gjeld tilstrekkeleg personell og kompetanse, bl.a. gjennom *Opptrappingsplan for heltid og god bemanning i omsorgstjenesten*, som blir følgd opp gjennom Kompetanseløft 2025. *Opptrappingsplan for heltid og god bemanning* har som mål å bidra til tilstrekkeleg med årsverk med relevant utdanning i omsorgstenesta, og inneheld tiltak knytte til tenesteutvikling, rekruttering og kvalifisering av tilsette og til leing og planlegging.

Tida er inne for å tenke nytt om korleis vi kan rekruttere i helse- og omsorgssektoren. Sektoren har eit stort behov for arbeidskraft framover. Berre innanfor dei kommunale omsorgstenestene trengst 55 000 nye årsverk innan 2035. Samtidig er det ei utfordring at fleire unge står utanfor arbeid og utdanning. Regjeringa etablerer no eit rekrutteringsprogram, med oppstart i 2026, der innsatsen blir retta mot å inkludere personar som er utanfor arbeidslivet og inkludere til arbeid i ein sektor som har stort behov for arbeidskraft framover. Rekrutteringa vil bidra til fleire tilsette og legge grunnlaget for ei meir formålstenleg oppgåvedeling og kompetanseheving blant dei tilsette i tenestene, noko som vil bøte på eit stadig aukande behov for kompetanse. Det er løyvd 87 mill. kroner på Helse- og omsorgsdepartementet sitt budsjett til programmet i 2026. På budsjettet til Arbeids- og inkluderingsdepartementet er det løyva 38 mill. kroner, sjå omtale under kap. 634 post 01 og kap. 605 post 01.

Regjeringa foreslår òg midlar til fleire studie-plassar innanfor psykologi og desentraliserte medisin-, og audiografutdanningar.

Regjeringa lanserte sommaren 2025 første versjon av «Eldrebarometeret». Eldrebarometeret er ei nettside som skal gi eit bilde av kvaliteten i helse- og omsorgstenestene for eldre, bidra til meir openheit og tillit, og vere ein viktig kunnskapsressurs for kvalitetsforbetring, tenesteutvikling og politikktutforming, både lokalt og nasjonalt. Den første versjonen skal utviklast vidare. Skal bildet av kvaliteten bli heilskapleg, må alle dimensjonar av kvalitet vere belyste. Det krev fleire nøkkeltal innanfor enkelte område. I dag manglar vi gode nøkkeltal bl.a. når det gjeld korleis dei eldre sjølve opplever kvaliteten på tenestene, og korleis tenestene arbeider med pasienttryggleik og kvalitetsforbetring. Det er løyvd 5 mill. kroner til vidareutvikling av eldrebarometeret i 2026.

Regjeringa legg stor vekt på at eldre skal kunne leve eit aktivt og meningsfullt liv i fellesskap med andre. Dette kan fremmast gjennom ulike tiltak, som dagsenter eller eldresenter og andre lokale tilbod. For å styrke arbeidet med slike tiltak har regjeringa gitt Helsedirektoratet i

oppdrag å greie ut korleis ei nasjonal aktivitetsgaranti kan utformast og innførast i planperioden for Bu trygt heime-reforma. Som eit første steg vil regjeringa opprette eit aktivitetstilskot til eldre, med mål om å stimulere til fysisk og sosial aktivitet. Tilskotet på 60 mill. kroner skal òg legge til rette for innføringa av aktivitetsgarantien. Vi viser til nærmare omtale av tilskotet i Prop. 1 S (2025–2026) for Helse- og omsorgsdepartementet.

Høyreapparat er ofte viktig for å halde oppe arbeid og sosial aktivitet og unngå psykiske plager og demens. I fleire helseføretak er det lang ventetid for å få tilpassa høyreapparat. Regjeringa vil innføre ein høyreapparatgaranti, som sikrar at eldre som treng det skal få tilgang til høyreapparat innan fire månader. Det vil krevje fleire fagfolk, betre oppgåvedeling, meir fleksible prosessar og endringar i eit rigid regelverk. Regjeringa vil ta initiativ til ein gjennomgang av pasientforløp og regelverk for tildeling av høyreapparat. For å oppnå betre tilgang på personell, vil regjeringa, i tillegg til å auka talet på studieplassar ved audio-grafutdanninga ved NTNU, gi i oppdrag til dei regionale helseføretaka å sette i verk kompetansehelevande tiltak for personell innan høyrsel-somsorga (28 mill. kroner).

Regjeringa har lagt fram Meld. St. 15 (2022–2023) *Folkehelsemeldinga – Nasjonal strategi for utjamning av sosiale helseforskjellar* som omtaler den samla innsatsen til regjeringa for å fremme betre folkehelse og god livskvalitet i befolkninga, Meld. St. 23 (2022–2023) *Opptrappingsplan for psykisk helse (2023–2033)*, som viser innsatsen for alle aldersgrupper på heile det psykiske helsefeltet, og Meld. St. 24 (2022–2023) *Felleskap og meistring – Bu trygt heime*. Folkehelseinstituttet har i 2025 hatt i oppdrag å kartlegge den psykiske helsa og livskvaliteten blant eldre. Regjeringa foreslår å løyve 140 mill. kroner til oppfølging av opptrappingsplanen i 2026, bl.a. for å styrke lågterskeltilbod i kommunane gjennom frivilligheita.

Å ta vare på og støtte pårørande er viktig for å sikre berekrafta i velferdsstaten. Regjeringa har eit mål om å legge til rette for at pårørande kan vere ein ressurs, men samtidig leve eit godt liv og ta vare på si eiga helse. Hausten 2024 lanserte regjeringa pårørandeavtalar som skal bidra til eit betre samarbeid mellom pårørande og tenestene. I det vidare arbeidet vil regjeringa arbeide for at pårørande sitt perspektiv og medverknad bli integrerte i alle planer og strategiar i helse- og omsorgspolitikken. Vi viser til nærmare omtale under kap. 760 i Prop. 1 S (2025–2026) for Helse- og omsorgsdepartementet.

I 2025 fekk Senter for eit aldersvennleg Noreg i oppdrag å kartlegge kunnskapen om digital inkludering blant eldre og om utfordringane på området, og å utvikle pilotar for betre opplæring. Kartlegginga har vist at dagens tilbod er fragmentert og manglar ei heilskapleg tilnærming. Det finst heller ikkje standardar for rettleiarar. I 2026 vil senteret, i samarbeid med bl.a. Digitaliseringsdirektoratet, HK-Noreg, frivillige organisasjonar og enkelte kommunar gjennomføre pilotar for å få fram betre kursmodellar. Senteret bidrar òg til å synleggjere behova til eldre digitale brukarar sine behov i relevante tiltak, bl.a. i Digitaliseringsdirektoratet sitt arbeid med ein nasjonal hjelpetelefon. Sjå kap. 714 post 21 i Prop. 1 S for Helse- og omsorgsdepartementet.

Regjeringa har vedtatt at dagens demensplan skal følgast opp med ein ny – *Demensplan 2030*. Den nye planen vil legge vekt på førebygging, tidleg diagnostisering og behandling, persontilpassa medisin og tenester, og dessutan auka bruk av teknologi. Planen skal òg ta omsyn til dei særskilde utfordringane distriktskommunane står overfor. Bu- og avlastingstilbod, og tilbod om dagaktivitet, må tilpassast og skalerast i takt med behova til pasientgruppa og dei pårørande. Målet er å legge fram Demensplan 2030 i løpet av første halvår 2026. Demensplan 2025 gjeld fram til den nye planen er på plass.

Tannhelsetenestene er styrkte gjennom ei varig auke i rammetilskotet til fylkeskommunane med 300 mill. kroner i 2024, som bl.a. skal legge til rette for pasientgruppa 85 år og eldre. Regjeringa har sett ned eit tannhelseutval, som leverte den første utgreinga si hausten 2024. Utgreinga har vore på offentleg høyring, og er no til oppfølging i departementet.

Det tekniske berekningsutvalet for økonomien i spesialisthelsetenesta er eit uavhengig utval som bl.a. har vurdert realveksten i løyvingane til spesialisthelsetenesta. Realveksten viser endringane i det økonomiske handlingsrommet i ein tidsperiode. Utvalet anslår at det frå 2022 til 2025 var ein realvekst i løyvingane, ut over det som har vore nødvendig for å kompensere for endringar i meirkostnadane til demografi, på om lag 3,8 mrd. 2025-kroner. Regjeringa vil legge fram forslag til budsjett for sjukehusa for 2026 i Prop. 1 S (2025–2026) for Helse- og omsorgsdepartementet.

Pensjonistorganisasjonane har i møta med regjeringa fremma krav om styrkt kommuneøkonomi. Kommuneøkonomi er eit prioritert område for regjeringa, og i 2026 foreslår regjeringa ein realvekst i dei frie inntektene til kommunesektoren på 4,2 mrd. kroner, samanlikna med Revidert

nasjonalbudsjett 2025. Sjå nærmare omtale Prop. 1 S (2025–2026) for Kommunal- og distriktsdepartementet.

Organisasjonane meiner òg at bustøtta bør styrkast. Regjeringa meiner det er viktig med ei god bustøtteordning som gjer det enklare for husstandar med låge inntekter å behalde ein eigna bustad. I budsjettet for 2025 blei bustøtta betra ved at det kom på plass ei kompensasjonsordning for mottakarar med inntekt frå arbeidsavklaringspengar eller dagpengar, slik at dei ikkje lenger mistar bustøtte to gonger i året fordi dei får utbetalt tre meldekortsperioder i same kalendermånad. Tiltak som blei vedtatt midlertidig i forbindelse med revidert nasjonalbudsjett i 2024, bl.a. auka buutgiftstak og forenkla utrekning av eigenandelen, blei dessutan gjorde varige.

Organisasjonane har fremma krav om styrking av Husbanken og auka bustadbygging. Noreg treng fleire bustader, og regjeringa har som mål at det blir tillate å sette i gang bygging av 130 000 bustader innan 2030. Regjeringa gjer ei rekke grep for å få fart på bustadbygginga, sjå nærmare omtale i Prop. 1 S (2025–2026) for Kommunal- og distriktsdepartementet. I 2024 starta regjeringa opp eit eldrebustadprogram, jf. Meld. St. 24 (2022–2023) *Felleskap og meistring – Bu trygt heime*. Programmet skal bidra til at alle har tilgang til ein eigna bustad i eit aldersvennleg bumiljø. I 2025 har regjeringa etablert ein eldrebustadallianse, som bl.a. skal levere konkrete forslag til regjeringa for å få fart på bustadbygginga og tilpassinga av eksisterande bustader, jf. tidlegare omtale.

Organisasjonane ønsker ei satsing på digital kompetanse for eldre. I juni 2023 la regjeringa fram *Handlingsplan for auka inkludering i eit digitalt samfunn*. Planen gjeld frå 2023 til 2026. Målet med handlingsplanen er å sikre at alle innbyggjarar skal få likeverdige offentlege tenester, uavhengig av bakgrunn, språkkunnskapar eller alder. Handlingsplanen rettar seg primært mot dei gruppene som opplever digitale barrierar og digitalt utanforskap. Det skal bl.a. etablerast eit betre samarbeid mellom offentlege verksemder, frivillige organisasjonar og næringslivet for å koordinere innsatsen for å hindre digitalt utanforskap. Regjeringa vil òg sørge for at offentlig sektor tilbyr rettleiing i bruk av digitale løysingar til brukarar som manglar eller har svake digitale ferdigheiter. Offentleg sektor har eit ansvar for å levere offentlege tenester til alle, inkludert dei som ikkje er digitale. Regjeringa foreslår å løyve 5 mill. kroner til Senteret for eit aldersvennleg Noreg for å styrkje digital inkludering og utvikla opplærings-tilbod for eldre, i samarbeid med bl.a. organisasjo-

nane til pensjonistane, IKT-Noreg, KS og Frivillighet Norge, jf. omtale i Prop. 1 S (2023–2024) for Helse- og omsorgsdepartementet. Regjeringa foreslår å vidareføre 2 mill. kroner til ei tilskotsordning for å bidra til aldersvennleg frivillighet og utvikling av lågterskel-møteplassar for eldre i 2026. Satsinga må sjåast i samanheng med Bu trygt heime-reforma. Ordninga er administrert av Norges Frivilligsentraler. Rådet for eit aldersvennleg Noreg har digital inkludering som satsingsområde, og vil bidra til meir bevisstheit og forslag til tiltak saman med IKT-Norge, dei frivillige organisasjonane og kommunane.

For 2026 foreslår regjeringa å løyve 8 mill. kroner til ei tilskotsordning for hjelpe- og rettleiings-tilbod til innbyggjarar med manglande eller låg digital kompetanse. Formålet med ordninga er å bidra til at alle innbyggjarar skal settast i stand til å bruke digitale verktøy og tenester frå offentlege og private aktørar. Digitaliseringsdirektoratet forvaltar ordninga. Regjeringa foreslår òg eit driftstilskot på 5 mill. kroner til Seniornett Norge for 2026. Målet med driftstilskotet er å styrke aktivitetar retta mot målgruppa svake eller ikkje-brukarar av internett over 65 år over heile landet.

Regjeringa arbeider med tillitsreforma, og i den samanhengen blir òg pensjonistorganisasjonane sine synspunkt om reforma vurderte.

6.9 Inkludering i samfunnet og gode levekår for dei mest vanskelegstilte

Det sosiale sikkerhetsnettet skal gi tryggleik til alle og bidra til at dei som har behov for det, får nødvendig hjelp til å delta i arbeidslivet og på andre arenaer i samfunnet.

Trass i høg sysselsetting og ein godt utbygd velferdsstat med universelle velferdsordningar og velferdstenester, blir enkeltpersonar og familiar ramma av fattigdom og låginntekt. Å vekse opp i fattigdom aukar risikoen for å stå utanfor arbeidslivet og ha låginntekt som vaksen. Fattigdom skal redusast, særleg fattigdom som rammar barnefamiljar.

Dei sosiale tenestene i arbeids- og velferdsforvaltninga er det nedre sikkerhetsnettet i velferdsordningane. Tenestene skal bidra til økonomisk og sosial tryggleik og fremme overgang til arbeid, sosial inkludering og aktiv deltaking i samfunnet.

Frivillige organisasjonar og sosiale entreprenørar bidrar på ulike måtar i arbeidet med å gi fleire ein sjanse til å komme i arbeid og aktivitet, og er eit viktig supplement til det offentlege velferdstilbodet.

Det er eit mål for regjeringa at personar med nedsett funksjonsevne skal kunne delta i arbeidslivet og samfunnet på lik linje med andre. Hjelpemiddel og tilrettelegging er viktige verkemiddel for å bidra til dette. Hjelpemiddel frå folketrygda er støttefunksjonar, og verkar saman med andre tilretteleggingsfunksjonar i skolen, arbeidslivet og dagleglivet for å tette gapet mellom isolasjon og deltaking.

6.9.1 Dei sosiale tenestene i Nav-kontoret og førebyggjande sosialt arbeid

Kommunane har, gjennom ansvaret for dei sosiale tenestene i Nav-kontoret, ei sentral rolle i å fremme sosial og økonomisk tryggleik. Ansvaret omfattar både førebyggjande sosialt arbeid og dei individuelle tenestene opplysning, råd og rettledning, økonomisk stønad, midlertidig butilbod, individuell plan og kvalifiseringsprogram.

Arbeids- og velferdsdirektoratet er fagdirektoratet for dei kommunale sosiale tenestene og skal gjennom ulike tilretteleggjande tiltak bidra til at kommunane varetar ansvaret for desse tenestene på ein god måte. Blant viktige verkemiddel i arbeidet til direktoratet er kompetanseheevande tiltak og tilskotsmidlar til å utvikle dei sosiale tenestene. Statsforvaltarane er her ein viktig samarbeidspartnar.

Førebyggjande sosialt arbeid

Sosiale tenester og sosialfagleg arbeid er viktig i eit heilskapleg tenestetilbod til personar som opplever sosiale problem, men òg i arbeidet kommunane gjer for å førebygge at slike problem oppstår. Arbeids- og inkluderingsdepartementet har gitt Arbeids- og velferdsdirektoratet i oppdrag å gjennomføre eit program for førebyggjande sosialt arbeid og heilskapleg førebyggjande innsats lokalt. Eit overordna mål for programmet er å førebygge at folk fell utanfor og får sosiale problem, slik at færre blir ståande permanent utanfor arbeids- og samfunnslivet. Programmet skal bidra til meir merksemd rundt førebyggingsansvaret, og til at kommunar og Nav-kontor varetar dette ansvaret på ein betre måte. Arbeids- og velferdsdirektoratet har utarbeidd ein overordna plan som omfattar desse elementa: kompetanseheevande tiltak, arenaer for å utveksle erfaringar, tilskotsmidlar til forsøks- og utviklingsarbeid, tilrettelegging av statistikk og styringsdata, og nasjonale (samordna) forventningar om førebygging.

Direktoratet har i 2025 bl.a. gitt tilskotsmidlar til tolv Nav-kontor til utvikling av samarbeid med

frivillige organisasjonar og sosiale entreprenørar for å førebygge utanforskap og sosial ekskludering. I samarbeid med fire statsforvaltarembeter har direktoratet organisert læringsnettverk for prosjekta som får tilskot.

Kvalifiseringsprogrammet

Kvalifiseringsprogrammet med tilhøyrande kvalifiseringsstønad har sidan 2010 vore ei lovpålagd oppgåve for kommunane og ein rett for dei som oppfyller vilkåra i lova. Programmet er retta mot personar mellom 18 og 67 år som har vesentleg nedsett arbeids- og inntektsevne, og ingen eller svært avgrensa ytingar til livsopphald etter folketrygdlova eller arbeidsmarknadslova. Formålet med programmet er å bidra til at fleire i målgruppa kjem i arbeid.

Ved utgangen av 2024 var det om lag 7 200 deltakarar i kvalifiseringsprogrammet, ein nedgang frå om lag 7 400 ved utgangen av 2023. 68 pst. av deltakarane var født i utlandet.

Erfaringane med kvalifiseringsprogrammet har i stor grad vore positive, men det har samtidig vore nokre vedvarande utfordringar. Bl.a. har talet på deltakarar minka til eit nivå som er lågare enn forventet, og det har vekt bekymring for om kommunane vurderer deltaking for alle i målgruppa og tildeler program til dei som oppfyller vilkåra i lova. Departementet har på denne bakgrunnen gått nærmare gjennom erfaringane med programmet og sett dei i samanheng med dei samla verkemidla i Nav-kontoret.

Slik departementet vurderer det, bør kvalifiseringsprogrammet først vidare som ei kommunal ordning i Nav-kontoret retta mot personar som står i fare for å bli avhengige av økonomisk sosialhjelp i ein lengre periode. Programmet er eit viktig verkemiddel i arbeidet for å redusere mottak av økonomisk sosialhjelp over lengre tid. Deltakarane i programmet er personar som har fleire barrierar mot arbeid, og som derfor kan ha nytte av eit heilskapleg program med tett oppfølging.

Dei seinare åra er det tatt initiativ til innsatsar og forsøk spesielt retta mot ungdom, blant desse forsøk med eit nytt ungdomsprogram og forsøk med *Eit enklare Nav – aktivitetspengar for unge*. Dersom evalueringar frå desse viser gode resultat, vil det på eit framtidig tidspunkt vere aktuelt å vurdere plassen til kvalifiseringsprogrammet blant dei samla verkemidla i Nav-kontoret på nytt.

Moglege årsaker til at kvalifiseringsprogrammet ikkje blir brukt meir enn det gjer, er finansieringsforma og at programmet er ressurskrevjande og tungvint å administrere.

For å støtte arbeidet til kommunen og Nav-kontora, vil departementet vurdere korleis ein kan stimulere til forsterka innsats i Nav-kontoret sitt arbeid med programmet. Det varierer mykje korleis Nav-kontora arbeider med programmet, og i kva grad dei opplever utfordringar i dette arbeidet. Arbeids- og velferdsdirektoratet har saman med statsforvaltarane sett i verk ei rekke tiltak med kompetanseheving og anna tilrettelegging overfor kommunane dei siste åra. Dette arbeidet skal framleis ha høg prioritet. Departementet vil òg vurdere mogelege endringar i regelverket og fag- og støttesystem som kan gjere programmet enklare å forvalte.

Økonomisk sosialhjelp

Kommunane har ei plikt til å stille vilkår om aktivitet til sosialhjelpsmottakarar under 30 år. Det inneber òg å stille vilkår om norskopplæring dersom manglande norskkunnskap er årsaka til at mottakarane ikkje er sjølvhjelpne.

I ei evaluering av aktivitetsplikta blir det trekt fram at ho bidrar til betre opplæring av brukargruppa, men ein generell og betydeleg mangel er at få Nav-kontor evnar å gi meningsfull og velegna aktivitet til heile breidda av denne samansette gruppa.¹⁹

Oslo Economics har på oppdrag frå Arbeids- og velferdsdirektoratet kartlagt kva slags tiltak og aktivitetar kommunane tilbyr sosialhjelpsmottakarane.²⁰ Kartlegginga viser at det varierer mykje mellom kommunane. Funna tyder òg på at dei ofte bruker statlege arbeidsmarknadstiltak framfor kommunale tiltak.

Ifølge kartlegginga framstår aktivitetsplikta for mottakarar under 30 år som eit nyttig verkemiddel for Nav-kontora i tilfella der dei har god kunnskap om føresetnadene og behova til brukaren. Men det er fleire tilfelle der brukarar får sosialhjelp i mange år og deltar på ei rekke tiltak og aktivitetar utan at det ser ut til å bidra til overgang til arbeid eller avklaring til andre ytingar. I slike tilfelle kan tiltak og aktivitetar likevel ha positive effektar; dei kan bidra til fellesskapsfølelse, struktur i kvardagen og meistring.

For å heve kvaliteten i tilbodet til unge med samansette problem, har regjeringa sette i gang eit arbeid med å utvikle betre lågterskeltilbod og meir tilpassa tenester. Målet er å førebyggje fråfall frå utdanning og inkludere fleire unge som står utanfor arbeid og utdanning. Sjå nærmare omtale under punkt 6.5 Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet.

Eit av innsatsområda i dette utviklingsarbeidet er å utarbeide og prøve ut lokale arbeidsretta lågterskeltilbod i utvalde kommunar. Elleve kommunar har i 2025 motteke tilskot til å delta i dette arbeidet. Sjå nærmare omtale under kap. 621, post 63.

Talet på mottakarar av økonomisk sosialhjelp har auka betydeleg dei seinare åra. Auken har i stor grad vore driven av dei store innkomstane av fordrevne frå Ukraina. Utgiftene til sosialhjelp i 2026 vil bli påverka av kor mange fordrevne som blir busette i kommunane, kor raskt dei kjem i gang med introduksjonsprogram, og i kva grad dei kan forsørge seg sjølve etter å ha avslutta introduksjonsprogrammet. Kor mange fordrevne frå Ukraina som kjem til Noreg, vil òg kunne påverke ressursbruken til kommunane ved at fleire treng opplysning, råd og rettleiing. Dette er ei kommunal teneste alle fordrevne frå Ukraina har rett til etter sosialtenestelova.

Utmåling av økonomisk stønad – forslag om endring i sosialtenestelova og auke av dei rettleiande satsane

Bakgrunn

Økonomisk stønad (sosialhjelp) etter sosialtenestelova § 18 skal sikre eit forsvarleg livsopphald for personar som ikkje kan dekke levekostnadane sine gjennom arbeid, egne midlar eller gjennom økonomiske rettar, f.eks. trygdeytingar. Stønaden er i utgangspunktet ei midlertidig inntektssikring og bør ta sikte på at personane skal bli sjølvhjelpne. Stønaden blir fastsett ut frå skjønn. Dei kommunale sosiale tenestene i Nav-kontoret har både rett og plikt til å utøve skjønn når dei vurderer om det skal ytast økonomisk stønad, og ved utmåling av stønaden. Stønaden er sterkt behovsprøvd; i utgangspunktet skal alle inntekter personen har, reknast med ved vurderinga av retten til og størrelsen på stønaden. Lova har inga føresegn om sjølv stønadsnivået, men gir departementet heimel til å gi retningslinjer om stønadsnivået.

Departementet fastset statlege rettleiande satsar for utmåling av sosialhjelp. Dei blir justerte årleg i tråd med anslaget for vekst i konsumprisane i nasjonalbudsjettet. Formålet med dei rett-

¹⁹ 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.

²⁰ Oslo Economics (2023). *NAV's tjenestetilbud til sosialhjelpsmottakere: Oppfølging, aktivitetstilbud og aktivitetsplikt*. Oslo.

leiane satsane er å bidra til ein meir einsarta praksis ved utmåling av økonomisk stønad på landsbasis, å skape eit felles utgangspunkt for saksbehandlinga i kommunane og å bidra til at utmålt stønad blir likare for like stønadstilfelle, uavhengig av bustadkommune.

Dei rettleiande satsane inkluderer utgifter til heilt grunnleggjande behov, som mat, klede, kommunikasjon, hushaldsartiklar og hygiene med meir, og tar òg omsyn til andre sider av dagleglivet, som fritid og sosiale behov. Utgifter til andre nødvendige ting, som bustad, straum og oppvarming, bustad- og innbuforsikring og innbu og utstyr inngår i livsopphaldet, men er ikkje inkludert ved fastsetting av dei rettleiande satsane ettersom dette er utgifter som varierer mykje. Satsane må reknast som eit rettleiande utgangspunkt for det skjønnsette kommunane skal utøve, og kan ikkje erstatte individuelle vurderingar.

Dei rettleiande satsane blei første gong fastsette i 2001, og det er mange år sidan grunnlaget for satsane blei utarbeidd. Forbruksforskningsinstituttet (SIFO) hjalp departementet med å beløpsfeste dei ulike utgiftskomponentane den gongen. SIFO har i fleire omgangar sidan 2001 oppdatert dei ulike forbruksområda i SIFO sitt referansebudsjett for forbruksutgifter. Det skjer også ei kontinuerleg samfunnsutvikling som kan ha betydning for kva for utgifter som bør sjåast på som ein del av eit nødvendig og forsvarleg livsopphald. Over tid har det komme innspel frå ulike hald både om satsane er tilstrekkelege til å dekke eit forsvarleg livsopphald og om korleis og kor ofte dei bør justerast. Departementet har derfor sett behov for å vurdere grunnlaget for dei rettleiande satsane på nytt.

På oppdrag frå departementet har SIFO gjennomført ei oppdatert utgreiing av det faglege grunnlaget for dei rettleiande satsane for økonomisk stønad. Dei har vurdert kva for behov og tilhøyrande forbruk ulike personar/hushald vil måtte ha for å kunne ha eit forsvarleg livsopphald etter føresegna i sosialtenestelova og rundskrivet til lova, og korleis dette bør speglast i dei rettleiande satsane. SIFO tilrår å auke alle satsane, å endre kategoriane slik at satsen for dei eldste barna aukar meir enn for dei andre barnegruppene og at nokre utgiftskomponentar heilt eksplisitt ikkje lenger inngår i de rettleiande satsane (internett, transport og organiserte fritidsaktivitetar for barn).²¹

Det blei varsla i Prop. 1 S for 2025 at departementet ville komme til Stortinget i Prop. 1 S for 2026 med ei vurdering av om nivået på dei statlege rettleiande satsane, eller måten dei er innretta på,

bør endrast. Rapporten frå SIFO skulle vurderast i ein breiare samanheng, bl.a. korleis nivået på satsane kan påverke overgang til arbeid, og forholdet til andre ytingar.

Departementet har òg vurdert regelen i sosialtenestelova om at barnetrygda ikkje skal inngå i inntektsgrunnlaget ved vurderingar av rett til økonomisk stønad. Denne regelen blei innført i 2022. Det blei varsla i lovproposisjonen frå 2022 at departementet ville vurdere denne lovregelen i lys av eventuelle andre tiltak retta mot barn i låginntektsfamiljar. Departementet meiner at utviklinga i barnetrygda og andre tiltak retta mot den økonomiske situasjonen til barnefamiljar etter 2022 tilseier at denne regelen bør vurderast på nytt no.

Departementets vurderingar og forslag

Grunnlaget for dei rettleiande satsane for økonomisk stønad er over 20 år gammalt. Departementet meiner at det kan vere formålstenleg å justere satsane i lys av det oppdaterte kunnskapsgrunnlaget. Dette vil medføre at satsane i større grad bygger på eit oppdatert fagleg grunnlag der SIFO har vurdert kva for behov og tilhøyrande forbruk ulike personar/hushald vil måtte ha for å kunne ha eit forsvarleg livsopphold. Ein slik justering vil innebære at dei rettleiande satsane blir auka. Departementet meiner det særleg bør gjelde satsane for barn, og meiner dei kan aukast til det nivået SIFO i rapporten sin har vurdert som nødvendig for å sikre eit forsvarleg livsopphald. Departementet meiner at lovføresegna om at barnetrygd skal haldast utanfor ved utrekning av sosialhjelp må fjernast som føresetnad for ei slik auke i satsane.

SIFO har vurdert kva som er nødvendige utgifter for eit forsvarleg livsopphold. Det låg ikkje i oppdraget å vurdere eventuelle endringar i korleis ein skal handtere mottakarane sine eventuelle inntekter eller eigne middel som ein del av inndekkinga av nødvendige utgifter. For at ei justering av satsane for barn til det nivået SIFO har føreslått skal samsvare med SIFO sine vurderingar av behov og forsvarleg livsopphald, meiner departementet at alle inntekter må reknast med ved behovsvurderinga og utmålinga av økonomisk stønad.

Med forslaget frå departementet vil midlane framleis vere retta mot dei same brukargruppene.

²¹ Skuland, Alecu, Lun Kok, Anseensen, Roos, Lynum og Blomberg (2024) «Utredning av kunnskapsgrunnlaget for sosialhjelpssatser», SIFO-rapport 5-2024. <https://hdl.handle.net/11250/3128755>

Barnetrygda kan reknast med i vurderinga av retten til økonomisk stønad, men dei høgare rettleiande satsane vil kunne danne grunnlag for utmåling av ein høgare stønad enn satsane som gjeld i dag.

Fjerning av lovregel om barnetrygd

Som omtalt ovanfor er økonomisk stønad subsidiær. For at ein person skal få rett til økonomisk stønad, må personen ha utnytta fullt ut alle reelle moglegheiter til å forsørge seg sjølv ved arbeid, egne midlar eller ved å gjere gjeldande trygderettar eller andre økonomiske rettar. Sosialtenestelova § 18 tredje ledd gjer to unntak frå dette: For det første skal inntekt som barn får av arbeid i fritid og skoleferie, ikkje takast med i vurderinga av søknader om økonomisk stønad til barnefamiliar. Barn og unge som veks opp i ein familie som får økonomisk stønad, skal kunne disponere egne inntekter frå arbeid på fritida og i skoleferiar på lik linje med andre barn. For det andre skal også barnetrygda haldast utanfor ved utmåling av økonomisk stønad. Unntaket for barnetrygda blei innført 1. september 2022 som eit resultat av eit forlik mellom Arbeidarpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti om 2022-budsjettet, sjå Prop. 87 L (2021–2022) *Endringer i sosialtjenesteloven og arbeidsmiljøloven (statsforvalterens tilsynsvirksomhet, økonomisk stønad, forskriftshjemmel, m.m.)*, punkt 3.

I proposisjonen viste departementet bl.a. til at personar som er fødte inn i ein låginntektsfamilie, har auka fare for å bli hengande etter på fleire levekårsområde, og peikte på at det er viktig med tiltak som sikrar at barn i slike familiar blir varetatt økonomisk. Departementet heldt òg fram at barnetrygda står i ei særstilling som ei universell ordning alle får, uavhengig av inntekt, og at ho kan vere viktig for å betre økonomien til familiane. Samtidig peikte departementet på at det er utfordringar ved ei lovendring som inneber at ei særskild inntekt skal haldast utanfor ved vurderinga av søknader om økonomisk stønad. Stønadsnivået skal fastsettast skjønsmessig og ikkje som faste beløp. Departementet meinte derfor det kunne vere vanskeleg å sikre at ei lovendring om å halde ei særskild inntekt utanfor utmålinga, faktisk ville føre til at stønaden blei tilsvarende høgare. Arbeids- og velferdsdirektoratet har undersøkt verknadene av lovendringa på utbetalingane av sosialhjelp til barnefamiliar.²² Dei konkluderer med at barnefamiliar har fått ein auke i sosialhjelpsutbetalingane, men at det kan vere fleire forklaringar på denne auken.

I Prop. 87 L (2021–2022) *Endringer i sosialtjenesteloven og arbeidsmiljøloven (statsforvalterens tilsynsvirksomhet, økonomisk stønad, forskriftshjemmel, m.m.)* punkt 3.3 heiter det dessutan:

«Videre peker departementet på at situasjonen for barn i lavinntektsfamilier i tiden fremover vil kunne påvirkes av hvilke øvrige tiltak som blir iverksatt. Det kan ikke utelukkes at det fremtidige behovet for å se bort fra barnetrygden i vurderingen av søknader om økonomisk sosialhjelp kan endre seg i lys av slike tiltak. Departementet legger også til grunn at behovet på sikt for å se bort fra barnetrygden vil måtte vurderes i lys av kommunenes erfaringer med å praktisere en slik regel. Dette bør vurderes i lys av utviklingen knyttet til tilgjengeliggjøring av andre velferdsytelser som SFO og barnehage, og hvilke kostnader som er knyttet til disse. I forbindelse med lovendringens ikrafttredelse vil departementet også vurdere innretningen av de statlige veiledende retningslinjene for økonomisk stønad, herunder de veiledende satsene for sosialhjelpsmottakere med barn i ulike alderskategorier.»

Økonomisk stønad er det siste sikkerhetsnettet i samfunnet og ei subsidiær og behovsprøvd ordning. Folk må som utgangspunkt bruke egne midlar som dei rår over, til eige livsopphald. Alle inntekter er derfor relevante når kommunen vurderer retten til slik stønad. Det kan dermed vere utfordrande at ein stønad som barnetrygd blir halden utanfor ved vurderinga. Denne utfordringa er blitt sterkare sidan lovføresegna kom i 2022, etter som barnetrygda har auka vesentleg dei seinare åra. I 2022 var den månadlege satsen for barnetrygd 1 676 kroner for barn under seks år og 1 054 kroner for barn over seks år. Frå og med 1. mai 2025 er satsen 1 968 kroner per barn per månad. I 2022 var utvida barnetrygd for einslege forsørgarar 1 054 kroner i månaden. I 2025 er denne stønaden på 2 516 kroner. Maksprisen for foreldrebetaling for barn i barnehage er òg redusert frå over 3 000 kroner per månad i 2022 til 1 200 kroner i månaden frå august 2025. Ei lovendring som gjer at barnetrygd igjen kan reknast som inntekt ved utmåling av økonomisk stønad vil innebære at nivået for barnefamiliar framstår meir

²² Dahl, E. S. og Lima, I. (2025): «Sosialhjelp og barnetrygd: hvordan har lovendringen påvirket utbetalingene til barnefamilier», *Arbeid og velferd* 1, 2025. <https://doi.org/10.60847/NAV.5384>

rimeleg samanlikna med minsteytingane i folke-trygda og låge lønningar.

Departementet understrekar at kommunen har både rett og plikt til å gjere individuelle og skjønsmessige vurderingar av hjelpebehova til den som søker. Har søkaren barn, skal dei ta særleg omsyn til barna sine behov i dei individuelle vurderingane. Å kartlegge og vareta behova til barna er det aller viktigaste ved vurderingar av søknader om økonomisk stønad.

Departementet foreslår å fjerne regelen i sosialtenestelova § 18 om at barnetrygd ikkje skal takst med ved vurderinga av søknader om økonomisk stønad til familiar.

Det er anslått at kommunane kan spare om lag 650 mill. kroner i 2026 om lova blir endra slik at dei ikkje lenger er forplikta til å halde barnetrygda utanfor ved utmåling av økonomisk stønad. Forslaget reverserer regelendringa frå 2022, og anslaget på innsparing for kommunane svarer til det beløpet kommunane fekk i økonomisk kompensasjon gjennom rammetilskotet då regelen kom.

Departementet foreslår å bruke denne innsparinga til å auke dei rettleiande satsane for økonomisk stønad, i hovudsak til familiar med barn. Dermed vil midlane framleis vere retta mot dei same brukargruppene. Dei høgare rettleiande satsane kan danne grunnlag for utmåling av ein høgare stønad enn dagens satsar. Korleis kvar enkelt familie kjem ut samanlikna med i dag, kjem bl.a. an på kor gamle barna er, og kva behov barna og dei vaksne i familien har. Framover vil altså barnetrygda inngå som ein del av den individuelle vurderinga kommunen må gjere i kvar sak.

Også før regelen om barnetrygda kom inn i sosialtenestelova i 2022, var det ein del kommunar som valde å ikkje rekne med barnetrygda som inntekt. Sjølv om Stortinget sluttar seg til forslaget om å fjerne regelen, opnar det lokalpolitiske handlingsrommet for at kommunane, dersom dei ønsker det, kan halde barnetrygda heilt eller delvis utanfor ved vurdering av søknader om økonomisk stønad til barnefamiliar.

Departementet vil legge fram forslag til dei lovendringane som er nødvendige for å gjennomføre forslaget.

Auking av dei rettleiande satsane for økonomisk stønad

Departementet foreslår å nytte den anslåtte innsparinga for kommunane ved å fjerne føresegna om barnetrygd, til å auke dei rettleiande satsane for økonomisk stønad. Departementet meiner at ei slik auke i første rekke bør gjelde satsane for

barn, slik at desse satsane aukast til det nivået SIFO i rapporten sin har vurdert som nødvendig for å sikre eit forsvarleg livsopphald. I tråd med tilrådingane frå SIFO foreslår departementet å opprette ei ny brukargruppe for barn mellom 15 og 17 år. Dette vil gi nye rettleiande satsar for barn som ligg mellom 7 og 38 pst. over dagens nivå, med størst auke for den nye gruppa mellom 15 og 17 år. Satsane for vaksne kan aukast med mellom 2 og 4 pst. samanlikna med dei gjeldande rettleiande satsane, noko som er lågare enn det SIFO foreslår.

SIFO foreslår i rapporten å tydeleggjere og oppdatere kva for komponentar som skal inngå i dei rettleiande satsane. Samanlikna med det som ligg til grunn for dei gjeldande rettleiande satsane, foreslår SIFO presiseringar i kva for utgiftskomponentar som bør inngå, ved at utgifter til transport og fritidsaktivitetar for barn heilt eksplisitt ikkje skal omfattast av dei rettleiande satsane. Dei peikar òg på at utgifter til internett og breiband bør vurderast individuelt. Dette blir grunnlagt med at desse utgiftene er vanskelege å normere. Departementet vil følge opp forslaga frå SIFO, og foreslår at internett, transport og organiserte fritidsaktivitetar for barn ikkje skal inngå i dei rettleiande satsane, og at dette skal kome tydeleg fram i det årlege rundskrivet om dei rettleiande satsane.

Barn, unge og familiar

Barn er spesielt sårbare i vanskelege livssituasjonar, og det er viktig at behova deira blir varetatt i familien sitt møte med Nav-kontoret. Det gjeld i forbindelse med både dei kommunale sosiale tenestene og statlege tenester og ytingar. Arbeids- og velferdsdirektoratet har sett i verk tiltak for å vareta og styrke barne- og familieperspektivet i arbeids- og velferdsforvaltninga. Direktoratet har utarbeidd ein rettleiar om barnets beste for tilsette i arbeids- og velferdsforvaltninga. Rettleiaren omfattar både dei kommunale sosiale tenestene og den statlege forvaltninga. Rettleiaren blir innarbeidd i heile arbeids- og velferdsforvaltninga. Dette inneber bl.a. oppdateringar av rundskriv og fagleg opplæringsmateriell. Statsforvaltarane gjennomfører ulike opplæringsaktivitetar for å gjere rettleiaren kjend blant tilsette ved Nav-kontora. Direktoratet utviklar òg kompetansemateriell til bruk i Nav-kontora.

I 2022 og 2023 gjennomførte statsforvaltarane eit landsomfattande tilsyn med Nav-kontora og ansvaret deira for å vareta behova til barna når familiar søker økonomisk sosialhjelp. Oppsumme-

ringsrapporten frå Statens helsetilsyn er eit viktig bidrag i arbeidet med å sikre og styrke barneperspektivet i arbeids- og velferdsforvaltninga.

Mange barnefamiliar som er i kontakt med Nav-kontoret, har samansette utfordringar og behov for oppfølging frå ulike delar av arbeids- og velferdsforvaltninga og andre tenester i kommunen. Som ei oppfølging av Meld. St. 28 (2024–2025) *Tro på framtida – uansett bakgrunn* vil regjeringa prøve ut ulike modellar for ei familiekoordinatorrolle i Nav-kontora, sjå omtale under kap. 621, post 63. Sjå òg omtale av meldinga under punkt 6.9.3 og i Prop. 1 S (2025–2026) for Barne- og familiedepartementet.

Departementa etablerte i 2021 ei kjernegruppe for utsette barn og unge (KUBU). Formålet er å samordne politikktutviklinga og tenestene til utsette barn og unge betre. Barne- og familiedepartementet leier kjernegruppa, der også Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Kommunal- og distriktsdepartementet, Kultur- og likestillingsdepartementet og Kunnskapsdepartementet deltar. I 2024 og 2025 har gruppa særleg arbeidd med å koordinere innsatsen departementa gjer for å førebygge barne- og ungdomskriminalitet. Det er òg utarbeidd eit kunnskapsgrunnlag om kommunane sitt arbeid med førebygging for å fremme gode oppvekstvilkår.

6.9.2 Samarbeid med frivillig sektor og sosiale entreprenørar

Frivillige organisasjonar og sosiale entreprenørar yter viktige bidrag i arbeidet med å utvikle og ta i bruk nye løysingar på sosiale og samfunnsmessige problem og supplerer dermed det offentlege tilbodet.

Det blir lagt til rette for samarbeid mellom Nav-kontor og frivillig sektor på ulike måtar. Arbeids- og velferdsdirektoratet utarbeider rettleingsmateriell for Nav-kontora om samarbeid med frivillige organisasjonar og sosiale entreprenørar og gir tilskot til forsøk med ulike modellar for innovasjon i dei sosiale tenestene. Sjå nærmare omtale under kap. 621, post 63.

Over kap. 621, post 70 blir det løyvd tilskot til frivillige organisasjonar og sosiale entreprenørar som utfører arbeid for sosialt og økonomisk vanskelegstilte. Tilskot til aktivisering og arbeidstrening og tilskot til sosialt entreprenørskap er blitt evaluerte eksternt. Eit forslag til ny forskrift om tilskot til lågterskel arbeidsretta aktivitetar i regi av frivillige organisasjonar har vore på høyring.

Det blir teke sikte på at forskrifta trer i kraft i 2026. Når det gjeld tilskotet til sosialt entreprenørskap, vil departementet saman med Arbeids- og velferdsdirektoratet vurdere nærmare korleis det bør innrettast. Tilskot til humanitære tiltak retta mot EØS-borgarar foreslår departementet å avvikle. Sjå nærmare omtale under kap. 621, post 70.

Over kap. 621, post 70, blir det òg løyvd tilskot til Samarbeidsforum mot fattigdom. Representantar frå forumet deltar på møte i Kontaktutvalet mellom regjeringa og representantar for sosialt og økonomisk vanskelegstilte. Sjå nærmare omtale under kap. 621, post 70.

6.9.3 Tiltak mot fattigdom

2030-agendaen med berekraftsmåla er verdas felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, motverke ulikskap og stoppe klimaendringane innan 2030. Regjeringa la i juni 2025 fram Meld. St. 35 (2024–2025) *Norges arbeid med bærekraftsmålene – Status, utfordringer og veien videre*. Berekraftsmål 1 om å utrydde fattigdom blir følgt opp nasjonalt gjennom innsatsen for å redusere fattigdom og jamne ut økonomiske og sosiale forskjellar. Den samla og tverrsektorielle innsatsen mot fattigdom og oppfølginga av berekraftsmål 1 er nærmare omtalt i del III i denne proposisjonen.

Regjeringa ønsker eit samfunn med små forskjellar, og vil redusere sosiale og geografiske forskjellar og motverke fattigdom. Dei viktigaste grepa for å jamne ut forskjellar og redusere fattigdom er å inkludere fleire i arbeid, gode velferdsordningar og meir rettferdig og omfordelende skatt.

For personar i yrkesaktiv alder er det ein nær samanheng mellom det å stå utanfor arbeidslivet over fleire år og låg inntekt. Det viktigaste tiltaket mot fattigdom er å få fleire i jobb. Regjeringa vil legge til rette for at alle som kan og vil arbeide, får moglegheitene og tryggleiken som ein jobb gir. Å vere i jobb gir ikkje berre inntekt og sjølvstende i eige liv, men òg sosial tilhøyrse og fellesskap. Fleire i jobb er òg nødvendig for å sikra velferda og berekrafta i samfunnet. Innsatsen regjeringa gjer for ein velfungerande arbeidsmarknad (punkt 6.1), for eit sikkert og seriøst arbeidsliv (punkt 6.2) og for inkludering av utsette grupper i arbeidsmarknaden (punkt 6.4 og 6.5) er avgjerande. Arbeids- og velferdsetaten forvaltar arbeidsmarknadstiltak og ei rekke andre verkemiddel som skal hjelpe dei som står utanfor arbeidslivet til å komme i jobb. I Meld. St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje* la regjeringa fram ei rekke tiltak for å fremme arbeidslinja. I meldinga blei det var-

sla ei rekkje nye tiltak for å få fleire unge i arbeid, og regjeringa vil styrke innsatsen for å få fleire unge i arbeid og utdanning gjennom eit ungdomsløft. Sjå omtale under punkt 6.5 Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet.

Det er høg førekomst av låginntekt blant innvandrarar med flyktningbakgrunn. Mange nykomne flyktningar har ei svak tilknytning til arbeidsmarknaden. Nokre innvandrargrupper har låg inntekt også etter å ha budd lenge i Noreg. Integreringslova av 1. januar 2021 legg til rette for at fleire nykomne flyktningar kan ta formell utdanning innanfor ramma av introduksjonsprogrammet, og lova stiller tydelegare 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. Regjeringa la våren 2024 fram Meld. St. 17 (2023–2024) *Om integreringspolitikken: Stille krav og stille opp*. Målet er at fleire innvandrarar skal få ei stabil tilknytning til det seriøse arbeidslivet og at fleire skal delta i små og store fellesskap. Regjeringa satsar vidare på tilskotsordninga Jobbsjansen slik at fleire kvinner med innvandrarbakgrunn kan få kvalifisering for å komme ut i arbeid. Sjå også punkt 6.6 God integrering av innvandrarar i arbeid og samfunn.

Skattesystemet bidrar til omfordeling gjennom å finansiere offentlege tenester og overføringar. Regjeringa har dei siste åra redusert inntektsskatten for dei som tener under 750 000 kroner. Skatten er redusert mest for dei med dei lågaste inntektene.

Offentlege og universelle velferdsordningar som barnehage, skole og helse- og omsorgstenester bidrar til like moglegheiter og til å redusere forskjellar i levekår. Velferdstenestene skal bidra til at alle får nødvendig hjelp, slik at dei kan delta i arbeidslivet og på andre arenaer i samfunnet. Stønadordsordningane frå folketrygda gir inntekt ved sjukdom, arbeidsløyse, uførleik, tap av forsørgar og høg alder. Sjå omtale under punkt 6.7 Inntektssikringsordningar som gir økonomisk tryggleik og samtidig stimulerer til arbeid.

Dei fleste barn i Noreg veks opp i ein familie med gode økonomiske kår. Samtidig er det barn og familiar som fell utanfor sosiale fellesskap på grunn av låg inntekt og dårlege levekår. I treårsperioden 2021–2023 høyrde 9,9 pst. av alle barn til i eit hushald med vedvarande låginntekt. Sjå nærmare omtale i del I, punkt 3.5 Utviklinga for låginntektsgrupper.

Barn og unge som har foreldre med kort skolegang og låg inntekt, har oftare svakare skole-

prestasjonar enn andre, og det er mindre sannsynleg at dei gjennomfører eit utdanningløp. Dei har òg auka risiko for låg inntekt og for å bli ståande utanfor arbeidslivet som vaksne. Regjeringa la 6. juni 2025 fram Meld. St. 28 (2024–2025) *Tro på framtida – uansett bakgrunn*. Meldinga har ein brei førebyggjande og sektorovergripande inngang til politikken for å jamne ut sosiale forskjellar og legge til rette for like moglegheiter gjennom oppveksten. Regjeringa har sett i verk ei rekke tiltak for å styrke det universelle tenestetilbodet for barn og unge og trygge økonomien til familiane, som rimelegare barnehage, gratis kjernetid i SFO til og med 3. trinn, auka barnetrygd og auka bustøtte. Meld. St. 28 (2024–2025) peiker ut den vidare retninga for å redusere sosiale forskjellar og bidra til like moglegheiter for barn og unge. Hovudmåla i meldinga er at alle barn og unge får ein god start på livet og gode oppvekstvilkår, og at dei får utvikle seg, lære, meistre og skape seg et godt liv, uavhengig av sosial bakgrunn. Meldinga løftar fram fem innsatsområde: arbeid og økonomisk tryggleik, ein god start på livet, like moglegheiter gjennom utdanningløpet, på fritidsarenaer og inn i arbeidslivet, laget rundt barn og unge, og meir kunnskap og samarbeid. Meldinga er eit samarbeid mellom Barne- og familiedepartementet, Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, og Kultur- og likestillingsdepartementet. Sjå nærmare omtale i Prop. 1 S (2025–2026) for Barne- og familiedepartementet.

Regjeringa vil opprette ei tverrsektoriell tilskotsordning for kommunar til førebyggjande tiltak for barn og unge. Målet er å gi barn og unge gode oppvekstvilkår og førebygge at dei fell utanfor, ved å støtte kommunane i det heilskaplege og førebyggjande arbeidet dei gjer overfor barn og unge på tvers av sektorar og tenestoområde. Barne- og familiedepartementet får hovudansvaret for tilskotsordninga, i samarbeid med Helse- og omsorgsdepartementet, Kunnskapsdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Ordninga inneber ei gradvis omlegging frå eksisterande øyremerkte tilskot frå fleire sektorar retta mot barn og unge til ei felles tverrsektoriell tilskotsordning med fleirårig finansiering. Frå 2026 vil det inngå midlar frå tilskot under Helse- og omsorgsdepartementet og Kunnskapsdepartementet og dessutan eit sektorbidrag frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet på 4 mill. kroner. Frå 2027 tar regjeringa sikte på at det i tillegg vil inngå midlar frå tilskot under Barne- og familiedepartementet, og å auke sektorbidraget frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet. På sikt

kan det bli aktuelt å omdisponere midlar frå fleire tilskotsordningar. Tilskotsordninga blir forvalta av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet i samarbeid med Helsedirektoratet og Utdanningsdirektoratet. Sjå nærmare omtale i Prop. 1 S (2025–2026) for Barne- og familiedepartementet, kap. 846 Familie- og oppveksttiltak, post 63 Tverrsektorielt tilskot til førebyggjande tiltak for barn og unge.

Meld. St. 28 (2024–2025) omtaler òg innsatsen for å førebygge barne- og ungdomskriminalitet. Sjå nærmare omtale av regjeringa sitt arbeid for å førebygge barne- og ungdomskriminalitet i del III, og under programkategori 11.10 Familie og oppvekst i Prop. 1 S (2025–2026) for Barne- og familiedepartementet.

Regjeringa har òg lansert eit samfunnsopdrag som går ut på å inkludere fleire barn og unge i utdanning og arbeids- og samfunnsliv. Sjå nærmare omtale i Prop. 1 S (2025–2026) for Barne- og familiedepartementet.

Regjeringa har lagt fram Handlingsplan for like moglegheiter til å delta i kultur-, idretts- og friluftslivsaktivitetar 2024–2026, Alle inkludert! Planen inneheld 43 tiltak for å få fleire barn og unge med i aktivitetar innanfor kultur, idrett og friluftsliv.

Regjeringa har òg lagt fram Meld. St. 28 (2022–2023) *Gode bysamfunn med små skilnader*. I enkelte byar og område med store levekårsutfordringar har staten og kommunane eit avtalebasert samarbeid om ein felles ekstra innsats. Områdesatsingane er eit verkemiddel for å bidra til inkludering og likeverdige levekår i utsette byområde. I 2026 foreslår regjeringa å styrke områdesatsinga i Oslo med 5 mill. kroner over kap. 621, post 63, i 2026, og områdesatsingane i Østfold med 9 mill. kroner over kap. 671, post 62. Sjå nærmare omtale under kap. 621, post 63, og kap. 671, post 62.

Kommunane har gjennom ansvaret for barnehagar, skole og grunnleggjande velferdstenester ei sentral rolle i å førebygge fattigdom. Frivillige organisasjonar og sosiale entreprenørar yter òg viktige bidrag for å skape eit inkluderande samfunn.

6.9.4 Hjelpemiddel

Hjelpemiddel bidrar til at folk i størst mogleg grad blir sette i stand til å klare seg sjølv. Det gjer at menneske med funksjonsnedsettingar kan leve eit godt liv der dei kan meistre, delta og vere aktive i arbeids- og samfunnsliv. Yrkesdeltakinga er relativt låg blant personar med nedsett funksjonsevne. Den demografiske utviklinga tilseier at det framover kjem til å bli stadig færre i yrkesaktiv alder.

Desto viktigare blir det med hjelpemiddel, tilpassingar og tiltak som bidrar til at flest mogleg personar med nedsett funksjonsevne kan gjennomføre utdanning og delta i arbeid. Vi viser til Meld. St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje*, som regjeringa la fram i september 2024, og omtale under punkt 5.3 om tilrettelegging i arbeidslivet. For å legge til rette for at også personar som får uføretrygd, i større grad kan ta arbeid, vil regjeringa framover vurdere å utvide retten til hjelpemiddel i arbeidslivet for uføretrygda. Sjå nærmare omtale i Meld. St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje - flere i jobb og færre på trygd*.

Høyreapparat er ofte viktig for oppretthalde arbeid og sosial aktivitet og unngå psykiske plager og demens. Regjeringa vil innføre ein høyreapparatgaranti som sikrar at eldre som treng det skal få tilgang til høyreapparat innan fire månader. Regjeringa vil bl.a. ta initiativ til ein gjennomgang av regelverket for tildeling av høyreapparat. Sjå nærmare omtale i budsjettproposisjonen for Helse- og omsorgsdepartementet.

Styrking av ordninga med aktivitetshjelpemiddel til personar over 26 år

Fysisk aktivitet gir store helsegevinstar. Å ha moglegheit til å delta i slik aktivitet kan vere viktig for både arbeidsevna og det sosiale livet til personar med funksjonsnedsettingar. Ordninga med aktivitetshjelpemiddel til personar over 26 år legger til rette for at personar med nedsett funksjonsevne, til liks med resten av befolkninga, kan drive fysisk aktivitet. Regjeringa foreslår derfor å auke løyvinga til aktivitetshjelpemiddel til personar over 26 år med 15 mill. kroner. Sjå òg omtale under programkategori 29.60, kap. 2661.

Statsautorisasjonsprøve i teiknspråktolking

Folketrygda dekkjer utgifter til tolkehjelp til medlemmer med høyrselshemming dersom det er nødvendig og hensiktsmessig for at dei skal fungere i høveleg arbeid og i dagleglivet. Tolkelova (lov om offentlege organ sitt ansvar for bruk av tolk mv.) omfattar tolking for døve og dei med nedsett høyrsel. Tolkar i teiknspråk har hittil ikkje hatt moglegheit til å kvalifisere seg til dei øvste kategoriane i Nasjonalt tolkeregister.

Regjeringa foreslår å løyve 1 mill. kroner til å finansiere ein ny statsautorisasjonsprøve i teiknspråktolking, slik at teiknspråktolkar kan kvalifisere seg til, og bli oppførte i, desse kategoriane, på same vis som andre tolkar.

Sjå nærmare omtale under kap. 671, post 72.

Vurdering av bookingløysing for bestilling av tolk til døve, høyrselshemma og døvblinde

I mars 2024 behandla Stortinget Innst. 192 S (2023–2024) frå arbeids- og sosialkomiteen om representantforslag om å styrke tolketenesta (Dok. 8:61 S (2023–2024)) frå Grunde Almeland, Abid Raja, Ingvild Wettrhus Thorsvik, Freddy André Øvstegård, Grete Wold og Kathy Lie. Stortinget slutta seg til tilrådinga frå komitémedlemmene frå Arbeidarpartiet, Høgre, Senterpartiet og Framstegspartiet om ikkje å vedta forslaga i representantforslaget.

I innstillinga frå arbeids- og sosialkomiteen uttalar samtidig eit fleirtal beståande av medlemmer frå Arbeidarpartiet, Høgre og Senterpartiet følgjande:

«Flertallet mener at bookingløsningen for tolk bør bli enda mer brukervennlig. For eksempel kan man på nett tilgjengeliggjøre en oversikt over når tolk er tilgjengelig, slik at brukere får bedre oversikt før de legger inn sin bookingforespørsel. Et slikt grep kan gjøre hverdagen enklere og mer forutsigbar.»

For å følge opp denne merknaden bad Arbeids- og inkluderingsdepartementet Arbeids- og velferdsdirektoratet vurdere om det er mogleg og formålstenleg å opprette ei tolkebestillingsløysing på nett der bestillarane kan sjå kva tolkar som er ledige. Slik direktoratet vurderer det, er det verken formålstenleg eller gjennomførleg å legge til rette for ei slik løysing. Dei viser òg til at dette heller ikkje er ein funksjon brukarrepresentantane sjølve etterspør.

I 2022 blei det utvikla ein eigen app for brukarar og andre bestillarar av tolketenester. Her kan brukarar følge statusen for bestillingane sine, slette bestillingar og legge til endringar. Gjennom appen kan dei òg ha dialog med formidlaren om forhold rundt tolkeoppdraga. Det er òg mogleg med dialog mellom brukar og tolk. Direktoratet informerer om at dei har fått svært gode tilbakemeldingar på appen. Det er mogleg å logge inn via nettsider for dei som ikkje ønsker å bruke ein app.

Brukarar og bestillarar kan i dag legge inn namn på tolken dei ønsker til konkrete oppdrag. Dei kan likevel ikkje sjå kva tolkar som er ledige.

Direktoratet meiner at det ikkje er formålstenleg å innføre ei løysing der bestillarane kan sjå kva tolkar som er ledige, og bestille desse. Direktoratet grunngir dette først og fremst med behovet for prioritering av oppdrag.

I dag blir det meldt inn fleire oppdrag enn det Nav tolketeneste klarer å dekke. I 2023 var det 13 000 udekte tolkeoppdrag. Ettersom tolkar (uavhengig av om dei er faste eller frilans) er ein avgrensa ressurs, må tolketenesta prioritere oppdrag.

Ei oversikt over kva tolkar som er ledige på eitt konkret tidspunkt, er derfor i praksis ingen garanti for at dei framleis vil vere ledige på det tidspunktet brukaren har bestilt tolk til. Dersom Arbeids- og velferdsetaten skal utarbeide eit system som forpliktar etaten til å stille opp i tråd med ei slik bestilling, vil det i stor grad redusere fleksibiliteten i systemet og i praksis avgrense moglegheitene etaten har til å omfordele tolkar til høgare prioriterte oppdrag eller rykke ut på akuttoppdrag. Ei slik løysing vil gå ut over brukarane med dei største behova.

Hausten 2024 drøfta direktoratet tematikken med dei fire brukarorganisasjonane Foreningen Norges Døvblinde (FNDB), Hørselshemmedes Landsforbund (HLF), Landsforeningen for kombinert syns- og hørselshemming (LSHDB) og Norges Døveforbund (NDF). Direktoratet oppfatta brukarorganisasjonane slik at dei ikkje ønsker ei «førstemann til mølla»-løysing som dei fryktar at ei bookingløysing vil bli. Dei viser ifølgje direktoratet forståing for at høgare prioriterte oppdrag må komme først, slik at ein tolk som tilsynelatande er ledig på eitt tidspunkt ikkje nødvendigvis er det på eit seinare tidspunkt.

På bakgrunn av direktoratet sine vurderingar og synspunkta til brukarorganisasjonane foreslår departementet derfor ikkje å innføre ei digital bookingløysing der bestillarane kan sjå kva tolkar som er ledige.

Programkategori 09.00 Administrasjon

Utgifter under programkategori 09.00 fordelte på kapittel

(i 1 000 kr)					
Kap.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
600	Arbeids- og inkluderings- departementet	287 909	300 898	315 202	4,8
601	Utgreiingsverksemd, forskning m.m.	465 458	475 529	511 051	7,5
	Sum kategori 09.00	753 367	776 427	826 253	6,4

Utgifter under programkategori 09.00 fordelte på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	452 584	441 768	454 507	2,9
50–89	Overføringer til andre	300 783	334 659	371 746	11,1
	Sum kategori 09.00	753 367	776 427	826 253	6,4

Kap. 600 Arbeids- og inkluderingsdepartementet

(i 1 000 kr)				
Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
01	Driftsutgifter	287 909	300 898	315 202
	Sum kap. 600	287 909	300 898	315 202

Overført frå 2024 til 2025:

Post 01: 9 958 000 kroner (5 776 000 kroner gjeld lønnsoppgjeret 2024, som først blei utbetalt i 2025)

Oppgåvene og prioriteringane til Arbeids- og inkluderingsdepartementet følger av politikken som blir utforma, og måla som er fastsette for arbeids-, velferds- og integreringspolitikken.

Hovudoppgåva til administrasjonen er å legge til rette for ein kunnskapsbasert, samordna og heilskapleg politikk på ansvarsområda til departementet. Departementet skal vere eit utviklingsorientert og effektivt fagleg sekretariat for den politiske leiinga. Det skal vere ein tydeleg og føreseieleg etatsstyrar og forvaltar av gjeldande lover og anna regelverk.

Rapport 2024

Per 31. desember 2024 var det 228 tilsette. Kvinneandelen var på 71,9 pst. Vi viser til omtale av kjønnsfordelinga for dei ulike stillingskategoriene i del III, punkt 9 Likestilling og mangfald.

Rekneskapen for 2024 under kap. 600, post 01 viste eit forbruk på 287,9 mill. kroner. Midlane er nytta til å dekke dei ordinære driftsutgiftene til departementet. Av den totale rekneskapen blei 240,2 mill. kroner nytta til å dekke lønn og sosiale kostnader og 47,7 mill. kroner til å dekke andre driftskostnader.

Budsjettforslag 2026**Post 01 Driftsutgifter**

Løyvinga dekker dei ordinære driftsutgiftene som er nødvendige for at departementet skal kunne vareta oppgåvene sine. Dei største driftsutgiftene er knytte til lønn, husleige og tenesteavtalar med Trygging- og serviceorganisasjonen til departementa.

Løyvinga er foreslått auka med 3 mill. kroner. Departementet vil starte eit arbeid for å sikre at regelverket i folketrygda er tilpassa behova for digitalisering og forenkling. Arbeidet vil ta tid og

krevje ressursar og medfører derfor behov for å auke løyvinga. Auken er ei vidareføring frå revidert nasjonalbudsjett for 2025.

Løyvinga er foreslått auka med 1 mill. kroner for å dekke meirutgifter i arbeidet med ei særskild kompensasjonsordning for oljepionerane. Sjå omtale under punkt 6.2.4.

Tenestereiser for den politiske leiinga blir dekte over statsrådskapittelet etter fullmakt frå Statsministerens kontor (SMK). Frå 2026 er det foreslått at desse utgiftene blir dekte over driftsutgiftene til departementa. Pendlar- og besøksreiser skal framleis dekkast over kap. 21. Løyvinga er foreslått auka med kr 720 000 og redusert tilsvarende under kap. 21 Statsrådet, post 01 Driftsutgifter.

Utgiftene til drift og forvaltning av ein ny EØS- og Schengen-notatbase er anslått til 8,4 mill. kroner. Finansieringa skal fordelast mellom departementa gjennom rammeoverføring basert på departementa sine driftsutgifter. Løyvinga er foreslått redusert med kr 247 000 og auka tilsvarende under Digitaliserings- og forvaltningsdepartementets kap. 1515 Digitaliseringsorganisasjonen til departementa, post 01 Driftsutgifter.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 315,2 mill. kroner.

Kap. 601 Utgreiingsverksemd, forskning m.m.

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overførast</i>	127 249	96 045	101 403
22	Kunnskapsutvikling i IA-avtalen m.m., <i>kan overførast</i>	21 732	29 165	37 902
23	Tiltak for redusert deltid og auka heiltidsandel	15 694	15 660	
50	Noregs forskingsråd	165 150		
70	Tilskot	50 389	65 125	67 498
71	Tilskot til bransjeprogram under IA-avtalen m.m., <i>kan overførast</i>	62 368	71 850	89 850
72	Tilskot til Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv	18 830	19 545	20 249
73	Tilskot til trygderettsleg/EØS-rettsleg forskning og kompetanseutvikling	4 046	5 839	6 049
74	Tilskot til Noregs forskingsråd, <i>kan overførast</i>		172 300	172 100
75	Tilskot til berekraftig sjukmelding, <i>kan overførast</i>			16 000
	Sum kap. 601	465 458	475 529	511 051

Overført frå 2024 til 2025:

Post 21: 12 220 000 kroner

Post 22: 29 807 000 kroner

Post 23: 755 000 kroner

Allmenn omtale

Dei overordna måla regjeringa har for norsk forskning og høgare utdanning går fram av Meld. St. 5 (2022–2023) *Langtidsplan for forskning og høgere utdanning 2023–2032*. Departementet følger opp dei tematiske prioriteringane i langtidsplanen som gjeld sektoransvaret til departementet, og samarbeider med andre departement om sektorovergripande forskning. Dette er i hovudsak omtalt under prioriteringane *Tillit og fellesskap* og *Helse* i langtidsplanen. Langtidsplanen er nærmare omtalt i del III, kap. 5, i Prop. 1 S (2025–2026) for Kunnskapsdepartementet.

Sektorprinsippet i norsk forskingspolitikk inneber at departementet har eit overordna ansvar for forskning innanfor sine ansvarsområde. Ansvarer inneber å bidra til forskning og kompetansebygging for sektoren og å sørge for forskning for politikktutvikling og forvaltning. Myndigheitene og forvaltinga utgjer ein stor del av eigen sektor og er viktige brukarar av forskingsresultata.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har eit samordnings- og pådrivaransvar for integreringspolitikken i Noreg. Det inneber at departementet skal bidra til å skaffe fram eit godt kunnskapsgrunnlag både i eigen sektor og på tvers av sektorar og departement.

Strategien til departementet er å utvikle eit godt kunnskapsgrunnlag for heile breidda i ansvarsområda sine og samtidig vareta prioriterte kunnskapsbehov med utgangspunkt i fastsette mål for arbeids-, integrerings- og velferdspolitikken. Kunnskapsutviklinga skal bidra til god forståing av korleis samfunnet, arbeidsmarknaden, arbeidslivet og integreringa utviklar seg, til ein opplyst offentleg debatt og dessutan til treffsikker politikk og utvikling av gode og effektive tenester og tiltak i møte med store samfunnsutfordringar. For Arbeids- og inkluderingsdepartementet er utfordringsbildet særleg knytt til berekrafta i velferdsstaten, strukturelle endringar i arbeidsmarknaden, utviklingstrekk som vil forme arbeidsliv og kompetansebehov i framtida, pensjonsspørsmål og yrkesdeltaking blant eldre, god integrering av innvandrarbefolkninga, tiltak for å inkludere utsette grupper i arbeidsmarknaden, og helserelatert fråfall frå arbeidslivet.

Departementet og dei ulike sektorane treng eit variert kunnskapsgrunnlag med god kvalitet for at det skal fungere som grunnlag for avgjerder og vegval. Nokre område er avhengige av føreseieleg og løpande statistikkproduksjon og årlege monitorar som analyserer utviklinga over tid. Andre område, f.eks. arbeidsmarknadstiltak, integreringstiltak og reguleringar i arbeidslivet, må evaluerast og vurderast jamleg med tanke på måloppnåing og effekt. Større samfunnsutfordringar og utviklingstrekk må møtast med langsiktig forskning basert på omfattande datagrunnlag og empiri.

Departementet varetar sektoransvaret for forskning hovudsakleg gjennom fem verkemiddel/aktørar:

- Noregs forskingsråd
- Anskaffingar departementet gjer sjølv
- Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)
- Arbeids- og velferdsdirektoratet
- Integrerings- og mangfaldsdirektoratet (IMDi)

Tildelinga frå departementet til Noregs forskingsråd skal hovudsakleg bidra til langsiktig og målretta kompetanse- og kunnskapsoppbygging for sektoren. Vi viser til omtale av Noregs forskingsråd under kap. 601, post 74.

Forskning og utgreiingar som departementet anskaffar sjølv, skal gi departementet eit godt kunnskapsgrunnlag for politikkutvikling og forvaltning på kort og mellomlang sikt. Anskaffingane er ofte knytte til igangverande eller kommande utviklingsprosessar og til dagsaktuelle problemstillingar som krev relativt presise beskrivingar av kunnskapsbehov frå departementet si side. Vi viser til omtale under kap. 601, post 21.

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er det nasjonale forskingsinstituttet for arbeidsmiljø og arbeidshelse i Noreg. STAMI skal bl.a. utvikle og formidle kunnskap om samanhengen mellom arbeid og helse, og leverer kvalitetssikra fagkunnskap til bl.a. departementet, Arbeidstilsynet, Havindustritilsynet, bedriftshelsetenesta og partane i arbeidslivet. Vi viser til omtale av STAMI under kap. 643.

Midlar frå Arbeids- og velferdsdirektoratet til forskning og utgreiing er omtalte under kap. 605, post 22. Arbeids- og velferdsdirektoratet skal gjennom rolla si som rådgivar og fagleg premissleverandør for departementet arbeide for at eiga verksemd er kunnskapsbasert. Direktoratet skal som hovudregel ha ansvar for kunnskapsinnhenting knytt til verkemiddel, tenester og tiltak på områda til arbeids- og velferdsforvaltninga. Dette inneber både kjøp av forskning i marknaden og bruk av den

utgreiings- og analysekompetansen direktoratet har sjølv.

Integrerings- og mangfaldsdirektoratet (IMDi) er fagdirektorat med ansvar for å sette i verk integreringspolitikken og for kunnskapsutvikling på feltet saman med departementet. IMDi har som fagdirektorat særleg ansvar for å skaffe fram og formidle forskings- og utviklingsprosjekt, evalueringar og kunnskapsoppsummeringar om integrering og mangfald, som kan danne grunnlag for kunnskapsbasert politikkutvikling. Dette inneber både å kjøpe forskning i marknaden og å bruke den utgreiings- og analysekompetansen direktoratet har sjølv. Vi viser til omtale under kap. 670, post 21.

Departementet har sett inn verkemiddel for å styrke trygderettsleg/EØS-rettsleg forskning og kompetanseutvikling. Dette blir gjort både gjennom innsatsen i Noregs forskingsråd og gjennom ein samarbeidsavtale med dei juridiske fakulteta ved Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen og Universitetet i Tromsø. Det er etablert ei tilskotsordning øymerkt desse fakulteta, sjå omtale under kap. 601, post 73 Tilskot til trygderettsleg/EØS-rettsleg forskning og kompetanseutvikling.

Deltaking i internasjonale organisasjonar er òg ei kjelde til kunnskap for departementet. Departementet gir tilskot til internasjonale organisasjonar under kap. 601, post 70.

Departementet yter tilskot til Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv, og av dette går ein andel til forskings- og utviklingsarbeid. Vi viser til omtale under kap. 601, post 72.

Utgifter til arbeid med kunnskapsutvikling i avtalen om eit meir inkluderande arbeidsliv (IA-avtalen), og dessutan tilskot til bransjeprogram og enkelte administrative utgifter knytte til oppfølging av avtalen, blir finansierte under kap. 601. Vi viser til omtale under postane 22 og 71.

Post 21 Spesielle driftsutgifter, kan overførast

Allmenn omtale

Posten finansierer anskaffingar av forskning og utgreiingsverksemd som departementet gjer sjølv. Hovudformålet med anskaffingane er å gi departementet eit godt kunnskapsgrunnlag for politikkutvikling og praksis. Posten dekkjer breidda av fagområdet til departementet. Samtidig varierer det faglege fokuset over tid avhengig av kva kunnskapsbehov departementet har, og kommande utviklingsprosessar. Posten finansiører hovudsakleg forskning og utviklingsprosjekt,

evalueringar, kunnskapsoppsummeringar, statistikk og analysar, i tillegg til informasjon, rettleiing og formidling av kunnskap. Utvalsarbeidet til departementet blir òg finansiert over posten. Årleg finansierer posten dessutan internasjonalt samarbeid om utvikling og utveksling av kunnskap. Det omfattar bl.a. samarbeid i regi av OECD, ILO og EU-kommisjonen.

Rapport

Nedanfor følger nokre eksempel på oppdrag og utvalsarbeid som blei ferdige i 2024–2025:

- Effekter av arbeidsmarkedtiltak (Oslo Economics og Frischsenteret, OE-rapport 2024-26)
- Følgerevaluering av midlertidige lovendringer som følge av høye ankomster fra Ukraina – Sluttrapport (Proba-rapport 2024:7)
- Tilbakekall av statsborgerskap på grunn av uriktige opplysninger mv. – endringer i statsborgerloven §§ 26 og 27 (Oslo Economics – rapport 2025-27)
- Områdegjennomgang av helserelaterte ytelser i folketrygden: Delrapport 1 – Kartlegging og oppsummering av kunnskap og Delrapport 2 – Tiltak (Oslo Economics mfl., OE-rapport 2025-42 og 2025-43)
- Plattformmediert arbeid i Norge – Omfang, utvikling og kjennetegn (Fafo-rapport 2025:12)
- Sysselsetting blant eldre før, under og etter pandemien (Frischsenterets rapportserie 3/2024)
- Felles innsats mot ekstremisme: Bedre vilkår for det forebyggende arbeidet (NOU 2024: 3)
- Lavlønn i Norge (NOU 2024: 11)
- Lov og frihet. Negativ sosial kontroll, æresmotivert vold, tvangsekteskap, kjønnslemlestelse, psykisk vold og ufrivillig utenlandsopphold – juridiske problemstillinger og forslag til regelverksendringer (NOU 2024: 13)
- Natt- og alenearbeid i varehandelen – Rapport fra utvalg oppnevnt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet
- Kvinners arbeidshelse – Kunnskap og tiltak (NOU 2025: 5)

Budsjettforslag 2026

Delar av midlane på posten blir sette av til å finansiere inngåtte avtalar og aktivitet som blir ført vidare i 2026. Ny aktivitet som skal finansierast over posten i 2026, blir planlagt hausten 2025.

Aktivitet som blir ført vidare, omfattar bl.a. innhenting av statistikk og analysar for å belyse status, utviklingstrekk og utfordringar på ansvars-

områda til departementet, igangverande evalueringar, forskingsavtalar, ramme- og samarbeidsavtalar, internasjonalt samarbeid om utvikling og utveksling av kunnskap og pågåande utvalsarbeid.

Departementet har strategiske satsingar som skal bidra til systematisk oppbygging og vedlikehald av kompetanse og kunnskap i forskingsmiljøa og i departementet. Dette omfattar langsiktige forskingsavtalar som òg opnar for forskarinitierte problemstillinger og vinklingar. Det er inngått avtalar som handlar om det kollektive arbeidslivet, utviklinga av ulike tilknytingsformer i arbeidslivet, sivilsamfunnet sitt bidrag på integreringsfeltet, pensjonssystemet og yrkesaktiviteten blant eldre. Departementet satsar òg systematisk på kunnskapsinnhenting som skal styrke det faglege grunnlaget for arbeidsmarknadspolitikken og utforminga av arbeidsmarknadstiltak. SSB gjennomfører ei ny levekårsundersøking blant personar med innvandrarbakgrunn.

Departementet fører vidare fleire avtalar med SSB, irekna delfinansiering av forløpsdatabasen FD-Trygd og MOSART-modellen. FD-Trygd er ei viktig kjelde til data om arbeidsmarknadstilpassinga til målgrupper for arbeidsmarknadspolitikken og for trygdeforskinga. Departementet hentar inn kunnskap gjennom bruk og utvikling av MOSART-modellen bl.a. for å kunne vurdere langsiktige effektar av pensjonsreforma.

Det blir foreslått ein auke på 1,9 mill. kroner, med ein tilsvarende reduksjon på kap. 601, post 70, i samanheng med at Noreg framover kan delta fullt ut i det operative arbeidet til European Labour Authority (ELA). Sjå omtalen under kap. 601, post 70.

Det blir foreslått ein auke på 2 mill. kroner, med ein tilsvarende reduksjon under kap. 2650, post 76. Midlane skal nyttast til oppfølging av kunnskapsinnhenting i avtalen om redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028. Sjå òg omtale under kap. 601, post 22.

Det blir foreslått ein reduksjon på 1,3 mill. kroner, med ein tilsvarende auke på kap. 765, post 75, på budsjettet til Helse- og omsorgsdepartementet. Midlane skal gå til Nasjonalt kunnskapssenter om vald og traumatisk stress (NKVTS) og arbeidet deira på området kjønnslemlesting.

Det blir foreslått ein reduksjon på 0,7 mill. kroner, med ein tilsvarende auke på kap. 285, post 21, på budsjettet til Kunnskapsdepartementet. Midlane bidrar til finansieringa av ei innsatsgruppe i det målretta samfunnsoppdraget for inkludering av barn og unge.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 101,4 mill. kroner.

Post 22 Kunnskapsutvikling i IA-avtalen m.m., kan overførast

Allmenn omtale

Løyvinga på posten dekker utgifter til kunnskapsutvikling i IA-avtalen og dessutan enkelte andre utgifter knytte til oppfølging av avtalen. For nærmare informasjon om sjølve avtalen viser vi til omtale under punkt 6.3 Redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet.

I Avtale om redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028 er det einigheit om å føra vidare satsinga på kunnskapsutvikling frå førre avtale (IA-FoU-programmet og statistikkforum), samtidig som det i 2025 og 2026 skal gjennomførast ei brei kunnskapsinnhenting om årsaker til utviklinga i sjukefråværet og behovet for nye tiltak. Sjå omtale under punkt 6.3 Redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet. Utgiftene til kunnskapsinnhentinga blir i all hovudsak finansierte over løyvinga på denne posten, men også over kap. 601, post 21. Midlar til kunnskapsinnhentinga omfattar både å gjennomføra FoU-prosjekt og andre kunnskapsaktivitetar og kostnader til organiseringa av arbeidet med kunnskapsinnhentinga.

Vidare kan det bli behov for å nytte delar av midlane på posten til å setje i gang enkelte utviklingsarbeid i 2026, under dette systemutvikling, for å støtta opp under tiltaka i avtalen.

Som ein del av IA-avtalen er det etablert bransjeprogram i 11 bransjar. Tilskotsmidlar under ordninga blir løyvde under ein eigen post, kap. 601, post 71, mens midlar til å dekke utgifter til forvaltning av tilskotsordninga, kunnskapsutvikling og evaluering av bransjeprogramma blir løyvde under post 22.

Oppfølging av IA-avtalen inneber eit omfattande arbeid for både partane og myndigheitene. Delar av dei administrative utgiftene knytt til dette blir finansierte over løyvinga på denne posten, irekna utgifter til koordineringsgruppa for IA-avtalen og utgifter til utvikling av informasjonstiltak.

Rapport

Arbeids- og velferdsdirektoratet har eit sentralt ansvar for utvikling av FoU og statistikk innan områda for IA-avtalen. Arbeids- og velferdsdirektoratet har i 2025 fått tildelt 4 mill. kroner til drift av FoU-program og statistikkforum innan IA-avtalen.

Det er i sum gjennom IA-perioden 2019–2024 løyvd 75 mill. kroner til prosjekt i IA-FoU-programmet. IA-FoU-programmet skal bygge målretta, koordinert og heilskapleg kunnskapsgrunn-

lag for IA-avtalen. Dei prioriterte temaområda for programmet er førebyggjande arbeidsmiljøarbeid og innsats mot lange og/eller hyppige gjentakende sjukefråvær. For nærmare informasjon om programmet og iverksette prosjekt viser vi til omtale av IA-FoU-programmet på nettsidene til Arbeids- og velferdsetaten.²³

Statistikkforum er etablert for å bidra til samarbeid og koordinering mellom statistikkproducentane Arbeids- og velferdsdirektoratet, STAMI og Statistisk sentralbyrå på område knytte til IA-avtalen.

Arbeidstilsynet har forvaltningsansvar for oppfølging av tilskotsordninga for bransjeprogramma og fekk i 2025 tildelt 0,5 mill. kroner.

Arbeidet med kunnskapsutvikling under IA-avtalen, irekna arbeid med FoU-program, blir gjennomført i samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og STAMI. Det er også dialog med partane i arbeidslivet.

Partane i IA-avtalen har vurdert at det er behov for å utvikle heilskapleg informasjon og rettleiing om satsingane og verkemidla i IA-avtalen. Informasjon skal samlast inn og gjerast tilgjengeleg og kjend gjennom Idébanken. Arbeids- og velferdsdirektoratet har i 2025 fått tildelt 3,6 mill. kroner til dette formålet.

Budsjettforslag 2026

Midlane på posten i 2026 skal nyttast til satsinga i IA-avtalen på å skaffe fram eit betre data- og kunnskapsgrunnlag og for å kunne gjennomføre den breie kunnskapsinnhentinga i den nye IA-avtalen. I tillegg skal midlane nyttas til å finansiere utviklingsarbeid i 2026, under dette systemutvikling, for å støtta opp under tiltaka i avtalen. Midlane på posten nyttas også til administrative utgifter knytt til oppfølging av avtalen, irekna utgifter til koordineringsgruppa for IA-avtalen og utgifter til utvikling av informasjonstiltak. Det blir foreslått ein auke på posten med 7,7 mill. kroner, med ein tilsvarende reduksjon under kap. 2650, post 76.

I oppfølginga av IA-avtalen og i dialog med partane er det vidare lagt til grunn at det skal løyvast midlar over denne posten til felles kunnskapsutvikling og evaluering av bransjeprogramma og til forvaltning av tilskotsordninga. Løyvinga til tilskotsordninga for bransjeprogramma er omtalt under kap. 601, post 71.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 37,9 mill. kroner.

²³ <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/fou-midler/fou-programmet-under-ia-avtalen>

Post 23 Tiltak for redusert deltid og auka heiltidsandel

Rapport

Det er viktig at verksemdar legg til rette for heiltidsstillingar for tilsette som ønsker det. Heiltids-potten er ei treårig satsing for perioden 2023–2025 og er ei ordning med midlar som verksemdar kan søke på for å gjennomføre forsøksprosjekt for redusert bruk av deltid og auka bruk av heiltid. Arbeids- og velferdsdirektoratet administrerer ordninga.

Det skal gjennomførast følgeforskning på forsøka og ein sluttrapport er venta i 2026. Det er ikkje foreslått løyving på denne posten for 2026.

Post 70 Tilskot

Løyvinga dekker tilskot til institusjonar og organisasjonar på politikkområda til departementet og forpliktingane departementet har knytt til internasjonale avtalar. Store delar av løyvinga er bundne opp av internasjonale avtalar og driftstilskot til ulike organisasjonar.

Rapport

Av ei løyving på 51 mill. kroner er det utgiftsført 50,4 mill. kroner i 2024.

Om lag 89 pst. av den totale rekneskapen på posten knyter seg til dei internasjonale forpliktingane til departementet. Av desse gjeld dei to største deltaking i ESF+/EaSI-programmet og Det europeiske arbeidsmiljøinstituttet i Bilbao.

Institusjonar og organisasjonar som fekk til-delt midlar i 2024, var:

Mottakar/formål	Beløp	Rapportering
<i>Sum internasjonale forpliktingar</i>	<i>44 494 000</i>	Midlane er nytta til å dekke utgifter til EU-kontingentar, driftsstøtte til internasjonale organisasjonar mv.
Mental helse – drift av arbeidslivstelefonen	1 800 000	Tilskotet går til drift av arbeidslivstelefonen. Arbeidslivstelefonen er eit lågterskeltilbod med hovudvekt på svarteneste og rettleiing innanfor psykososiale problemstillingar og mellommenneskeleg rådgiving for enkeltpersonar som har utfordringar i arbeidslivet. Førespurnader kjem primært via telefon, men med ei dreining over tid til meir bruk av e-post og chat. Frå 2023 til 2024 gjekk talet på førespurnader ned med 3,3 pst.
Norsk Arbeidslivsforum	95 000	Norsk Arbeidslivsforum skal fremme tverrfagleg utveksling av kunnskap, informasjon og forskning om arbeidslivsspørsmål. Tilskotet blir nytta til å styrke aktivitetane i forumet.
Fair Play Bygg Norge	4 000 000	Formålet med tilskotet er å styrke innsatsen mot useriøsitet og sosial dumping i bygg- og anleggsnæringa sjølv. Fair Play Bygg Norge er ein ideell organisasjon med eit styre sett saman av partane på arbeidstakar- og arbeidsgivarsida. Organisasjonen har gjennom fleire år bidratt med informasjonsverksemd, tips til myndighetene om useriøse aktørar og rettleiing til utsette grupper.
<i>Totalt rekneskapsført</i>	<i>50 389 000</i>	

Budsjettforslag 2026

Store delar av løyvinga blir nytta til å følge opp dei internasjonale forpliktingane departementet har. I norske kroner vil størrelsen på kontingenten til internasjonale forpliktingar variere noko frå år til år gjennom perioden, avhengig av aktiviteten og endringar i proporsjonalitetsfaktor og valutakurs.

Det blir gitt tilskot til Det europeiske arbeidsmiljøinstituttet i Bilbao, EU-OSHA, som leverer fagleg, vitskapleg og økonomisk informasjon til EØS-land, Kommisjonen og andre avgjerdstakarar for å fremme betre arbeidsmiljø, helse og sikkerheit på arbeidsplassane.

I perioden 2021–2027 deltar Noreg i ein del av EU-programmet Det europeiske sosialfondet pluss (European Social Fund Plus ESF+). Den norske deltakinga er knytt til programmet fondet har om sysselsetting og sosial innovasjon (ESF+/EaSI). Denne delen av fondet dekker samarbeid på heile arbeids- og sosialområdet og bidrar til fleire møteplassar og samarbeidsarenaer der EU-politikk blir diskutert og utforma. Programmet gir tilgang til erfaringsutveksling og kunnskapsutvikling som kan bidra til utvikling av nasjonal politikk på arbeids- og sosialfeltet. God tilgang til informasjon om og god forståing av politikken til EU og dei enkelte medlemslanda er nødvendig for å kunne ha ein aktiv europapolitikk, særleg knytt til å forme ut og gjennomføre EØS-relevante rettsakter. Deltaking i programmet bidrar i tillegg til aktivitetar for dei europeiske paraplyorganisasjonane, særleg på det sosialpolitiske området, der norske frivillige organisasjonar er medlemmer. Deltakinga opnar òg moglegheiter for prosjektmidlar innanfor forskning og utprøving av nye metodar.

Det er etablert eit europeisk arbeidsmarknadsbyrå, European Labour Authority (ELA), i EU, og kontingenten for norsk deltaking blir dekt under denne posten. ELA skal bidra til meir informasjon om arbeidsmarknaden for arbeidstakarar og verksemdar, og styrke myndighetssamarbeidet om grensekryssande arbeid. Det er ein viktig faktor i arbeidet med å få bukt med sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Noreg, Island og Liechtenstein har deltatt frå oppstarten av ELA som observatørar i styret. Sidan forordninga no er tatt inn i EØS-avtalen, og med samtykket frå Stortinget gitt 10. april 2025, vil Noreg kunne delta fullt ut i det operative arbeidet til ELA. Det inneberer at ein del av utgiftene, 1,9 mill. kroner, som hittil har vore ført på kap. 601 Utgreiingsverksemd, forskning mv., post 70 Til-

skot, bør overførast til kap. 601 Utgreiingsverksemd, forskning mv., post 21 Spesielle driftsutgifter, ettersom det dreier seg om utgifter av meir driftsmessig karakter.

Fleire europeiske samarbeidsarenaer der Noreg bidrar aktivt, ligg no under ELA. Det gjeld bl.a. plattformar mot svart arbeid og samarbeidet mellom dei europeiske arbeidsformidlingane (EURES) og samarbeidsarenaer for trygdekoordinering.

Andre tilskotsmottakarar knytte til internasjonale forpliktingar er:

- EUROFOUND (kontingent)
- Nordiska expertgruppen för kriteriedokument om kjemiska hälsorisker (driftsstøtte)
- Grensetenesta i Morokulien (informasjonsteneste mellom Noreg og Sverige)
- FN-sambandet (informasjonsverksemd om International Labour Organisation)
- Nordens välfärdscenter (landkontingent)
- OECD-kontingent PIAAC (program for internasjonal vurdering av kompetansen til vaksne)

Løyvinga går òg til å støtte ulike institusjonar og organisasjonar, og for 2026 blir det foreslått å gi tilskot til desse:

- Mental helse (tilskot til drift av telefon for arbeidslivet)
- Norsk arbeidslivsforum (driftstilskot)
- Fair Play Bygg Norge

For 2026 er det foreslått ei løyving på 67,5 mill. kroner.

Post 71 Tilskot til bransjeprogram under IA-avtalen m.m., kan overførast

Under IA-avtalen er det etablert bransjeprogram som skal støtte opp under måla om å redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet. Antalet bransjar med bransjeprogram blei utvida frå sju til elleve i 2025.

Løyvinga på posten dekker tilskot til bransjeprogramma. Dei etablerte programma har hatt delvis ubrukte tilskot dei siste åra. I neste tilskotperiode vil programma med ubrukte tilskot få redusert si tildeling, slik at løyvinga kan dekke tilskot til fleire program. I tillegg er løyvinga auka. Bransjetiltaka skal vere målretta og kunnskapsbaserte med formål om å redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet. Tilskotet blir forvalta gjennom ei eiga ordning som Arbeidstilsynet administrerer.

Rapport

I tråd med den nye IA-avtalen er bransjeprogramma vidareførte ut 2028.

Deloitte har evaluert bransjeprogram som verkemiddel i IA-avtalen, og leverte sluttrapport frå evalueringa i desember 2023. Evalueringa legg vekt på at bransjeprogram er eit eigna verkemiddel for å bidra til å oppnå måla og ambisjonane i IA-avtalen, at bransjeprogramma bidrar til betre partssamarbeid på både lokalt og sentralt nivå, og at bransjeretting gjer at kunnskap, aktivitetar og tiltak i større grad blir retta inn mot spesifikke utfordringar i bransjen og opplevde som relevante for verksemdene.

Bransjeprogramma leverer halvårs- og årsrapport til Arbeidstilsynet der dei beskriv måloppnåinga og aktiviteten i tilskotsåret.

Budsjettforslag 2026

Det er lagt til grunn at løyvinga skal nyttast til tilskot knytte til gjennomføring av bransjeprogramma under IA-avtalen etter nærmare vilkår fastsette i forskrift. Det blir foreslått ein auke på 15,4 mill. kroner, med ein tilsvarende reduksjon under kap. 2650, post 76. Dette for å kunne iverksette 4 nye bransjeprogram.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 89,9 mill. kroner.

Post 72 Tilskot til Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv

Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv, som fram til sommaren 2024 heitte Senter for seniorpolitikk, er eit nasjonalt kompetansesenter som skal stimulere og bidra til å utvikle god seniorpolitikk i private og offentlege verksemdar og til at fleire seniorar held fram i arbeid. Ein hovudstrategi er å synleggjere dei ressursane seniorane representerer i arbeidslivet. Verksemda til Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv skal vere basert på fakta og relevant kunnskap.

Målgruppene for arbeidet til deiraer verksemdar i norsk arbeidsliv, seniorane sjølv, politiske myndigheiter, arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonar, arbeids- og velferdsforvaltinga og organisasjonslivet elles.

Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv har eit styre der arbeidslivsorganisasjonar er representerte. I alt er 28 organisasjonar tilslutta senteret i 2025. Tilskotet går til dagleg drift av senteret, irekna informasjon og rådgiving, utvikling og formidling av kunnskap og haldningsskapande arbeid.

Rapport

Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv har eit høgt aktivitetsnivå, og deltok på 120 arrangement hos verksemdar og organisasjonar i 2024. Senteret jobbar kontinuerleg med å utvikle området for rådgiving og rettleiing, frå innlegg og foredrag til meir opplæring og prosessrettleiing i verksemdar, kommunar og etatar. Dei ulike publikasjonane og arrangementa til Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv bidrar til merksemd om seniorar i arbeidslivet og har fått dekning i ei rekke riksmedium, i ulike radio- og TV-program og på sosiale medium.

FoU er eit viktig grunnlag for arbeidet Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv gjer med å gi norsk arbeids- og samfunnsliv meir kunnskap om kva som motverkar utstøying, og kva som fremmar auka yrkesdeltaking blant seniorar. Det har vore høg aktivitet på FoU-området i heile 2024 og inn i 2025. Aktiviteten omfattar bl.a. fleire kartleggingsprosjekt om situasjonen for seniorane i ulike bransjar og yrke, der formålet er å bidra til ein betre seniorpolitikk. Eit prosjekt om fleksibilitet som personalpolitisk verkemiddel for at fleire skal stå lenger i arbeid, har henta kunnskap frå ulike verksemdar om kva former for fleksibilitet som kan vere aktuelle, og korleis dette kan nyttast på arbeidsplassen for å sikre fleire gode seinkarrierar. Kunnskapssenteret har òg vore ein aktiv samarbeidspartnar i forskingsrådsprosjekt og anna forskings- og utgreiingsarbeid.

Den årlege undersøkinga *Norsk seniorpolitisk barometer*, som måler oppfatningar av og haldningar til seniorar og seniorpolitiske spørsmål i arbeidslivet, er gjennomført i regi av Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv sidan 2003. Barometeret for 2024 var konsentrert om å fange opp eventuelle endringar i haldningar til og oppfatningar av seniorpolitiske spørsmål blant yrkesaktive i private verksemdar og offentlig sektor. Resultata frå undersøkinga og andre nye forskingsresultat blei presenterte på den årlege forskingskonferansen i november 2024.

Budsjettforslag 2026

Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv har i sin strategiplan mål om å vere ein kunnskapsleverandør og arbeidslivets føretrekte samarbeidspartnar for formidling av kunnskap om kva som skal til for at fleire vil halde frami arbeid. Arbeidet skal vere kunnskapsbasert og forankra i trepartssamarbeidet i arbeidslivet. Senteret skal stimulere verksemdar til å sette aldring og arbeid på dagsorde-

nen, og dessutan utvikle strategiar for å auke yrkesdeltakinga blant dei eldste. Desse satsingsområda er prioriterte:

- forskings- og utviklingsarbeid (FoU)
- opplæring, rettleiing og samarbeid
- kommunikasjon og samfunnspåverknad

I 2026 vil senteret føre vidareinnsatsen for å synleggjere kva ressursar seniorane utgjør, og kva utviklingsmoglegheiter dei har i arbeidslivet, bidra til å utvikle eit inkluderande arbeidsliv og arbeide for eit utvida samarbeid om seniorpolitikk mellom arbeidslivsorganisasjonane og mellom organisasjonane og myndigheitene. Eit sentralt mål for senteret i 2026 er å etablere nye samarbeidsprosjekt og å styrke formidlings- og kommunikasjonsarbeidet ytterlegare. I tillegg vil FoU framleis vere eit viktig grunnlag for arbeidet med å gi norsk arbeids- og samfunnsliv meir kunnskap om seniorane i arbeidslivet.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 20,2 mill. kroner.

Post 73 Tilskot til trygderettsleg/EØS-rechtsleg forskning og kompetanseutvikling

Posten omfattar tilskot til dei juridiske fakulteta ved Universitetet i Oslo (UiO), Universitetet i Bergen (UiB) og Universitetet i Tromsø (UiT). Formålet med tilskotet er å bidra til satsingane deira på å styrke forskinga og utviklinga av kompetanse om norsk trygderett og om kva EØS-retten betyr på dette rettsområdet.

Rapport

Tilskotet blei oppretta i samanheng med revidert nasjonalbudsjett for 2021, jf. Prop. 195 S (2020–2021) *Tilleggsbevilgninger og omprioriteringer i statsbudsjettet 2020* og Innst. 600 S (2020–2021). Tilskotsmottakarane leverte skriftleg rapport i mars 2025. Det er oppretta eit samarbeid mellom institusjonane om å tilby rettleiingsressursar for vitskaplege rekrutteringsstillingar. Vidare er det tilsett i stipendiatstillingar ved alle institusjonane og tildelt mastergradsstipend. Det er òg oppretta eller vidareutvikla spesialemne i undervisninga som behandlar relevante problemstillingar innanfor trygderett og EØS-rett. Fakulteta arrangerer i samarbeid ein årleg konferanse for akademia og forvaltninga for å formidle og diskutere utviklinga innanfor trygderett og EØS-rett. Ved UiO og UiB er det med finansiering frå Forskringsrådet oppretta to forskingssenter som bl.a. skal utvikle

kunnskap om integrering av EØS-rett i norsk rett. Dette gir god synergi med tilskotet.

Budsjettforslag 2026

For 2026 er det foreslått ei løyving på 6 mill. kroner.

Post 74 Tilskot til Noregs forskingsråd, kan overførast

Noregs forskingsråd (Forskringsrådet) er eit forvaltningsorgan som er underlagt Kunnskapsdepartementet. Forskringsrådet har fem mål:

- auka vitskapleg kvalitet
- auka verdiskaping i næringslivet
- å møte store samfunnsutfordringar
- eit velfungerande forskingssystem
- god rådgiving

Måla er felles for alle departementa. Kunnskapsdepartementet har ansvaret for å samordne styringssignala frå departementa, og har i samarbeid med departementa og Forskringsrådet utarbeidd systemet for departementa si styring av Forskringsrådet. Den samla måloppnåinga for verksemda er omtalt i budsjettproposisjonen for Kunnskapsdepartementet.

Forskringsrådet er eit viktig verkemiddel for å nå dei forskingspolitiske måla til regjeringa. Vi viser til Meld. St. 5 (2022–2023) *Langtidsplan for forskning og høgere utdanning 2023–2032*. Forskringsrådet har eit ansvar for å følge opp dei tematiske prioriteringane i langtidsplanen som gjeld sektoransvaret til departementet. Desse er i hovudsak omtalte under prioriteringane *Tillit og fellesskap og Helse*.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet er ansvarleg for styringa av eigne midlar som blir kanaliserte gjennom Forskringsrådet. Tilsegnramma for posten definerer kor mykje ny aktivitet som kan settast i gang i budsjettåret. Nye tilsegner skal over tid resultere i forskning som reflekterer breidda i sektoransvaret for forskning, det vil seie forskning relatert til arbeidsmarknad, arbeidsmiljø, arbeidshelse og sikkerheit, integrering, økonomisk og sosial tryggleik, arbeids- og velferdstenestene og pensjon.

Innsatsen gjennom Forskringsrådet skal hovudsakleg bidra til langsiktig og målretta kompetanse- og kunnskapsoppbygging for sektoren, inkludert forskning til nytte for politikk- og tenesteutvikling og oppgåveløysinga til forvaltninga. Forskinga skal halde høg vitskapleg kvalitet og samtidig vere relevant for utfordringane og måla i sek-

toren, irekna samfunnsutfordringar og problemstillingar som bør belysast gjennom sektorovergripande forskning.

Ny budsjettmodell i Noregs forskingsråd

Forskingsrådet er frå og med 2025 ei bruttobudsjettert verksemd med tilsegnsfullmakter. Regjeringa vil i dei årlege budsjetta fremme forslag om to beløp, eitt beløp for *løyving* og eitt for *tilsegnsfullmakt*.

Løyvinga viser eit samla beløp for forventa kontante utbetalingar i det aktuelle året. Løyvinga vil bestå av anslåtte kontante utbetalingar av tidlegare gitte tilsegner og eventuelle utbetalingar frå nye tilsegner som blir gitt i det gjeldande budsjettåret. Tilskotspostane vil derfor vere anslagsstyrte. Sidan forskingsprosjekta er fleirårige, vil hovud delen av løyvinga i det gjeldande budsjettåret følge av forpliktingane som er inngått i tidlegare budsjettår.

Forskingsrådet finansierer fleirårige forskingsprosjekt og treng fullmakt frå Stortinget for å kunne forplikte staten utover gjeldande budsjettår. Tilsegnsfullmakta refererer til det samla fullmaktsbeløpet som Stortinget vedtar, og svarer til summen av moglege forpliktingar som Forskingsrådet kan inngå med forfall etter det aktuelle budsjettåret. Her dreier det seg dels om nye forpliktingar som er inngått i løpet av budsjettåret, dels om forpliktingar som er inngått i tidlegare år.

Det er tilsegnssramma som definerer kor mykje ny aktivitet som kan settast i gang i budsjettåret, ikkje løyvinga. Tilsegnssramma er summen av nye forpliktingar som Forskingsrådet kan pådra staten i det aktuelle budsjettåret. Hovuddelen av tilsegnssramma blir forplikta for framtidige år og inngår i tilsegnsfullmakta. Ein mindre del vil bli forplikta og utbetalt i det aktuelle budsjettåret og inngår derfor i løyvinga.

Ein meir detaljert omtale av bakgrunnen for og hovudtrekka i den nye budsjettmodellen blei gitt i Prop. 1 S (2024–2025) frå Kunnskapsdepartementet.

Rapport

Den generelle vurderinga til departementet er at Forskingsrådet innrettar innsatsen sin i tråd med dei forventningane og sektorpolitiske prioriteringane departementet har. Dette kjem særleg til uttrykk gjennom den sterke vektlegginga av prosjekt som omhandlar arbeid eller inkluderer spørsmål om arbeid. Innsatsen gjennom Forskingsrådet er òg viktig for å bygge forskingska-

pasitet på område som er strategisk viktige for departementet og sektoren, og der det er ønskeleg å få fram fleire og betre søknader.

Forskingsrådet rapporterer om gjennomgåande høg kvalitet og relevans i prosjekt som har fått midlar innanfor sektorområdet til departementet. I 2024 er det bl.a. investert i prosjekt som bidrar til kompetanse og forskning om arbeidsliv, samfunnskonsekvensar av kunstig intelligens, og migrasjon og integrering.

Arbeids- og velferdssektoren er svært aktiv som samarbeidspartnar i ulike typar prosjekt. Dette er positivt og i tråd med departementet sine forventningar om at Forskingsrådet skal bidra til brukarmedverknad der dette kan gi betre kvalitet og relevans i forskinga.

Budsjettforslag 2026

For 2026 er det foreslått ei løyving på 172,1 mill. kroner på posten. Om lag 5 mill. kroner av løyvinga går til nye tilsegner som kjem til utbetaling i 2026, og 167,1 mill. kroner til å dekke tilsegner som er gitt tidlegare år, men som kjem til utbetaling i 2026.

For 2026 er det foreslått ei tilsegnsfullmakt på 588,4 mill. kroner knytt til posten, jf. forslag til romartalsvedtak.

Forslaget til løyving og tilsegnsfullmakt gir ei tilsegnssramme for posten på 272,4 mill. kroner i 2026.

I tråd med den nye bruttomodellen skal midlar som Stortinget har løyvd til Forskingsrådet i tidlegare år, òg stillast til disposisjon for Forskingsrådet, jf. orienteringa som blei gitt til Stortinget i kap. 10 i Prop. 1 S (2024–2025) frå Kunnskapsdepartementet og omtalen i Prop. 36 S (2024–2025). Om lag 73,4 mill. kroner av tilsegnssramma for 2026 er ubrukte midlar frå tilsegnsfullmakta i 2025. Dette vil medføre auka løyving samanlikna med nullvekst i ein periode framover.

Post 75 Tilskot til berekraftig sjukmelding, kan overførast

Løyvinga på posten skal dekke utgifter til tilskot til prosjektet «Berekraftig sjukmelding».

I Avtale om redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028 er det einigheit om å etablere eit samarbeidsprosjekt med Den norske legeförening om berekraftig sjukmelding.

Prosjektet skal styrke fastlegen si rolle i sjukefråværsarbeidet og auke helsekompetansen i befolkninga. Prosjektet omfattar både bevisstgje-

ring og opplæring av fastlegane om deira sjukmeldingspraksis, og tiltak for å gjere pasientane meir bevisste på når sjukmelding er tenleg og når det ikkje er det. Målet er at dialogen mellom lege og pasient om sjukmelding skal bli betre, og på den måten bidra til færre, kortare og meir graderte sjukmeldingar.

Budsjettforslag 2026

Midlane til prosjektet vil bli gitt som tilskot til Den norske legeforening. I tillegg til å dekke kostna-

der til utvikling av kommunikasjon, undervisning og informasjonsmateriell, skal midlane også nyttast til opplysningskampanjar, praksiskompensasjon for deltakande fastlegar og administrativ oppfølging av prosjektet. Prosjektet vil bli evaluert, og det vil bli utvikla kriterium for korleis resultata av prosjektet skal målast. Det blir foreslått ein auke på 16 mill. kroner, med ein tilsvarande reduksjon under kap. 2650, post 76.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 16 mill. kroner.

Programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken

Utgifter under programkategori 09.10 fordelt på kapittel

(i 1 000 kr)					
Kap.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltninga	271 729	444 900	214 000	-51,9
605	Arbeids- og velferdsetaten	14 332 941	15 132 870	15 675 468	3,6
606	Trygderetten	118 223	120 760	124 638	3,2
Sum kategori 09.10		14 722 893	15 698 530	16 014 106	2,0

Utgifter under programkategori 09.10 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	14 263 485	15 402 315	15 877 106	3,1
30–49	Nybygg, anlegg o.a.	459 408	296 215	137 000	-53,7
Sum kategori 09.10		14 722 893	15 698 530	16 014 106	2,0

Kap. 604 Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltninga

(i 1 000 kr)				
Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overførast, kan nyttast under post 45</i>	144 498	148 685	77 000
45	Større utstyrsanskaffingar og vedlikehald, <i>kan overførast, kan nyttast under post 21</i>	127 231	296 215	137 000
Sum kap. 604		271 729	444 900	214 000

Overført frå 2024 til 2025:

Post 21: 23 936 000 kroner

Post 45: 5 523 000 kroner

Allmenn omtale

Løyvinga dekker utgifter til særskilde utviklings tiltak i arbeids- og velferdsforvaltninga. For 2026 dekker løyvinga utgifter til IKT-moderniseringa i Arbeids- og velferdsetaten.

Modernisering av IKT-systema til etaten har vore, og er framleis, nødvendig for å skifte ut svært gamle system som ikkje tilfredsstiller krav til sikkerheit og brukarvennlege tenester. Systema fører òg til unødvendig mykje manuell behandling i ytingsforvaltninga, og komplekse og gamle løysingar gjer det vanskeleg å implementere politiske reformer. Formålet med moderniseringa er å bidra til betre tenester for brukarane, ei einskapleg og effektiv arbeids- og velferdsforvaltning og betre tenester overfor offentlege og private samarbeidspartnarar.

Moderniseringa gir bl.a. auka automatisering av vedtaksbehandlinga, nye sjølvbeteningsløysingar for brukarane, digital samhandling med samarbeidspartnarar og betre integrasjon med viktige fellesløysingar i offentlig sektor. Dette vil bidra til betre kvalitet i ytingsforvaltninga og for dei arbeidsretta tenestene, raskare saksbehandling og redusert risiko for feilutbetalingar. Brukarane vil i stadig høgare grad oppleve at dei ikkje treng å gi opplysningar til forvaltninga meir enn éin gong. I moderniserte løysingar er nødvendig informasjonssikkerheit definert som eit absolutt krav.

Prosjekt 4 blei starta opp i 2021, jf. Stortingets vedtak om å sette i gang prosjektet i samanheng med behandlinga av Prop. 195 S (2020–2021). Prosjektet er opphavleg planlagt gjennomført i perioden 2021–2025 og skal legge til rette for å ta kritisk funksjonalitet ut av Arena og fase ut Abetal. Desse systema handterer i dag bl.a. vesentlege ytingsområde som dagpengar og arbeidsavklaringspengar. I prosjektet moderniserer etaten òg tenesteytinga og forvaltninga av arbeidsmarknadstiltaka.

I Prosjekt 4 er det lansert nye søknads- og innsynsløysingar for dagpengar, arbeidsavklaringspengar, tiltakspengar, ei løysing for digital utveksling av informasjon med tiltaksarrangørar og lansert ny saksbehandlingsløysing for tilleggsstønadene tilsyn barn, læremiddel, buutgifter og dagleg reise. Det er lansert eit nytt arbeidssøkarregister, og på tiltaksområdet er det lansert nye saksbehandlingsløysingar for dei aller fleste tiltakstypene. På ytingsområdet er det lansert nye saksbehandlingsløysingar for ytingane dagpengar, arbeidsavklaringspengar og tiltakspengar. Det er òg lansert ei nasjonal løysing for arbeidslivsentene, slik at desse betre kan støtte verksemdar

som får tenester frå senterane. Det er òg lansert ei løysing som samlar kvalitetssikra informasjon om arbeidsmarknadstiltak på éin stad. Utbetalingsløysinga Abetal blei, som planlagt, fasa ut tidleg i 2023.

Det går fram av tidlegare budsjettproposisjonar til Stortinget at Prosjekt 4 er eit stort og komplekst prosjekt med tydeleg risiko i gjennomføringa. Dette gjeld ikkje minst med omsyn til å automatisere eit komplisert regelverk. Særleg gjeld det kompleksiteten i det å lage nye vedtaksløysingar for dei arbeidsretta ytingane, samtidig som desse skal flyttast ut av Arena. Av Prop. 1 S (2024–2025) gjekk det fram at Prosjekt 4 vil halde fram i 2026. Fleire av dei gjenståande leveransane i Prosjekt 4 er i rute. Utviklinga av kritisk funksjonalitet for saksbehandlingsløysingane vil i hovudsak vere ferdig i 2025. Oppgåvene med å migrere gamle saker frå Arena til ny løysing blir forskyvd til 2026 og 2027.

Prosjekt 4 følger prinsipp for smidig utvikling, og framdrifta og budsjettbehovet har utvikla seg dynamisk undervegs. Arbeids- og velferdsdirektoratet har i 2025, med bistand frå konsulentselskapet Promis, gjennomført ein uvisseanalyse av dei gjenståande oppgåvene. Analysen viser at det framleis er risiko ved ferdigstilling av gjenståande omfang. Promis sin anbefaling inneber at det er behov for å nytte uvisseavsettinga på 119 mill. kroner i departementet i sin heilskap. Uvisseavsettinga vil bli nytta i 2026 og 2027 i tråd med beskrivinga av dei gjenståande leveransane.

For 2025 er løyvinga (inkludert overført beløp frå 2024) 474,4 mill. kroner til Prosjekt 4. Løyvinga for 2025 inkluderer uvisseavsettinga på 119 mill. kroner, og 2025 var i utgangspunktet det siste året med løyving til prosjektet. Det at uvisseavsettinga først blir nytta i 2026 og 2027, inneber at tidlegare løyvde midlar til prosjektet blir periodiserte på ein annan måte enn opphavleg planlagt. 100 mill. kroner av uvisseavsettinga blir foreslått løyvd i 2026, og resterande 19 mill. kroner vil bli løyvd i 2027. Løyvinga for 2025 vil bli foreslått redusert med 119 mill. kroner i nysalderinga for 2025.

Utviklinga av moderne systemløysingar under kap. 604 held fram. Systemløysinga for pensjon og uføretrygd blei utvikla gjennom Pensjonsprogrammet mellom 2006 og 2011. Pensjonssystemet i Arbeids- og velferdsetaten er bygd på tekniske plattformer som ikkje er eigna til å bli drifta og forvalta framover i tid. Saksbehandling på pensjonsområdet er ei samfunnskritisk oppgåve for bl.a. å sikre livsopphald. Dei sentrale komponentane i den noverande løysinga blei sette i produksjon i

2008. Behovet for vidare modernisering av pensjonsløysinga dei neste åra er som forventa og heilt i samsvar med føresetnadene som låg til grunn da pensjonsløysinga blei etablert. I den samfunnsøkonomiske analysen den gongen blei det lagt til grunn ei økonomisk levetid for løysinga fram til 2020. I tillegg har endringar i regelverket på pensjons- og uføreområdet over tid auka krava til funksjonaliteten i pensjonsløysinga og utfordra den eksisterande strukturen.

Ettersom teknologien er gammal, er det risiko for manglande eksterne støttefunksjonar og usikker tilgang på kompetanse. Det er risiko for betydelege driftsutfordringar på eit kritisk område for mottakarar av pensjon, om ikkje eksisterande system blir vidareutvikla.

Regjeringa foreslår derfor å starte arbeidet med eit femte prosjekt (Prosjekt 5) i IKT-moderniseringa i Arbeids- og velferdsetaten. Prosjektet er greidd ut etter statens prosjektmodell med ekstern kvalitetssikring av konsept (KS1) og plangrunnlag (KS2). Den eksterne kvalitetssikraren (Oslo Economics, Promis og Systra Norge) anbefaler i KS2-rapporten at prosjektet startar opp i 2026. Det blir i rapporten lagt til grunn ei kostnadsramme på 332 mill. kroner (2025-kroner) for prosjektet. Prosjekt 5 er planlagt gjennomført i perioden 2026–2028.

I Prosjekt 5 skal det gjennomførast nødvendig systemutvikling på pensjons- og uføreområdet i Arbeids- og velferdsetaten, for å forlenge levetida til systemløysinga og redusere risikoen for at etaten ikkje kan behandle og utbetale ytingar til pensjonistar og uføretrygda. Det inneber ei teknisk oppgradering og utfasing av rammeverk og utgåtte applikasjonar som er vurderte til å ha uakseptabel teknisk risiko og endringsevne (måkrav). I tillegg vil strukturtekniske endringar gjennomførast så langt det er mogleg innanfor den økonomiske ramma for prosjektet (bør-krav).

Arbeids- og velferdsdirektoratet vil i den vidare planlegginga av arbeidet søke å legge til rette for ei mogleg framtidig vidareutvikling av systemløysingane (utover Prosjekt 5), for å møte framtidige krav til eit modernisert pensjonssystem.

Den eksterne kvalitetssikraren anbefaler å auke talet på saksbehandlarar for å kunne hand-

tere den demografiske utviklinga. For å redusere behovet for ein slik auke, vil ein i prosjektet vurdere om det er mogleg å gjennomføre kostnads-effektive tiltak innanfor den økonomiske ramma for prosjektet.

Den eksterne kvalitetssikraren meiner at prosjektet er samfunnsøkonomisk lønnsamt. Prosjektet har ingen prissette nytteverknader, men dei ikkje-prissette nytteverknadene veg opp for dei prissette kostnadene. Dei ikkje-prissette nytteverknadene er først og fremst auka digital sikkerheit og beredskap, som er vurderte til å ha stor positiv nytteverknad. I tillegg vil seinare tiltak legge til rette for effektivitets- og brukarforbetringar med middels positiv nytteverknad. Sidan nytteverknadene ikkje er prissatte, er det heller ikkje utarbeidd nokon gevinstrealiseringsplan for prosjektet.

Regjeringa foreslår at Prosjekt 5 startar opp i 2026 med ei kostnadsramme på 344 mill. kroner (2026-kroner), jf. forslag til romertallsvedtak. I samanheng med det er løyvinga foreslått auka med 114 mill. kroner for 2026.

Prosjekt 4 og Prosjekt 5 er komplekse prosjekt med tydeleg risiko i gjennomføringa. Arbeids- og inkluderingsdepartementet følger prosjekta tett med omsyn til gjennomføring, risiko og nødvendige tiltak undervegs for å nå formålet med moderniseringsarbeidet.

Budsjettforslag 2026

For 2026 foreslår regjeringa å løyve 214 mill. kroner til Prosjekt 4 og Prosjekt 5 i IKT-moderniseringa i Arbeids- og velferdsetaten.

Post 21 Spesielle driftsutgifter, kan overførast, kan nyttast under post 45

For 2026 er det foreslått ei løyving på 77 mill. kroner.

Post 45 Større utstyrsanskaffingar og vedlikehald, kan overførast, kan nyttast under post 21

For 2026 er det foreslått ei løyving på 137 mill. kroner.

Kap. 605 Arbeids- og velferdsetaten

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
01	Driftsutgifter	13 942 813	15 061 160	15 599 676
22	Forskings- og utgreiingsaktivitetar, <i>kan overførast</i>	57 951	71 710	75 792
45	Større utstyrsanskaffingar og vedlikehald, <i>kan overførast</i>	332 177		
	Sum kap. 605	14 332 941	15 132 870	15 675 468

Overført frå 2024 til 2025:

Post 01: 423 673 000 kroner (260 337 000 kroner gjeld lønnsoppgjeret 2024, som først blei utbetalt i 2025)

Post 22: 19 765 000 kroner

som Nav-kontora forvaltar, og ytingar på vegner av Statens pensjonskasse kjem i tillegg. I 2024 fekk om lag 2,9 millionar brukarar ei utbetaling frå Arbeids- og velferdsetaten.

Allmenn omtale

Arbeids- og velferdsforvaltninga består av den statlege Arbeids- og velferdsetaten og dei delane av kommunetenestene som inngår i Nav-kontoret. Det statleg-kommunale samarbeidet i Nav-kontoret, partnerskapet, gir brukarane både statlege og kommunale arbeids- og velferdstenester. Arbeids- og velferdsforvaltninga skal fremme overgang til arbeid, sikre inntekt og kompensere for særlege utgifter og bidra til sosial inkludering og aktiv deltaking i samfunnet.

Arbeids- og velferdsetaten har ansvaret for å gjennomføre den statlege delen av arbeids- og velferdspolitikken og forvaltar arbeidsmarknadslova, folketrygdlova (med unntak av kapittel 5) og andre lover der oppgåver er lagde til etaten. Etaten skal sikre rett yting og teneste til kvar enkelt og følge opp og kontrollere tenester, ytingar og utbetalningar. Sentrale brukargrupper omfattar arbeidssøkarar, mottakarar av helserelaterte ytingar og familieytingar, pensjonistar og brukarar av hjelpemiddel. Etaten yter òg tenester til arbeidsgivarar og samhandlar med aktørar i ulike sektorar.

Arbeids- og velferdsdirektoratet leier Arbeids- og velferdsetaten og er fagdirektorat for etaten og for dei kommunale sosiale tenestene. I dei fleste tilfella er det dei lokale Nav-kontora som følger opp brukarar og tilbyr tenester. Per første tertial 2025 var det 14 155 statlege årsverk og om lag 6 900 kommunalt tilsette i arbeids- og velferdsforvaltninga.

I 2024 blei det utbetalt om lag 696 mrd. kroner i statlege ytingar. Utgifter til kommunale stønader

Rapportering, strategiar og tiltak for 2026

Arbeids- og velferdsforvaltninga har ei viktig rolle i å bidra til bl.a. arbeid til alle i eit inkluderande arbeidsliv, gode velferdstenester og mindre ulikskap i levekår. Vi viser til nærmare omtale av hovudprioriteringar og mål under del I.

Regjeringa styrkte i 2022 ramma til Arbeids- og velferdsetaten varig med 225 mill. kroner. I 2025 sørgde regjeringa for ei ytterlegare varig styrking av ramma til etaten med 100 mill. kroner for å møte utfordringa med lange saksbehandlingstider og betre kvaliteten i saksbehandlinga.

Regjeringa legg gjennom tillitsreforma vekt på å gi Nav-kontora og tilsette i førstelinja større handlingsrom til å nyttiggjere seg av den faglege kompetansen sin i arbeidet. Formålet er at folk skal få betre tenester som er tilpassa ulike behov og livssituasjonar. Det betyr bl.a. 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.

Av Prop. 1 S (2024–2025) gjekk det fram at Arbeids- og velferdsetaten har sett i gang tiltak og forsøk med formål om at samarbeidet mellom leinga, medarbeidarane, dei tillitsvalde, vernetenesta og brukarutval i etaten skal vere tett og tillitsfullt. Dette arbeidet skjer i hovudsak lokalt. Arbeidet med tillitsreforma i etaten går etter planen. F.eks. vil etaten, saman med Trondheim kommune, i 2026 starte opp eit forsøk med éi yting til unge under 30 år, med individuell oppfølging og eit fokus på ressursar og moglegheiter framfor avgrensingar – *Eit enklare Nav – aktivitetspengar for unge*. Sjå nærmare omtale av forsøket under

del II, punkt 6.5 Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet.

Mange av fagsystema i Arbeids- og velferdsetaten er gamle og utdaterte, og det tar tid å endre dei. Etaten ønsker å utvikle nye løysingar som tar omsyn til personvern i alle utviklingsfasar og fase ut gamle IKT-system som ikkje varetar dagens krav. Dette arbeidet skjer gjennom både det kontinuerlege vedlikehaldet og fornyinga som etaten gjer med midlar frå ordinær driftsramme (kap. 605, post 01) og konkrete prosjekt som det er løyvd særskilde midlar til. Det går fram av tidlegare budsjettproposisjonar til Stortinget at moderniseringa av fagsystema er nødvendig for bl.a. å etterleve alle krav til regelverk og intern kontroll. Det gjekk bl.a. fram av Prop. 1 S (2012–2013) at arbeidet med å betre den interne kontrollen i Arbeids- og velferdsetaten er eit langsiktig arbeid, og at eit fullverdig regime for intern kontroll kan tidlegast vere klart når den planlagde moderniseringa av etatens IKT-system er gjennomført. Moderniseringa av Arbeids- og velferdsetaten sine system har vore, og er framleis, nødvendig av omsyn til krav til bl.a. sikkerheit og personvern på ein best mogleg måte, men òg for å gi betre tenester, jf. omtale av IKT-moderniseringa i etaten under kap. 604 og forslag om eit nytt Prosjekt 5 i moderniseringa.

Arbeids- og velferdsdirektoratet arbeider med å utvikle eit heilskapleg kvalitetssystem som vil vere eit viktig element for å bidra til god kvalitet i vedtak og tenester i etaten, og dermed òg eit viktig bidrag for å bedre internkontrollen. Krava til internkontroll i etaten er nærmare spesifisert i Instruks om virksomhets- og økonomistyring for Arbeids- og velferdsdirektoratet. Departementet sett òg krav til internkontroll i tildelingsbrevet til direktoratet.

Hausten 2019 blei det avdekt at Arbeids- og velferdsetaten hadde feilpraktisert opphaldskrava i folketrygdlova for rett til sjukepengar, pleiepengar og arbeidsavklaringspengar ved opphald i andre EØS-land. Fleire særtiltak for å ta vare på personar som var ramma, blei sette iverk. Det blei oppretta eit eige innsatsteam i Arbeids- og velferdsdirektoratet, det daverande Arbeids- og sosialdepartementet oppnemnde ei uavhengig klagenemnd for klager i erstatningssaker, og Justis- og beredskapsdepartementet etablerte eit særskilt rettshjelpstiltak.

Innsatsteamet i Arbeids- og velferdsdirektoratet tar framleis imot nokre førespurnader frå brukarar som meiner dei kan vere ramma, men få av dei har vist seg å vere det. Fordi det gradvis er færre førespurnader og saker, vil regjeringa avvi-

kle særtiltaka. Eventuelle nye førespurnader og saker kan varetakast av den ordinære linjeorganisasjonen i Arbeids- og velferdsetaten. Medlemene i klagenemnda er blitt oppnemnde til juni 2026, slik at dei siste, få sakene kan bli ferdigbehandla etter den gjeldande ordninga. Det er få personar som no får innvilga fritt rettsråd etter det særskilde rettshjelpstiltaket, men tiltaket er regulert i rundskriv og vil framleis gjelde.

Arbeidsretta tenester

Dei arbeidsretta tenestene frå Arbeids- og velferdsetaten skal bidra til at fleire kjem i arbeid, og til at verksemdene får dekt behovet sitt for arbeidskraft. Etaten har såleis ei viktig rolle i å støtte personar som treng hjelp til å komme i arbeid, både ordinære arbeidssøkarar og dei som står lenger unna arbeidsmarknaden og har behov for meir omfattande oppfølging.

Arbeidsgivarar som treng bistand i samanheng med opp- og nedbemanningar og ved permitteringar, kan bl.a. få formidlings- og rekrutteringsbistand.

Over tid har etaten auka samarbeidet med arbeidsgivarar for å inkludere fleire personar frå utsette grupper i arbeid. Det er lagt vekt på at marknadsarbeidet og rekrutterings- og formidlingstenestene til etaten skal sjåast i samanheng med inkluderingsarbeidet etaten gjer, og på å støtte opp under dette.

Arbeids- og velferdsetaten har òg ei sentral rolle i sjukefråværsarbeidet og har bl.a. ansvar for å halde dialogmøte 2 for sjukmelde.

Vi viser til nærmare omtale av arbeidet etaten gjer for å auke inkluderinga og følge opp IA-avtalen, under punkt 6.3 Redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet. Vidare viser vi til omtale av arbeidsmarknadstiltak under programkategori 09.30 Arbeidsmarknad.

For å sikre ei kunnskapsbasert utvikling av arbeids- og velferdsforvaltninga er det viktig å utvikle god informasjon om resultata av innsatsen Arbeids- og velferdsetaten legg ned for å få fleire i arbeid. I 2025 tar Arbeids- og velferdsdirektoratet i bruk den nye indikatoren for overgang til arbeid. Den nye indikatoren, som er utvikla saman med Oslo Economics og Frischsenteret²⁴, gir eit betre bilde av korleis innsatsen til forvaltninga påverkar vegen mot arbeid for brukarane, enn det rein statistikk over overgang til arbeid gjer. Den nye indi-

²⁴ Oslo Economics og Frisch-senteret (2022). *Hvordan kan vi måle om NAV lykkes med å få flere i arbeid?* Rapport 2022:10. Oslo: Oslo Economics.

katoren skal bidra til læring, utvikling og betre avgjerder i Nav-kontora. For ein nærmare omtale av indikatorprosjektet sjå Meld. St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje*. Arbeidet med nye indikatorar må sjåast i samanheng med evalueringar, jf. omtalen nedanfor om *Kunnskapsbaserte tenester*.

Ytingsforvaltninga

Eit sentralt mål for ytingsforvaltninga er at brukarane skal få utbetalt rett yting til rett tid. Vidare skal forvaltninga av ytingane sørge for høg kvalitet i vedtaka og at brukarane får varetatt rettane sine på ein god måte. Arbeids- og velferdsetaten må sørge for ein tenleg balanse mellom god kvalitet, kontroll og produktivitet i saksbehandlinga.

For 2025 blei ramma til etaten varig styrkt med 100 mill. kroner for å møte utfordringa med lange saksbehandlingstider og betre kvaliteten i saksbehandlinga.

Saksbehandlingstida for fleire ytingar blei betre i 1. tertial 2025, og det er behandla fleire saker enn tidlegare som følge av auka ressursinnsats. Likevel er det framleis utfordringar med restansar og lang saksbehandlingstid på fleire område.

I oppfølginga av NOU 2023: 11 *Raskt og riktig* har Arbeids- og velferdsdirektoratet gjennomført ei rekke tiltak, jf. bl.a. omtale i Prop. 1 S (2024–2025). Arbeids- og inkluderingsdepartementet har i tildelingsbrev til Arbeids- og velferdsdirektoratet for 2025 uttrykt at effektivitet i ytingsforvaltninga stiller krav til både kvalitet og produktivitet i saksbehandlinga. Samtidig må etaten sørge for at personar ikkje blir ståande utan yting til livsopphald som ein konsekvens av lang saksbehandlingstid. Gitt situasjonen i ytingsforvaltninga forventar departementet på sikt ei betring i kvaliteten, og når det gjeld saksbehandlingstidene. På lengre sikt vil Arbeids- og velferdsetaten stå overfor demografiske endringar som vil sette ytterlegare press på saksbehandlingskapasiteten i etaten.

Som ledd i kontrollarbeidet til Arbeids- og velferdsetaten deltar etaten i det tverretatlege samarbeidet mot arbeidslivskriminalitet. Grov trygdesvindel er ofte mogleg gjennom, eller kombinert med, annan arbeidslivskriminalitet eller andre former for økonomisk kriminalitet. Arbeids- og velferdsetaten er derfor ein viktig deltakar i akrimssamarbeidet. Vi viser til nærmare omtale av det tverretatlege samarbeidet under punkt 6.2 Eit sikkert og seriøst arbeidsliv og programkategori 09.40 Arbeidsmiljø og sikkerheit, kap. 640 Arbeidstilsynet.

Justis- og beredskapsdepartementet har sett ned ei interdepartemental samordningsgruppe som skal følge opp tiltak frå Meld. St. 15 (2023–2024) *Felles verdier – felles ansvar – Styrket innsats for forebygging og bekjempelse av økonomisk kriminalitet*. Fleire tiltak i meldinga gjeld Arbeids- og velferdsetatens innsats mot trygdesvindel og krev bidrag frå etaten.

Saman med Skatteetaten, politiet, Digitaliseringsdirektoratet og Utlendingsdirektoratet deltar Arbeids- og velferdsetaten i Koordineringsgruppa for ID-forvaltninga (KoID). Hovudformålet med samarbeidet er å bidra til ei styrkt identitetsforvaltning i Noreg slik at innsatsen på området blir meir heilskapleg og koordinert. KoID har ein felles, overordna visjon som partane arbeider målretta etter. Gruppa vil òg samarbeide med andre sentrale aktørar som Finans Norge, Nasjonalt ID-senter og Brønnøysundregistra. I 2025 blei det òg oppretta ei koordineringsgruppe for ID-forvaltning mellom Finansdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Koordineringsgruppa skal bidra til at departementa arbeider meir målretta og heilskapleg med å styrke ID-forvaltninga.

Hjelpemiddelforvaltninga

Hjelpemiddel frå folketrygda skal kompensere for utgifter til å betre arbeidsevna eller funksjonsevna i dagleglivet for personar som har varig sjukdom, skade eller lyte. I samarbeid med kommunar, fylkeskommunar og den statlege spesialisthelsetenesta skal hjelpemiddelsentralane bidra til å halde ved lag tilgjengelege og samanhengande tenester av høg kvalitet.

Hjelpemiddelforvaltninga står overfor ulike utfordringar, særleg knytte til ei auka saksmengd, som i hovudsak skriv seg frå den demografiske utviklinga med ein aukande andel eldre i befolkninga. Det er også utfordringar knytte til korleis hjelpemiddelforvaltninga skal møte endra forventningar blant brukarane.

Hjelpemiddelsentralane

Saksbehandlingstidene for saker behandla på hjelpemiddelsentralane har vore god trass auka saksmengde, særleg forsærleg hjelpemiddel til dagleglivet.

Det blir satsa på digitale løysingar for å effektivisere og forenkle handteringa av hjelpemiddel for å ta hand om den auka saksmengda.

Hjelpemiddelsaker i Nav Arbeid og ytingar

Nav Arbeid og ytingar behandlar også enkelte hjelpemiddelsaker, slik som høyreapparat og ortopediske hjelpemidlar. Dei fleste sakene gjeld refusjonar til firma som leverer hjelpemiddel til brukarar. Dei siste åra har det vore lang saksbehandlingstid på hjelpemiddelsaker i Nav Arbeid og ytingar. Når det gjeld høyreapparat, viser vi til nærmare omtale i budsjettproposisjonen for Helse- og omsorgsdepartementet. Sjå òg omtale under punkta 6.8.3 Igangverande prosessar på pensjonsområdet og 6.9.4 Hjelpemiddel.

Vi viser til nærmare omtale av hjelpemidlar under punkt 6.9 Inkludering i samfunnet og gode levekår for dei mest vanskelegstilte og programkategori 29.60.

Betre brukarmøte

Arbeids- og velferdsetaten arbeider for å legge til rette for betre brukarmøte. Arbeids- og velferdsdirektoratet hentar inn informasjon om erfaringane personbrukarane og arbeidsgivarane har med etaten og vurderingane deira av tenestene frå etaten gjennom årlege brukarundersøkingar. Brukarundersøkingane for 2025 er venta å vere klare i månadsskiftet oktober/november 2025.

Nav.no blir mykje brukt. I 2024 hadde nav.no om lag éin million brukarar som logga seg inn kvar månad. Digitaliseringa av tenestene endrar måten arbeids- og velferdsforvaltninga tilbyr tenestene sine på, noko som blei forsterka i samanheng med koronapandemien. Det generelle arbeidet med å utvikle digitale tenester tar utgangspunkt i behova og føresetnadene til innbyggjarane. Det har over år blitt lansert fleire nye digitale løysingar for både brukarar, arbeidsgivarar og saksbehandlarar.

Digitale tenester gir i mange tilfelle grunnlag for å erstatte og supplere besøk på Nav-kontoret. Kombinasjonen av digitale tenester og dialog, telefoni og fysiske møte gjer brukarmøtet meir fleksibelt og tilgjengeleg. For nærmare omtale av digital utvikling, sjå overskrifta Effektivisering gjennom digitalisering og kap. 604. For brukarar som har behov for å oppsøke Nav-kontoret, f.eks. ved individuelle vurderingar av stønad til livsopphald og arbeidsretta oppfølging, vil det vere tenleg med ein timeavtale slik at både brukaren og rettleiaren kan vere førebudde og ha moglegheit til å sette av tilstrekkeleg tid. Nav-kontoret skal samtidig sørge for nødvendig bistand til brukarar som ikkje er på digitale plattformer, er i ein nødssituasjon, har lese- og skrivevanskar, språkproblem, eller som av

andre årsaker har vanskeleg for å bruke sjølvbeteningsløysingar og telefoni. Arbeids- og velferdsetaten har sidan 2024 hatt eit eige tilbod om telefonrettleiing til brukarar på samisk.

Kunnskapsbaserte tenester

Brukarane til Arbeids- og velferdsforvaltninga skal bli møtt av kunnskapsorienterte rettleiarar og saksbehandlarar med høg kompetanse.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har sidan 2016 styrkt samarbeidet med universitets- og høgskolesektoren for å auke kvaliteten og relevansen i forskinga, utdanningane og kunnskapsutviklinga på tenesteområda til forvaltninga. Direktoratet har per hausten 2025 samarbeidsavtalar med OsloMet – Storbyuniversitetet, Universitetet i Innlandet (iNN), Noregs teknisk-naturvitskaplege universitet (NTNU), Juridisk fakultet ved Universitetet i Oslo (UiO) og Universitetet i Agder (UiA).

Kunnskapstilfanget på arbeids- og velferdsfeltet er betydeleg, både gjennom forskingsprogram, evalueringar, kunnskapsoversikter og ei rekke FoU-prosjekt og analysar i regi av Arbeids- og velferdsetaten.

Arbeids- og velferdsetaten nyttar ordninga offentleg sektor-ph.d. Til saman har seks kandidatar disputerte sida ordninga blei oppretta, og Arbeids- og velferdsdirektoratet finansierer per hausten 2025 fem stipendiatar i ordninga. Direktoratet er partner i fleire forskningssøknader og forskarskuler i regi av Forskringsrådet, og er partner i KI-sentret The Norwegian Centre for Trustworthy AI (TRUST) som vart innvilga støtte i 2025. Ei satsing på forskningstøtta digitalisering av arbeids- og velferdsstenestene vart starta i direktoratet i 2025.

Direktoratet har i 2025 inngått nye rammeavtalar for FoU-opppdrag med ei rekke forskingsmiljø på områda evalueringar, kartlegging og analyse, effektstudiar og kunnskapsoppssummeringar. Undersøkingar av effektar av tiltak og tenester forvaltninga administrerer og set i verk, blir supplerte med systematiske kartleggingar av erfaringar frå tenesteytarar og brukarar. Kunnskapen blir brukt inn i tenesteutviklinga til forbetring av praksis, og som grunnlag for råd og avgjerder.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet samarbeider med Arbeids- og velferdsdirektoratet om kunnskapsbehov i arbeids- og velferdssektoren, og direktoratet har ein FoU-plan for arbeids- og velferdsforvaltninga for perioden 2021–2025. FoU-planen stadfestar prinsippa for FoU-arbeidet i arbeids- og velferdsforvaltninga. Planen presenterer verkemiddel for FoU-arbeidet, beskriv korleis

FoU-arbeid kan bidra til kunnskapsbasert praksis- og utviklingsarbeid i forvaltninga og til å forsterke rolla som fagdirektorat gjennom å forbetre grunnlaget for avgjerder, råd og anbefalingar. Det er i planperioden lagt særleg vekt på kunnskapsoppbygging innan fire tematiske satsingsområde – «samhandling med brukarane», «arbeidsretta tiltak og verkemiddel», «påliteleg forvaltning» og «sosiale tenester i Nav». Direktoratet har årleg hatt opne utlysingar av forskingsmidlar til satsingsområda, der forskingsmiljøa kan søkje om støtte til prosjekt frå ein pott på inntil 30 mill. kroner. Hausten 2024 blei 26 mill. kroner lyst ut innan satsingsområdet «samhandling med brukarane», og fire nye forskingsprosjekt fekk støtte i 2025. FoU-planen 2021–2025 vart oppdatert i 2023 for å harmonisere med den nye verksemdsstrategien for etaten. Hausten 2025 starta direktoratet revidering av FoU-planen for ein ny periode.

Rolla Arbeids- og velferdsdirektoratet har som fagdirektorat for etaten og dei kommunale sosiale tenestene skal framleis vidareutviklast, og FoU-planen bygger opp under dette. Det inneber både å legge til rette for kunnskapsutviklinga på feltet, og bygge opp under ein lærande organisasjon der kunnskap kan bli formidla og tatt i bruk i forvaltninga på tenlege måtar lokalt, regionalt og sentralt. Den kunnskapsfunksjonen og rolla direktoratet har som fagleg rådgivar for departementet, og som kompetanseorgan ut mot sektoren, andre offentlege organ og allmenta, skal også vidareutviklast.

Effektivisering gjennom digitalisering

Gode, digitale løysingar for brukarane og organisatoriske tilpassingar for auka kvalitet og effektivitet i saksbehandlinga og tenesteproduksjonen er viktige for å kunne gi betre oppfølging av dei brukarane som treng bistand for å komme i arbeid. Etaten har over tid dreidd frå manuell saksbehandling til digitale løysingar og er i gang med fleire viktige tiltak for tenesteutvikling og digitalisering som kvar for seg vil kunne gi positive verknader for brukarane og for effektiviseringa av forvaltninga.

Ei grunnleggjande modernisering av IKT-systema i Arbeids- og velferdsetaten er nødvendig for å skifte ut svært gamle system som ikkje tilfredsstiller krav til sikkerheit og brukarvennlege tenester. IKT-moderniseringa i etaten har så langt bestått av fleire prosjekt der etaten no gjennomfører Prosjekt 4, og det blir foreslått eit nytt Prosjekt 5 i moderniseringa, jf. nærmare omtale under kap. 604.

For å vareta krav til grunnleggjande nasjonale funksjonar (GNF) og forpliktingar etaten har gjennom relevant lovverk som sikkerheitslova og verksemdsforskrifta, blir det i 2025 gjennomført risikoreduserande tiltak på utbetalingsområdet. Samtidig pågår det forberedande arbeid for ei grunnleggjande modernisering av området fram i tid. Arbeidet blir greidd ut etter statens prosjektmodell med ekstern kvalitetssikring.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet arbeider saman med underliggjande verksemdar og forvaltninga elles for å tilpasse regelverket slik at det legg til rette for digital utvikling, forenkling og ei effektiv forvaltning. Mindre manuell saksbehandling og fleire digitale løysingar medfører at ein større andel av driftsutgiftene blir nytta til digital produksjon og utvikling og til vedlikehald av digitale løysingar. Det vil bl.a. hindre at nye digitale løysingar raskt blir utdaterte og forelda.

Partnerskapet

Det var 253 Nav-kontor ved utgangen av 2024. Som følge av kommunesamanslåingar og vertskommunesamarbeid har det gjennom åra vore endringar i dei lokale partnerskapa. Det var 62 vertskommunesamarbeid med til saman 189 kommunar i 2024.

Partnerskapet mellom stat og kommune i Nav-kontora blir utøvd lokalt. Tenesteinnhaldet i Nav-kontora vil variere, avhengig av samarbeidsavtalen som er inngått mellom etaten og den enkelte kommunen. For å styrke partnerskapet og bidra til vidareutvikling av Nav-kontora har KS og Arbeids- og inkluderingsdepartementet ein samarbeidsavtale om partnerskapet i Nav-kontora. Samarbeidsavtalen er en del av konsultasjonsordninga mellom regjeringa og KS. Fokusområda for avtalen er tilgjengelege, heilskaplege tenester og førebyggjande arbeid, arenaer og prosessar for å styrke partnerskapet, og digitalisering i Nav-kontora. I tråd med avtalen har KS og departementet samarbeidd om ein felles strategi for digitalisering i Nav-kontora og har etablert ein felles samarbeidsarena for digitalisering i Nav-kontora. Dette støttar opp under digitaliseringspolitikken, med formål om auka samhandling og samordning mellom statleg og kommunal sektor for å sikre samanhengande tenester, auka deling av data og auka bruk av felles IKT-løysingar.

Prosjektet Digisos har gitt betre tenester for dei som søker om stønad til livsopphald etter sosialtenestelova hos kommunane. Både digital søknad om økonomisk sosialhjelp og digitalt innsyn i eiga sak er tilgjengelege for alle.

Budsjettforslag 2026

Post 01 Driftsutgifter

Løyvinga under posten skal dekke lønns- og driftsutgifter i Arbeids- og velferdsetaten.

For 2026 blir det foreslått ei løyving på 15 599,7 mill. kroner, som samla sett inneber ein auke med 538,5 mill. kroner samanlikna med saldert budsjett for 2025. Dette inkluderer lønns- og prisjustering. Nedanfor er dei fleste forslaga til løyvingsendringar på posten samanfatta.

Som følge av forslaget om å auke løyvinga til varig lønnstilskot og arbeidsmarknadstiltak i 2026, foreslår regjeringa å auke driftsløyvinga til Arbeids- og velferdsetaten med 18 mill. kroner samanlikna med saldert budsjett for 2025, sjå nærmare omtale under kap. 634, postana 75 og 76.

Det blir òg foreslått å auke løyvinga under kap. 605, post 01, med 21,5 mill. kroner til å gjennomføre 500 nye VTA-plassar i 2026, jf. omtale under kap. 634, post 77.

Vidare foreslår regjeringa fleire marknadskontakter i etaten for å styrke samarbeidet med arbeidsgivarar slik at unge kan komme raskare i jobb. Driftsløyvinga blir foreslått auka med 15 mill. kroner, sjå nærmare omtale under punkt 6.5 Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet.

Regjeringa foreslår òg å auke driftsløyvinga til Arbeids- og velferdsetaten i 2026 med 35,5 mill. kroner til rettleiarressursar og administrative kostnader til ungdomsprogrammet. Sjø omtale under kap. 634. I 2025 blei driftsløyvinga midlertidig auka med 30 mill. kroner til ei ny saksbehandlingsløysing for den nye ytinga i ungdomsprogrammet. Desse midlane blir ikkje førte vidare i 2026.

Regjeringa foreslår å auke driftsløyvinga til Arbeids- og velferdsetaten med 10 mill. kroner i 2026 til ei ny saksbehandlingsløysing for forsøket *Eit enklare Nav – aktivitetspengar for unge*. Sjø omtale av forsøket under punkt 6.5 Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet.

Arbeids- og velferdsetaten deltar i programmet for framtidens innkrevjing i regi av Skatteetaten. Programmet går føre seg i fleire steg. Samla foreslår regjeringa å auke kap. 605, post 01 med 31,6 mill. kroner i 2026 knytte til dette programmet.

Regjeringa foreslår å auke driftsløyvinga med 30 mill. kroner i 2026 slik at Arbeids- og velferdsetaten kan utvikle systema sine til å foreta automatiske trekk av fagforeiningskontingent. Regjeringa vil komme tilbake til Stortinget med forslag om lovendringar i samband med dette.

I 2025 blei det løyvd 3 mill. kroner under denne posten til å utvikle betre lågterskeltilbod og meir tilpassa tenester for unge med samansette problem. Regjeringa foreslår å auke driftsløyvinga i samband med utviklingsarbeidet med 13 mill. kroner i 2026. Sjø òg omtale under punkt 6.5 Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet, punkt 6.9 Inkludering i samfunnet og gode levekår for dei mest vanskelegstilte og kap. 621, post 63.

Regjeringa foreslår å auke løyvinga med 12,5 mill. kroner i 2026 for å gjennomføre forslag til endringar i uføreregelverket frå 1. juli. Dette gjeld innføring av eit tak på reduksjonssatsen når uføretrygd blir kombinert med arbeid, auke minste inntekt før uførleik for gifte og sambuande og harmonisere minstenivåa for gifte og sambuande. Sjø nærmare omtale under kap. 2655. Frå 2027 er meirutgifta knytte til tiltaka rekna til 1 mill. kroner.

I 2025 blei driftsløyvinga auka med 49 mill. kroner som følge av pensjonsforliket. Arbeids- og velferdsetaten vil ha både investeringskostnader og varige driftskostnader til dette i 2026. Regjeringa foreslår å auke kap. 605, post 01 med 2 mill. kroner i 2026. Sjø nærmare omtale av pensjonsforliket under del I, punkt 2.2.9 Pensjonsreforma.

Regjeringa foreslår å starte opp eit rekrutteringsprogram til helse- og omsorgssektoren, særleg for unge som står utanfor arbeid og utdanning. Arbeids- og velferdsdirektoratet vil ha utgifter til administrasjon av programmet, og regjeringa foreslår derfor å auke løyvinga med 3,6 mill. kroner, jf. nærmare omtale under kap. 634 og punkt 6.5 Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet.

Regjeringa foreslår å auke driftsløyvinga til Arbeids- og velferdsetaten med 2 mill. kroner til driftskostnader som følge av forslaget om å fase ut stønad til einsleg mor eller far frå 1. juli 2026 for hovudgruppa av mottakarar. Sjø nærmare omtale under kap. 2620.

Regjeringa foreslår å overføre 1 mill. kroner frå Kultur- og likestillingsdepartementet sitt kap. 351, post 21 til kap. 605, post 01 i samband med oppfølginga av Meld. St. 13 (2024–2025) *Forebygging av ekstremisme*. Dette er ei vidareføring av overføringa i Revidert nasjonalbudsjett 2025.

Dei vedtatte endringane i etterlatneytingane i folketrygdlova inneber store endringar i saksbehandlingssystemet til Arbeids- og velferdsetaten. For å implementere reforma har det tidlegare år blitt løyvd midlar til formålet. Det ligg føre eit redusert løyvingsbehov for gjennomføring av reforma i 2026. Løyvinga blir foreslått redusert med 27,6 mill. kroner i 2026.

Løyvinga under kap. 605, post 01 blei auka med 17,1 mill. kroner i 2025 for å dekke eingongsutgiftene knytte til å legge om bilstønadsordninga slik at Arbeids- og velferdsetaten kan førehandsbestille bilar. Arbeids- og velferdsetaten vil ha varige driftskostnader som følge av omlegginga på 4 mill. kroner årleg. Regjeringa foreslår å redusere løyvinga under kap. 605, post 01 med 13,1 mill. kroner.

Forsøk med kompetansetiltak for sjukmelde blei avvikla 1. januar 2025. Midlar til den administrative oppfølginga av forsøket har blitt løyvde over driftsbudsjettet til Arbeids- og velferdsetaten. Driftsløyvinga blir derfor foreslått redusert med 26,5 mill. kroner. Som ein del av Avtalen om redusert sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028 er det einigheit om å iverksette eit nytt tiltak med forsterka oppfølging av sjukmelde med uklare jobbutsikter, jf. nærmare omtale under punkt 6.3 Redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet. Driftsløyvinga blir derfor foreslått auka med 27,6 mill. kroner. Løyvinga blir vidare foreslått auka med 3,7 mill. kroner til styrking av arbeid med utvikling av heilskapleg informasjon i regi av Idébanken. Som følge av desse omprioriteringane blir driftsløyvinga til Arbeids- og velferdsetaten samla foreslått auka med 4,8 mill. kroner mot tilsvarende reduksjon under kap. 2650, post 76.

Driftsløyvinga til Arbeids- og velferdsetaten blir foreslått redusert med 10 mill. kroner som følge av gevinstuttak frå Prosjekt 4 i IKT-moderniseringa. Dette svarer til 50 pst. av dei årlege netto innsparingane.

Regjeringa foreslår å overføre 2 mill. kroner frå kap. 605, post 01 til Helse- og omsorgsdepartementet sitt kap. 701, post 21 for etablering av tene-

sta «enklare tilgang til informasjon» i samanheng med livshendinga «alvorleg sjukt barn».

Regjeringa foreslår å overføre 1,6 mill. kroner frå kap. 605, post 01 til Finansdepartementet sitt kap. 1605, post 01 for delfinansiering av styrkinga av Statens innkjøpssenter.

Driftsløyvinga blir foreslått redusert med 3,7 mill. kroner som følge av lågare inntekter under kap. 3605, post 01.

I 2025-budsjettet lå det inne midlar til eingongsutgifter eller midlar som av ulike årsaker ikkje skal førast vidare. Desse utgiftene blir tatt ut av 2026-budsjettet og utgjør samla ein reduksjon på 85 mill. kroner. Dette gjeld bl.a. risikoreducerande tiltak på pensjons- og utbetalingsområda som den største utgifta.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 15 599,7 mill. kroner.

Post 22 Forskings- og utgreiingsaktivitetar, kan overførast

FoU-midlane til Arbeids- og velferdsdirektoratet er i hovudsak samla under post 22. Løyvinga blir bl.a. nytta til kunnskapsinnhenting knytt til verkemiddel på områda til arbeids- og velferdsforvaltninga. Arbeids- og velferdsdirektoratet lyser ut FoU-midlar både som enkeltoppdrag og i form av opne utlysingar av prosjektmidlar innanfor tematiske satsingsområde. Vi viser til nærmare omtale ovanfor om kunnskapsbaserte tenester.

Som følge av evalueringa av forsøk med ungdomsprogram foreslår regjeringa å auke løyvinga under kap. 605, post 22 med 1,5 mill. kroner i 2026. Sjå nærmare omtale under kap. 634, post 70.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 75,8 mill. kroner.

Kap. 3605 Arbeids- og velferdsetaten

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
01	Administrasjonsvederlag	9 303	11 481	7 761
04	Tolketenester	3 216	4 887	5 063
05	Oppdragsinntekter m.m.	23 736	21 544	22 320
	Sum kap. 3605	36 255	37 912	35 144

Post 01 Administrasjonsvederlag

Inntektene under post 01 består av vederlag for administrasjonen etaten gjer av enkelte andre ytingar enn dei ytingane som er frå folketrygda.

Kjeldene til administrasjonsvederlag er

- kommunale tilleggsytingar
- Statens pensjonskasse

Arbeids- og velferdsetaten kan overskride løyvinga under kap. 605, post 01, mot tilsvarende meirinntekter under denne posten, jf. forslag til romartalsvedtak II.

Anslag viser ein venta reduksjon i inntektene på posten med 3,7 mill. kroner.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 7,8 mill. kroner.

Post 04 Tolketenester

Under post 04 blir det rekneskapsført inntekter frå tolketenester som andre instansar enn Arbeids- og velferdsetaten skal dekke. Arbeids- og velferdsetaten kan overskride løyvinga under kap. 605, post 01, mot tilsvarende meirinntekter under denne posten, jf. forslag til romartalsvedtak II.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 5,1 mill. kroner.

Post 05 Oppdragsinntekter m.m.

Under post 05 blir det inntektsført bl.a. driftsrelaterte inntekter. Arbeids- og velferdsetaten kan overskride løyvinga under kap. 605, post 01, mot tilsvarende meirinntekter under denne posten, jf. forslag til romartalsvedtak II.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 22,3 mill. kroner.

Kap. 606 Trygderetten

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
01	Driftsutgifter	118 223	120 760	124 638
	Sum kap. 606	118 223	120 760	124 638

Overført frå 2024 til 2025:

Post 01: 6 102 000 kroner (2 380 000 kroner gjeld lønnsoppgjeret 2024, som først blei utbetalt i 2025)

Allmenn omtale

Trygderetten er eit domstolsliknande forvaltningsorgan som skal avgjere om enkeltpersonar

har rett til trygd og pensjon. Trygderetten behandlar saker frå Arbeids- og velferdsetaten, Nasjonalt klageorgan for helsetenesta og offentlege pensjonskasser der det er ueinigheit om retten til trygde- og pensjonsytingar.

Trygderetten er styrkt dei seinare åra og disponerte om lag 66 årsverk i 2024.

Rapportering, strategiar og tiltak for 2026

Nøkkeltal saksbehandling 2020–2024

År	2020	2021	2022	2023	2024
Innkomne saker	4 151	4 663	3 934	3 108	3 861
Behandla saker (produksjon)	3 304	3 415	4 114	5 149	4 918
Gjennomsnittleg saksbehandlingstid (dagar)	246	359	414	398	211
Saker med saksbehandlingstid på meir enn 12 månader	624	2 245	3 254	3 413	465
Restansar ved utgangen av året	3 752	4 826	4 646	2 505	1 448

Tabellen viser utviklinga i vesentlege indikatorar for ankebehandlinga i Trygderetten.

Saksinngangen til Trygderetten har svinga. I 2022 og 2023 var saksinngangen lågare enn dei tidlegare åra. I 2024 har det igjen vore ein auke, og per første kvartal 2025 er saksinngangen i 2025 omtrent lik som i 2024. Likevel har den gjennomsnittlege saksbehandlingstida, talet på saker med meir enn tolv månaders saksbehandlingstid og restansane gått betydeleg ned frå 2023 til 2024, jf. tabellen ovanfor. Arbeids- og velferdsetaten er ankemotpart i over 90 pst. av ankesakene. Saksinngangen til Trygderetten blir dermed påverka av bl.a. talet på vedtak om pensjons- og trygdeytningar i Arbeids- og velferdsetaten. Arbeids- og velferdsdirektoratet og Trygderetten samarbeider for å lage betre prognosar for ankeinngang til Trygderetten.

Trygderetten har dei seinare åra sett i gang fleire utviklings- og forbetringstiltak som har bidratt til å effektivisere saksavviklinga og drifta elles. Som del av oppfølginga av NOU 2023: 11 *Raskt og riktig* sette Trygderetten hausten 2023 i gang eit tidsavgrensa restanseprosjekt for å bygge ned restansar og gjennomføre andre tiltak som utvalet foreslo. Med kraftig auka produksjon sidan 2023 og lågare saksinngang i 2023, har saksbehandlinga i Trygderetten blitt betydeleg redusert dei seinaste åra. Gjennomsnittleg saksbehandlingstid i første kvartal 2025 var kortare enn seks månader.

Der det er venta at ei avgjerd får betydning for praksisen på eit saksområde, kan det settast

utvida rett, jf. trygderettslova § 7 andre ledd bokstav d. Utvida rett er viktig for rettsavklaring og einsarta praksis. I 2024 blei det avsagt ni prinsipielle avgjerder med fem medlemmer og sju prinsipielle avgjerder med tre medlemmer. Gjennom fleire prosjekt, bl.a. saman med Nav klageinstans, jobbar Trygderetten med kontinuerleg forbetring av kvaliteten i vedtaka.

Prop. 53 L (2023–2024) *Endringer i trygderettsloven (rettens sammensetning, aktiv saksstyring og krav til kjennelser)* blei vedtatt våren 2024 og tredde i kraft 1. juli 2024. Det at retten som hovudregel kan settast med eit juridisk medlem og at retten i enkelte tilfelle kan avseie forenkla avgjerder har bidratt til å auke effektiviteten i saksbehandlinga.

I juni 2025 behandla Stortinget Prop. 135 L (2024–2025) *Endringer i trygderettsloven mv. (ankeerklæring til Trygderetten, avgjørelse innen seks måneder mv.)*. Fleire av desse lovendingane følger opp NOU 2023: 11 *Raskt og riktig* og skal bidra til betre og meir effektiv saksbehandling. Innføring av ankeerklæring til Trygderetten vil tre i kraft 1. januar 2027.

Budsjettforslag 2026

Post 01 Driftsutgifter

Løyvinga under post 01 skal dekke lønns- og driftsutgifter i Trygderetten.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 124,6 mill. kroner.

Programkategori 09.20 Tiltak for betra levekår m.m.

Utgifter under programkategori 09.20 fordelte på kapittel

					(i 1 000 kr)
Kap.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
621	Tilskot til sosiale tenester og sosial inkludering	436 299	425 880	443 507	4,1
	Sum kategori 09.20	436 299	425 880	443 507	4,1

Utgifter under programkategori 09.20 fordelte på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	101 709	107 440	111 308	3,6
50–89	Overføringer til andre	334 590	318 440	332 199	4,3
	Sum kategori 09.20	436 299	425 880	443 507	4,1

Kap. 621 Tilskot til sosiale tenester og sosial inkludering

(i 1 000 kr)				
Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
21	Spesielle driftsutgifter	101 709	107 440	111 308
63	Sosiale tenester og tiltak for vanskelegstilte, <i>kan overførast</i>	207 663	184 605	207 546
70	Frivillig arbeid, <i>kan overførast</i>	111 042	117 345	107 569
74	Tilskot til pensjonistorganisasjonar m.m.	15 885	16 490	17 084
	Sum kap. 621	436 299	425 880	443 507

Overført frå 2024 til 2025:
Post 21: 5 175 000 kroner
Post 63: 5 809 000 kroner
Post 70: 1 827 000 kroner

Kap. 621 omfattar løyvingar til kompetanse- og kvalitetsutvikling av dei sosiale tenestene i kommunane og tilskot til frivillig arbeid for sosialt og økonomisk vanskelegstilte. Løyvingane blir forvalta av Arbeids- og velferdsdirektoratet, som varetar oppgåver på sosial- og levekårsområdet.

Post 21 Spesielle driftsutgifter

Løyvinga går til tiltak for å legge til rette for kompetanse- og kvalitetsutvikling i dei sosiale tenestene i kommunane. Størsteparten av midlane går til å dekke drift av Arbeids- og velferdsdirektoratets og Statsforvaltarens kompetanse- og kvalitetsutviklingstiltak retta mot kommunar og Nav-kontor, jf. kap. 621, post 63.

Arbeids- og velferdsdirektoratet er fagdirektoratet for kommunale sosiale tenester. Direktoratet skal gjennom kompetanshevinge og tilretteleggende tiltak bidra til at kommunane varetar ansvaret sitt for dei sosiale tenestene på ein god måte.

Direktoratet samarbeider med statsforvaltarane om kompetanseutviklingstiltak for dei sosiale tenestene i Nav-kontora. Viktige innsatsområde i 2026 er tiltak som støttar opp under krava i lova om individuelle vurderingar, barne- og familieperspektivet, og at tenestene er godt tilgjengelege.

Direktoratet har ansvaret for å gjennomføre eit nytt program for å styrke og vidareutvikle førebyggjande sosialt arbeid og heilskapleg førebyggjande innsats lokalt, *Program førebygging*. Sjå omtale under punkt 6.9 Inkludering i samfunnet og gode levekår for dei mest vanskelegstilte. Statsforvaltarane bidrar i gjennomføringa av programmet.

Direktoratet skal i samarbeid med statsforvaltarane halde fram arbeidet med å auke kvaliteten og kompetansen i den økonomiske rådgivinga i Nav-kontora. Det blir bl.a. halde kurs, samlingar og faglege forum for økonomiske rådgivarar. Navs økonomi- og gjeldsrettleiingstelefon er eit landsdekkande lågterskeltilbod. Telefonen er drifta av Nav Kontaktsenter Nordland. Sjå òg omtale under kap. 621, post 63.

Direktoratet skal i samarbeid med statsforvaltarane gjennomføre tiltak for å auke kunnskapen om kvalifiseringsprogrammet og bidra til at alle som oppfyller vilkåra for å delta, får tilbod om program. Sjå omtale under punkt 6.9 Inkludering i samfunnet og gode levekår for dei mest vanskelegstilte. Nav fylke er ein viktig samarbeidspartnar i dette arbeidet.

Statsforvaltarane skal òg bidra til individuell tilpassing av tiltak i aktivitetsplikta for sosialhjelpsmottakarar under 30 år.

Arbeids- og velferdsdirektoratet deltar i samarbeidet om ei rekke tverrsektorielle strategiar og satsingar. Parallelt med kjernegruppa departementa har for å koordinere samarbeidet om utsette barn og unge, er det ein struktur på direktoratsnivå der 13 underliggjande etatar inngår (etatssamarbeidet). Arbeids- og velferdsdirektora-

tet deltar i arbeidet. Statsforvaltaren skal vere ein pådrivar for samarbeid på tvers av sektorane og samordning av tenestene i kommunane, slik at utsette barn og unge og familiane deira får eit samordna tenestetilbod.

Budsjettforslag 2026

For 2026 er det foreslått ei løyving på 111,3 mill. kroner.

Post 63 Sosiale tenester og tiltak for vanskelegstilte, kan overførast

Løyvinga går til tilskot til kommunane for å utvikle dei sosiale tenestene i Nav-kontoret og prosjekt retta mot sosialt og økonomisk vanskelegstilte. Kommunane har gjennom sosialtenestelova ansvar for viktige fellesoppgåver for å sikre alle innbyggjarar gode levekår.

Formålet med tilskotsordninga er å stimulere til utvikling av dei sosiale tenestene og tiltak i kommunane etter sosialtenestelova. Gjennom nye arbeidsmetodar og samarbeidsformer skal innbyggjarane i kommunen oppleve høgare kvalitet i tenestene og ei betring i levekåra. Det overordna målet er å skape eit heilskapleg og samordna tenestetilbod tilpassa behovet til brukarane. Målgruppa er sosialt og økonomisk vanskelegstilte som har behov for sosiale tenester, og andre som står i fare for å komme i ein vanskeleg livssituasjon. Tiltaka skal ta utgangspunkt i lokale utfordringar, sett i samanheng med måla for ordninga. I tråd med måla for ordninga kan det òg givast tilskot til lokale tiltak som inngår i nasjonale forsøk og satsingar.

Statsforvaltarane har sidan 2021 hatt vedtaksmyndigheit for tilskot til lokalt initierte tiltak innanfor tilskotsordninga. Tilskot til slike tiltak blir fordelt etter kunngjering og søknad, og søknadane blir skjønsmessig vurderte og prioriterte ut frå måla for tilskotsordninga. Statsforvaltarane følger opp tiltak og tilbyr opplæring i prosjektleiing og fagnettverk. Det er i 2025 fordelt 136,5 mill. kroner til 173 lokale utviklingstiltak. Målgruppene for tiltaka er bl.a. unge med svak tilknytning til arbeidslivet, unge med psykiske helseutfordringar og/eller rusutfordringar, familiar med låginntekts- og levekårsproblem, flyktningar og innvandrarar i tillegg til langtidsmottakarar av sosialhjelp.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har over tid jobba med kunnskapsbasert tenesteutvikling forankra i tilskotsforvaltninga. Målet er å heve kvaliteten i den lokale tenesteutviklinga og opparbeide eit systematisk nasjonalt kunnskapsgrunnlag.

Direktoratet jobbar med å identifisere lovande tiltak og overføre desse til andre Nav-kontor samtidig som det blir gjennomført prosessevaluering. Rettleiingar, videoar og malar for innovasjonsstøtte til Nav-kontor er utvikla. Desse verktøya er inspirerte av tenestedesignmetodikk og praksisnær læring. Innovasjonsstøtta blir skreddersydd til behova Nav-kontora har i søknadsfasen, og til fasane etter at dei har fått tilskot.

Satsinga heng saman med andre kompetanse-tiltak i regi av Arbeids- og velferdsdirektoratet og statsforvaltarane.

Økonomi- og gjeldsrådgiving

Økonomisk rådgiving, irekna gjeldsrådgiving, er ein del av rettleiingsplikta som Nav-kontora har etter sosialtenestelova. Formålet med økonomisk rådgiving er å bidra til at enkeltpersonar og familiar med økonomiske problem og gjeldsbyrder får kontroll og styring over eigen økonomi. Tenesta har i utgangspunktet alle innbyggjarane i kommunen som målgruppe, men er òg eit verkemiddel for å redusere behovet for økonomisk stønad.

Det er over fleire år sett iverk tiltak for å heve kvalitet og kompetanse og gjere tilbodet om økonomisk rådgiving meir tilgjengeleg for personar med økonomi- og gjeldsproblem. På oppdrag frå Arbeids- og velferdsdirektoratet har Oxford Research gjennomført ei undersøking av den økonomiske rådgivinga i Nav-kontora (rapport 2024/11). Sjå omtale i del I av oppfølginga av oppmødingsvedtak 794 frå 15. juni 2022. Rapporten danner eit godt grunnlag for å vidareutvikle tenesta. Statsforvaltarane og Statens helsetilsyn gjennomfører i 2024 og 2025 eit landsomfattande tilsyn med korleis Nav-kontora forvaltar ansvaret for den økonomiske rådgivinga til personar i ein vanskeleg økonomisk situasjon.

Økonomisk rådgiving krev god og i enkelte tilfelle spesialisert kompetanse. Statsforvaltarane driv opplæring og kompetanseheving gjennom kurs, samlingar og faglege forum for tilsette i Nav-kontora som jobbar med økonomisk rådgiving. Fagleg materiell for dei tilsette og til bruk i undervisning blir jamleg oppdatert. Vidare er det oppretta ei rådgivings- og rettleiingsteneste der Nav-rettleiarar kan få støtte frå eit kompetansesenter for økonomi- og gjeldsrådgiving. Det finst òg tilbod om vidareutdanning i økonomisk rådgiving. Enkelte stader finst det interkommunale kompetansesenter som hjelper kommunane i økonomi-rådgivings- og gjeldssaker.

Det er sett i verk tiltak for å gjere den økonomiske rådgivinga meir tilgjengeleg. Navs øko-

nomi- og gjeldsrettleiingstelefon har som formål å yte hjelp til sjølvhjelp. Telefonen er eit lågterskeltilbod og supplement til den personlege rådgivinga i Nav-kontora. Det er òg utvikla ein digital vegvisar for økonomisk rådgiving på nav.no.

Nærmare om nasjonale forsøk og satsingar

Midlar over denne posten blir òg nytta til oppfølging av ei rekke nasjonale forsøk og satsingar.

Staten bidrar med ein særskild innsats i enkelte område i storbyane med store levekårsutfordringar. Desse områda er ofte prega av dårlege bumiljø, av at folk bur trengt, av høg arbeidsløyse, ein relativt høg andel barn i familiar med låginntekt, ein høg andel med låg utdanning, stor innvandrarbefolkning, kriminalitet m.m. Mange står utanfor skole, arbeids- og samfunnsliv. Områdesatsingane skal forbetre tenester og nærmiljøkvalitetar der behova er størst, slik at fleire blir økonomisk sjølvstendige og aktivt deltakande i lokalsamfunn og storsamfunn. Det er sett av 5 mill. kroner til Groruddalssatsinga over denne posten og 4 mill. kroner til områdesatsinga i Oslo indre aust. Midlane går til kvalifisering til arbeid. Det er òg sett av 1 mill. kroner til områdesatsinga i Oslo sør. Desse midlane blir førte vidare i 2026. I tillegg blir områdesatsinga i Oslo styrkt med 5 mill. kroner i 2026. Midlane skal rettast mot aktivitetar som skal bidra til å kvalifisere vaksne arbeidssøkarar til faglærte stillingar.

Staten og Stavanger kommune inngjekk i 2017 eit langsiktig samarbeid om områderetta innsats i dei nordaustlege delane av Storhaug bydel. Eitt av satsingsområda er sosialt entreprenørskap for å skape nye vegar til velferd og arbeid. Kvart år sidan 2017 har det vore sett av 3 mill. kroner til dette formålet. 2024 var siste året. Sjå nærmare omtale av områdesatsingane i Prop. 1 S (2025–2026) for Kommunal- og distriktsdepartementet.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har sette i gang eit arbeid med å utvikle betre lågterskeltilbod og meir tilpassa tenester for unge med samansette utfordringar. Utviklingsarbeidet skal bidra til at utsette unge er betre førebudd til arbeidslivet. Det består i å utarbeide og prøve ut lokale arbeidsretta lågterskeltilbod i utvalde kommunar, utvikle modellar for kvalifisering og inkludering på arbeidsplassen, og å utvikle samarbeid om å førebygge fråfall frå vidaregåande opplæring. Utviklingsarbeidet vil bli følgt opp gjennom ei følgjeevaluering.

Elleve Nav-kontor er i 2025 invitert til å utvikle og prøve ut eit arbeidsretta lågterskeltilbod i kommunal regi. Kommunane har søkt om og motteke

tilskotsmidlar frå Arbeids- og velferdsdirektoratet til dette tilbodet. Dei fleste lokale tilboda har lagt planar for oppstart i løpet av andre halvår 2025, mens to har lagt planar for oppstart 1. januar 2026. Det er oppretta eit nettverk for læring, hvor målet er utveksling av erfaringar og læring mellom Nav-kontora og mellom Arbeids- og velferdsdirektoratet og kontora. Utviklingsarbeidet vidareførar i 2026. Det er i 2026 sett av 33 mill. kroner til dette formålet.

Det er i 2026 også over denne posten sett av 4,5 mill. kroner til eit av dei andre innsatsområda; samarbeid med relevante aktørar lokalt om å førebygge fråfall i skulen, og om å tilbakeføre ungdom som har falle ut av vidaregåande opplæring.

Arbeids- og velferdsdirektoratet og Kriminalomsorgsdirektoratet har samarbeidd om å gjennomføre eit pilotprosjekt med mål om å teste ut velferdsobligasjonar som modell for å utvikle og finansiere nye tiltak for å førebygge tilbakefall til kriminalitet. Velferdsobligasjonar, eller effektkontraktar, som det òg blir kalla, er resultatbaserte avtalar mellom fleire partar, inkludert offentlege myndigheter, investorar eller stiftingar og private eller ideelle tenesteleverandørar. Målet med modellen er å løyse sosiale problem på ein ny måte.

Det er gitt tilsegn om tilskot til å dekke delar av sluttoppgjeret for lokale prosjekt, eitt samarbeidsprosjekt mellom fire kommunar i Vestfold og Telemark og eitt prosjekt i Trøndelag. Prosjektet i Trøndelag blei avslutta i 2024, prosjektet i Vestfold og Telemark blir etter planen avslutta i 2025. Arbeids- og velferdsdirektoratet og Kriminalomsorgsdirektoratet utbetalte høsten 2024 midlar til dekning av deler av sluttoppgjeret for det lokale prosjektet til Trondheim kommune.

I 2022 fekk kommunane i Nav-kontora moglegheit til å søke om tilskot til lokale forsøk med effektkontraktar eller liknande modellar. Formålet er å prøve ut nye løysingar på sosiale problem og stimulere til meir samarbeid mellom kommunar/Nav-kontor og sosiale entreprenørar. Det er òg eit mål å få meir erfaring med bruk av effektkontraktar og liknande modellar for å finansiere og utvikle nye løysingar på sosiale problem. Forsøka blir utforma i tråd med lokale prioriteringar, og resultatkrava blir sette lokalt. Midlane skal nyttast til å dekke kostnader kommunen har til å greie ut og inngå avtalar og til å koordinere og følge opp forsøket. I tillegg er det mogleg å søke om eigne midlar til å koordinere erfaringsdeling mellom forsøka som får midlar. Det blir ikkje gitt tilskot til å dekke sluttoppgjer.

I 2022 blei det tildelt tilskot til fire Nav-kontor og oppretta eit læringsnettverk som bydel St.

Hanshaugen leier, og som i tillegg består av Nav-kontora og KS. Tilskot blir primært gitt for eitt år frå oppstartdatoen, men det same forsøket kan få tilskot i inntil tre år. I 2024 har to Nav-kontor avslutta forsøket sitt. Midlane er førte vidare i 2025, som er det siste året for utviklingsarbeidet.

Som del av Program for førebyggjande sosialt arbeid og heilskapleg førebyggjande innsats lokalt har tolv Nav-kontor søkt om tilskot til utvikling eller vidareutvikling av samarbeidet med frivillige organisasjonar og sosiale entreprenørar for å førebygge utanforskap og sosial ekskludering i 2025. Det er tildelt totalt 23,7 mill. kroner til tolv Nav-kontor.

Som ei oppfølging av Meld. St. 28 (2024–2025) *Tro på framtida – uansett bakgrunn* vil regjeringa prøve ut ulike modellar for ei familiekoordinatorrolle i Nav-kontora. Det finst per i dag ingen spesiell modell for ei slik koordinatorrolle. Det er behov for breiare innsikt i og kunnskap om bruken av og innhaldet i ei familiekoordinatorrolle i Nav-kontora. Sidan 2019 er det gitt tilskot til prosjekt som gjeld familiekoordinator. I tillegg er det gitt tilskotsmidlar til prosjekt som omhandlar oppfølging av barnefamiliar i arbeids- og velferdsforvaltninga. Arbeids- og velferdsdirektoratet vil i 2026 kartlegge innhaldet i og organiseringa av arbeidet i desse prosjekta og praksisen ved andre Nav-kontor. Tidlegare erfaringar med arbeidsmodellar som heilskapleg oppfølging av låginntektsfamiliar (HOLF) vil, saman med igangverande arbeid og eksisterande kunnskap, danne grunnlag for å vurdere eit framtidig heilskapleg rammeverk for oppfølging av barnefamiliar i Nav-kontora.

Som ledd i oppfølginga av handlingsplanen mot radikaliserings og valdeleg ekstremisme kan midlar over denne posten gå til kompetanse- og utviklingstiltak og til prosjekt knytte til dei sosiale tenestene retta mot radikaliserings og valdeleg ekstremisme.

Budsjettforslag 2026

For 2026 er det foreslått ei løyving på 207,5 mill. kroner.

Post 70 Frivillig arbeid, kan overførast

Løyvinga går til frivillige organisasjonar og private stiftingar som arbeider for vanskelegstilte. Desse fungerer som talerøyr for sosialt og økonomisk vanskelegstilte og utfører likemanns- og sjølvhjelpsarbeid. Enkelte organisasjonar tilbyr tenester og tiltak til målgruppa.

Over denne posten blir det gitt tilskot til Stiftelsen Kirkens Bymisjon, 2,73 mill. kroner til drift av Samarbeidsforum mot fattigdom og 11,4 mill. kroner til drift av Batteriet Oslo, Batteriet Sør, Batteriet Vest-Norge og Batteriet Midt-Norge. Det gis også 2,31 mill. kroner i tilskot til Stiftelsen Kirkens Bymisjon Nordland til drift av Batteriet Nord-Norge. I tillegg blir det gitt tilskot til Foreningen for sosialt arbeid over posten. Dette tilskotet utgjør 170 000 kroner.

Samarbeidsforum mot fattigdom består av ti landsdekkende brukar- og pårørendeorganisasjonar. Representantar frå samarbeidsforumet deltar på møte i Kontaktutvalet mellom regjeringa og representantar for sosialt og økonomisk vanskelegstilte. Det blei halde tre møte i Kontaktutvalet i 2024 og to møte i første halvår 2025.

Batteria er ressurscenter for frivillige organisasjonar og grupper som arbeider mot fattigdom og sosial ekskludering. Batteria skal legge til rette for at desse kan drive med interessepolitisk arbeid, bidra til auka brukarmedverknad og styrke moglegheitene for organisering, likepersonsarbeid, sjølvhjelp og politisk påverknadsarbeid. Batteriet Oslo er sekretariat for Samarbeidsforum mot fattigdom. Batteria er i kontakt med eit stort nettverk av organisasjonar lokalt.

Tilskot til brukarstyrte organisasjonar som arbeider mot fattigdom

Over denne posten blir det gitt tilskot til brukarstyrte organisasjonar som arbeider mot fattigdom. Målet med tilskotsordninga er å fremme eigenorganisering, sette organisasjonane i betre stand til å drive interessepolitisk arbeid og bidra til meir brukarmedverknad.

Tilskotsordninga er eksternt evaluert (Ideas2evidence Rapport 2:2019), og det blei fastsett eit nytt regelverk for ordninga i forskrift i 2021. Ifølge evalueringa bidrar tilskotet til meir robuste brukarorganisasjonar, til meir samarbeid mellom organisasjonane på feltet, og til eit mangfald i arbeidsmåtar og målgrupper. Det bidrar òg til aktivitetar innanfor eigenorganisering, sjølvhjelp, påverknad og inkluderingsarbeid som målgruppa opplever som meningsfylt.

Tilskot blir fordelt etter kunngjering og søknad, og tilskotsbeløpa blir fastsette ut frå ei skjønsmessig vurdering med utgangspunkt i verksemda og dei planlagde aktivitetane til organisasjonane. I 2025 er det gitt tilskot til 13 organisasjonar. Det er Arbeids- og velferdsdirektoratet som forvaltar tilskotsordninga. Tilskotet blir ført vidare i 2026.

Tilskot til humanitære tiltak retta mot EØS-borgarar

Over posten blir det òg gitt tilskot til frivillige organisasjonar og kommunar som tilbyr overnatting, sanitære tiltak og matutdeling til EØS-borgarar som kjem til Noreg for å tigge i kortare eller lengre periodar. Tilskotsordninga blei oppretta sommaren 2013, da talet på EØS-borgarar som kom til Noreg for å tigge, auka kraftig. Formålet med ordninga har vore å betre dei humanitære forholda for EØS-borgarar som kjem til Noreg utan eigne midlar og utan rett til offentlege ytingar. Frivillige og andre ideelle organisasjonar, kommunar og fylkeskommunar kan søke om tilskot. Det blir gitt tilskot til overnattingstilbod og sanitære tiltak, rådgivingstiltak m.m.

Tilskot blir fordelt etter kunngjering og søknad. I 2025 er det fordelt tilskot til 16 tiltak. Arbeids- og velferdsdirektoratet har forvalta tilskotsordninga sidan 2019.

Ifølge ei evaluering av tilskotsordninga i 2018 (NOVA Notat 2/2018) låg talet på tiggjarar stabilt eller gjekk litt ned frå 2013 fram til tidspunktet for evalueringa. Tilskotsordninga blei etablert for å handtera ein plutselig auke i talet på EØS-borgarar som kom til Noreg for å tigge. No har situasjonen i fleire år vore meir stabil og føreseieleg. Kommunane har betre føresetnader for å vurdere situasjonen lokalt når det gjeld behovet for overnatting og sanitære tiltak. Regjeringa foreslår derfor å avvike tilskotet. For at kommunane og dei frivillige organisasjonane skal få tid til å tilpasse seg, blir tilskotet trappa ned over to år. Posten foreslås redusert med 10 mill. kroner i 2026.

Tilskot til aktivisering og arbeidstrening

Det blir over posten gitt tilskot til aktivisering og arbeidstrening for personar utan eller med lita tilknytning til arbeidsmarknaden. Formålet med tilskotsordninga er å gi sosialt og økonomisk vanskelegstilte eit tilbod om aktivisering og arbeidstrening som eit ledd i innsatsen for å gi alle moglegheit til å komme i arbeid og betre levekåra for dei vanskelegast stilte. Frivillige organisasjonar, foreiningar og stiftingar som arbeider for vanskelegstilte, kan søke om tilskot. Målgruppa er personar som står langt frå arbeidsmarknaden, og som i mange samanhengar er sosialt ekskluderte.

Tilskot blir fordelt etter kunngjering og søknad, og søknadene blir skjønsmessig vurderte og prioriterte ut frå måla for tilskotsordninga. Arbeids- og velferdsdirektoratet forvaltar tilskotsordninga. I 2025 er det tildelt tilskot til totalt 88 prosjekt, irekna 23 nye prosjekt og 65 prosjekt

som er sette i gang tidlegare år. Det blir gitt tilskot til eit breitt spekter av tiltak, frå sosial trening og kvardagsmeistring til arbeidsretta tiltak. Tilskotet blir ført vidare i 2026.

Tilskotsordninga er evaluert eksternt (Probarapport nr. 2021-12). Ifølgje evalueringa bidrar tiltaka til inkludering av målgruppene gjennom fleksible løysingar som er tilpassa deltakarane. Mange av organisasjonane har utvikla ein eigen arbeidsmåte basert på erfaringar frå arbeid med målgruppa, framfor å følge ein formell metodikk. Tilbodet i regi av dei frivillige organisasjonane bidrar til eit mangfald i tilbodet til målgruppene, og i enkelte tilfelle til å dekke hol i det offentlege tenestetilbodet.

Departementet legg opp til enkelte endringar i tilskotsordninga, og at ordninga blir forskriftsfesta. Forslag til ny forskrift om tilskot til lågterskel arbeidsretta aktivitetar i regi av frivillige organisasjonar har vore på høyring. For å betre føresetnadene for vidare drift etter tilskotsperioden vil departementet forsterke kravet til samarbeid med kommunen og/eller Nav-kontoret. Forvaltninga av tilskotsordninga blir lagd til Arbeids- og velferdsetaten. Forskrifta vil føre vidare hovudinnhaldet i dagens regelverk når det gjeld mål, målgrupper, og kven og kva typar tiltak det blir gitt tilskot til. Det blir teke sikte på at forskrifta trer i kraft i 2026.

Tilskot til sosialt entreprenørskap

Det blir over posten gitt tilskot som skal stimulere til utvikling av sosialt entreprenørskap, og tilskot til sosiale entreprenørar som rettar verksemda si mot å motverke fattigdom og sosial ekskludering. Formålet med tilskotsordninga er òg å bidra til at eigenorganiserte som har erfart fattigdom og sosial ekskludering, blir stimulerte til å utvikle sosialt entreprenørskap. Verksemdar som oppfyller dei formelle krava fastsett i regelverket, og som jobbar i tråd med formålet for ordninga, kan søke om tilskot. Målgruppa er sosialt og økonomisk vanskelegstilte som enten opplever eller står i fare for å oppleve fattigdom og sosial ekskludering. Det er òg mogleg å søke om utviklingstilskot innanfor ordninga. Utviklingstilskotet skal stimulere til at søkarar som er eller vil bli sosiale entreprenørar på fattigdomsfeltet, utviklar gode idear og forretningsmodellar.

Tilskot blir fordelt etter kunngjering og søknad, og søknadene blir skjønsmessig vurderte og prioriterte ut frå måla for tilskotsordninga. Arbeids- og velferdsdirektoratet forvaltar tilskotsordninga. I 2025 har tolv aktørar fått tilskot gjennom ordninga. Personar med rusproblem, tidle-

gare innsette og personar med innvandrar- eller flyktningbakgrunn er i målgruppa for fleire av aktørane. Tilskotet blir ført vidare i 2026. Departementet vil saman med Arbeids- og velferdsdirektoratet vurdere nærmare korleis tilskotet bør innrettast framover.

Budsjettforslag 2026

Regjeringa foreslår å redusere posten med 10 mill. kroner i 2026 som følge av forslaget om å avvikle tilskotet til humanitære tiltak retta mot EØS-borgarar.

Regjeringa vil opprette ei tverrsektoriell tilskotsordning til kommunar for førebyggjande tiltak for barn og unge. Til dette formålet blir det foreslått å overføre 4 mill. kroner frå kap. 621, post 70 til kap. 846, post 63. Sjå nærmare omtale under punkt 6.9 Inkludering i samfunnet og gode levekår for dei mest utsette, og i Prop. 1 S (2025–2026) for Barne- og familiedepartementet.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 107,6 mill. kroner.

Post 74 Tilskot til pensjonistorganisasjonar m.m.

Tilskotsordninga skal gi økonomiske bidrag til drifta av pensjonistorganisasjonar og til det eldrepolitiske arbeidet deira. Ordninga er regulert i ei eiga forskrift. Målgruppa for tilskotsordninga er landsdekkjande pensjonistorganisasjonar som har som formål å fremme eldrepolitiske interesser, irekna dei sosiale, økonomiske, helsemessige og kulturelle interessene til pensjonistar.

Pensjonistorganisasjonar uttrykker store ambisjonar om å vere ein aktør som tar ansvar for korleis samfunnet skal utvikle seg slik at alder ikkje står i vegen for gode, aktive og verdige liv. Regjeringa ønsker eit meir aldersvennleg samfunn og aktive eldre. Det er viktig at regjeringa nyttiggjer seg kompetansen organisasjonane har når det gjeld behova til eldrebefolkninga, og at verkemidla kan innrettast best mogleg. Derfor stod det i Hurdalsplattforma at regjeringa vil gi pensjonistorganisasjonar forhandlingsrett på andre område enn reguleringa av pensjonane og dermed gjere det mogleg for dei å drøfte viktige spørsmål i eldrepolitikken. Som ei oppfølging av dette er det inngått ein avtale med pensjonist- og arbeidstakarorganisasjonar om at det skal haldast fire årlege møte mellom representantar frå regjeringa og organisasjonane om dei årlege statsbudsjetta, leidde av arbeids- og inkluderingsministeren. Sjå nærmare omtale under punkt 6.8

Gode og føreseielege pensjonar for dagens og framtidige generasjonar.

Tilskotet til pensjonistorganisasjonar m.m. er sentral for at desse organisasjonane bl.a. skal kunne vere i stand til å gi innspel til eldrepolitiken. Det er innvilga tilskot til ni organisasjonar i 2025, fordelt forholdsmessig etter talet på medlemmer.

Arbeids- og velferdsdirektoratet forvaltar tilskotsordninga.

Budsjettforslag 2026

For 2026 er det foreslått ei løyving på 17,1 mill. kroner.

Programkategori 09.30 Arbeidsmarknad

Utgifter under programkategori 09.30 fordelte på kapittel

(i 1 000 kr)					
Kap.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
634	Arbeidsmarknadstiltak	11 207 737	11 618 590	12 545 715	8,0
635	Ventelønn	687	100		-100,0
	Sum kategori 09.30	11 208 424	11 618 690	12 545 715	8,0

Utgifter under programkategori 09.30 fordelte på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	610 646	755 815	836 845	10,7
50–89	Overføringer til andre	10 597 778	10 862 875	11 708 870	7,8
	Sum kategori 09.30	11 208 424	11 618 690	12 545 715	8,0

Kap. 634 Arbeidsmarknadstiltak

(i 1 000 kr)					
Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	
01	Driftsutgifter	575 555	703 815	783 077	
21	Forsøk med tilrettelagd vidaregåande opplæring, <i>kan overførast</i>	34 404	51 900	53 768	
70	Forsøk med ungdomsprogramytelse, <i>kan overførast</i>			209 000	
75	Varig lønnstilskot, <i>kan overførast</i>			1 048 000	
76	Tiltak for arbeidssøkarar, <i>kan overførast</i>	8 311 577	8 384 615	7 768 541	
77	Varig tilrettelagt arbeid, <i>kan overførast</i>	2 053 053	2 222 085	2 388 174	
78	Tilskot til arbeids- og utdanningsreiser	108 508	114 170	138 280	
79	Funksjonsassistanse i arbeidslivet, <i>kan overførast</i>	124 640	142 005	156 875	
	Sum kap. 634	11 207 737	11 618 590	12 545 715	

Overført frå 2024 til 2025:

Post 01: 12 473 000 (gjeld lønnsoppgjeret 2024, som først blei utbetalt i 2025)

Post 21: 12 000 000 kroner

Allmenn omtale

Arbeids- og velferdsetaten rettleier og følger opp jobbsøkarar, kartlegg kva behov den enkelte har for bistand, og gir informasjon om arbeidsmarknaden, jf. nærmare omtale av den arbeidsretta innsatsen til etaten under kap. 605. Dersom det er behov for meir omfattande bistand, kan Arbeids- og velferdsetaten tilby arbeidsmarknadstiltak.

Målet med dei fleste arbeidsmarknadstiltaka er å sette tiltaksdeltakarane i betre stand til å skaffe seg eller behalde arbeid. Tiltaka kan òg nyttast for å avklare arbeidsevne eller gi eit meningsfullt arbeid til personar som har vanskar med å få arbeid på ordinære lønns- og arbeidsvilkår. Personar som ikkje har rett til andre ytingar frå arbeids- og velferdsforvaltninga, kan få tiltakspengar når dei deltar i arbeidsmarknadstiltak.

Arbeidsmarknadstiltak skal tildelast etter ei individuell vurdering av kva slags arbeidsretta bistand den enkelte treng. Dei fleste som blir arbeidsledige, kjem raskt i arbeid igjen utan annan bistand frå Arbeids- og velferdsetaten enn bruk av sjølvbetente løysingar. For ledige blir derfor arbeidsmarknadstiltak vanlegvis først vurderte etter ei tid med jobbsøking i kombinasjon med oppfølging frå ein Nav-rettleiar. Sjølv om talet på ledige som treng bistand er lågare i periodar med låg arbeidsløyse, vil andelen av dei ledige med eit slikt behov typisk vere høgare. I 2024 hadde om lag åtte av ti deltakarar i arbeidsmarknadstiltak nedsett arbeidsevne. Dei er vurderte til å ha eit meir omfattande behov for bistand for å komme i arbeid enn arbeidsledige har. Arbeidsmarknadstiltak er derfor eit viktig verkemiddel for å auke arbeidsstyrken på tvers av konjunkturane.

Arbeidsmarknadstiltaka arbeidsretta rehabilitering, avklaring og oppfølging blir kjøpte etter regelverket for offentlege anskaffingar. Oppfølging kan òg skje i Arbeids- og velferdsetatens eigenregi. I oppfølgingstiltaket individuell jobb-

støtte (IPS) samarbeider etaten med helse- og omsorgstenesta. Opplæring blir gjennomført i det ordinære utdanningssystemet eller kjøpt etter regelverket for offentlege anskaffingar. Vidare blir det for fleire arbeidsmarknadstiltak gitt direkte tilskot til arbeidsgivarar og leverandørar av tenester til enkeltpersonar. Dei direkte tilskota til arbeidsgivarar for tiltaka varig lønnstilskot, inkluderingstilskot og mentor blir utforma og tildele på individuelt grunnlag som kompensasjon for nedsett produktivitet eller tilretteleggingskostnader. For tiltaket midlertidig lønnstilskot er det faste satsar. For tiltaka varig tilrettelagt arbeid (VTA) og arbeidsførebuande trening (AFT) er tilskota standardiserte per tiltaksplass, og tiltaksarrangørane er førehandsgodkjent av Arbeids- og velferdsetaten.

Etter arbeidsmarknadslova skal arbeidsmarknadstiltak som hovudregel gjennomførast i Noreg. Det er gjort eit forsøk med avklaring og arbeidsutprøving på skip frå 2021 til 2025. På bakgrunn av dei gode erfaringane frå forsøket blei moglegheita til å gjennomføre arbeidsmarknadstiltak på norskregistrerte skip og fartøy utanfor landegrensene tatt inn i tiltaksforskrifta frå januar 2025. Det opnar for at arbeidsmarknadstiltak òg kan gjennomførast på andre norskregistrerte transportmiddel som jamleg kryssar landegrensene.

Arbeidsmarknadstiltaka er rammefinansierte, og utgiftene fordeler seg på ulike postar under kap. 634 Arbeidsmarknadstiltak. Post 01 Driftsutgifter inneheld utgifter til Arbeids- og velferdsetatens oppfølgingstenester i eigenregi, med unntak av rettleiarar til ungdomsgarantien som er finansierte over kap. 605 Arbeids- og velferdsetaten, post 01 Driftsutgifter. Post 21 Spesielle driftsutgifter inneheld ei finansieringsordning for å støtte opp under tilrettelagd vidaregåande opplæring. Hovudvekta av arbeidsmarknadstiltaka, og utgifter til tiltakspengar, blir budsjetterte under post 76 Tiltak for arbeidssøkarar. Tiltaket varig tilrettelagt arbeid blir budsjettert under post 77 Varig tilrettelagt arbeid. Tilskot til arbeids- og utdanningsreiser blir budsjetterte under post 78. Post 79 inneheld utgifter til funksjonsassistanse i arbeidslivet.

Boks 6.4 Arbeidsmarknadstiltak

Avklaring – Formålet med tiltaket er å kartlegge og vurdere arbeidsevna til ein person og kva spesifikke behov personen eventuelt har for hjelp til å komme i eller behalde arbeid når behovsvurderinga som Arbeids- og velferdsetaten gjer, ikkje er tilstrekkeleg.

Oppfølging – Tiltaket skal styrke moglegheitene deltakarane har for å få eller behalde arbeid. Oppfølginga kan gjennomførast av eksterne leverandørar og i Arbeids- og velferdsetatens eigenregi. Arbeids- og velferdsetatens oppfølgingsiltak i eigenregi består av arbeid med støtte, individuell jobbstøtte (IPS) og ungdomsgaranti.

Mentor – Tiltaket skal gi deltakarane nødvendig hjelp til å kunne gjennomføre arbeidsmarknadstiltak eller få eller behalde lønt arbeid i ei ordinær verksemd. Mentoren kan gi praktisk bistand, rettleiing og opplæring i arbeidsrelaterte ferdigheiter tilpassa behova til kvar enkelt deltakar.

Arbeidstrening – Tiltaket skal prøve ut kva moglegheiter ein person har på arbeidsmarknaden, gi relevant arbeidserfaring og bidra til å styrke moglegheitene til å få arbeid. Tiltaksdeltakaren får tilrettelagd arbeidstrening i ordinært arbeidsliv. Personar med nedsett arbeidsevne som har behov for arbeidstrening i eit tilrettelagt arbeidsmiljø før arbeidstrening eller opplæring i ordinært arbeidsliv, kan få tilbod om arbeidsførebuande trening.

Opplæring – Tiltaket skal bidra til at arbeidsøskarar blir kvalifiserte til ledige jobbar. Opplæringa kan dei få på kortvarige kurs som vanlegvis skal gi dokumentert kompetanse i form av offentlege prøvebevis, sertifikat e.l. Opplæringa kan òg bli gitt som norskopplæring, kurs i grunnleggjande ferdigheiter og førebauande opplæring for vaksne. Vidare kan tiltaket bestå av fag frå utdanningsprogrammet studiespesialisering, fag- og yrkesopplæring på vidaregåande nivå, høgare yrkesfagleg utdanning eller høgare utdanning.

Arbeidsretta rehabilitering – Tiltaket skal bidra til meistring av helserelaterte og sosiale problem som kan vere til hinder for deltaking i arbeidslivet.

Inkluderingsstilskot – Tilskotet skal kompensere for tilleggskostnader arbeidsgivarar har i forbindelse med tilrettelegging av arbeidsplassen for personar med behov for arbeidsretta bistand frå Arbeids- og velferdsetaten.

Tilskot til sommarjobb – Tilskotet kan givast til arbeidsgivarar som tilbyr sommarjobb til personar under 30 år med behov for arbeidsretta bistand frå Arbeids- og velferdsetaten.

Midlertidig lønnstilskot – Tilskotet kan givast til arbeidsgivarar for å bidra til at personar kan bli fast tilsette i ordinære verksemder, og for å hindre utstøying av personar som står i fare for å falle ut av arbeidslivet.

Varig lønnstilskot – Tiltaket skal bidra til at personar med varig og vesentleg nedsett arbeidsevne kan skaffe seg eller behalde ordinært arbeid, og bidra til å motverke overgang til uføretrygd.

Arbeids- og utdanningsreiser – Tiltaket – ei pengestøtte til transportutgifter – skal bidra til at personar som har vanskar med å flytte på seg på grunn av nedsett funksjonsevne, kan vere i ordinært arbeid eller gjennomføre arbeidsretta utdanning.

Funksjonsassistanse i arbeidslivet – Tiltaket er retta mot yrkesaktive personar som har omfattande fysiske funksjonsnedsettingar, og til blinde og sterkt svaksynte. Ordninga inneber at dei får ein lønt assistent som hjelper til med praktiske formål i arbeidssituasjonen.

Varig tilrettelagt arbeid – Tiltaket blir arrangert i førehandsgodkjente verksemder eller ordinære verksemder for personar som får, eller i nær framtid er venta å få, innvilga uføretrygd, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Tiltaket er utan tidsavgrensing.

I forbindelse med revidert nasjonalbudsjett for 2025 blei det oppretta ein ny post under kap. 634, post 70 Forsøk med ungdomsprogramyting, for å starte opp forsøket med arbeidsretta ungdoms-

program. Regjeringa foreslår at posten blir vidareført i 2026. I tillegg foreslår regjeringa å opprette ein eigen budsjettpost for varig lønnstilskot, sjå nærmare omtale under kap. 634, post 75.

Rapport og utvikling

Gjennomføring av arbeidsmarknadstiltak

Tal frå Arbeids- og velferdsdirektoratet viser at det blei gjennomført om lag 65 000 tiltaksplassar per måned i gjennomsnitt i 2024 under kap. 634, post 01 Driftsutgifter og post 76 Tiltak for arbeidssøkarar. Samanlikna med 2023 er det ein oppgang på om lag 8 100 plassar i gjennomsnitt per måned. Det samla talet på plassar i 2024 fordelte seg med om lag 15 100 plassar retta mot ledige og 49 900 plassar til personar med nedsett arbeidsevne. I tillegg kjem tiltaksplassar i varig tilrettelagt arbeid, som er omtalte i eit eige avsnitt nedanfor.

I 2024 var det eit meirforbruk på post 76 Tiltak for arbeidssøkarar på 315 mill. kroner. Årsaka til meirforbruket var eit for høgt aktivitetsnivå i siste halvdel av 2024 og at meir av aktiviteten blei betalt i 2024 og ikkje i 2025, enn opphavleg lagt til grunn. Det sistnemnde kjem av at Arbeids- og velferdsetaten hadde innført ei ny refusjonsløyising for lønnsstilskot, som innebar at tilskotet blei utbetalt raskare til arbeidsgivarar enn tidlegare. Det blei justert for dette ifm. Revidert nasjonalbudsjett 2025.

Det har vore høgt aktivitetsnivå på arbeidsmarknadstiltak i første halvår 2025. I gjennomsnitt har det blitt gjennomført i underkant av 62 900 tiltaksplassar per måned for tiltak finansiert under post 76. Det er om lag 6 000 fleire plassar samanlikna med same periode i 2024. For at Arbeids- og velferdsetaten skal halde seg innanfor vedteken budsjetttramme, må etaten redusere aktivitetsnivået frå første til andre halvår i 2025.

Under kap. 634, post 01 Driftsutgifter og post 76 Tiltak for arbeidssøkarar har det til saman blitt gjennomført i underkant av 72 400 plassar i gjennomsnitt per måned i første halvår 2025. Av desse var om lag 18 900 plassar for ledige og om lag 53 500 plassar for personar med nedsett arbeidsevne. I første halvår 2025 deltok i gjennomsnitt 6 900 ukrainere i eit arbeidsmarknadstiltak per måned. Det er omtrent 2 200 fleire enn årsgjennomsnittet for 2024.

Dei to mest brukte arbeidsmarknadstiltaka i 2024 under post 76 var oppfølging og arbeidsførebuande trening. Desse utgjorde til saman om lag 25 pst. av tiltaksplassane. Dei to tiltaka som utgjorde størst andel av utgiftene i kroner under post 76 i 2024, var arbeidsførebuande trening og midlertidig lønnsstilskot, med andelar på rundt 23 og 21 pst. kvar av totale kostnader.

Samanlikna med 2023 var det ein auke i bruken av midlertidig lønnsstilskot på om lag 2 300 plassar i gjennomsnitt per måned i 2024. Andelen tiltaksplassar som gjekk til midlertidig lønnsstilskot auka

frå om lag 9 pst. til om lag 12 pst. i same periode. I første halvår 2025 var det i gjennomsnitt rundt 8 300 deltakarar på midlertidig lønnsstilskot, rundt 1 100 fleire deltakarar enn i første halvår 2024.

Formell opplæring gjennom opplæringstiltaket har vore tydelegare vektlagt dei siste åra, særleg fag- og yrkesopplæring. I 2024 blei det gjennomført om lag 5 000 plassar innan fag- og yrkesopplæring på vidaregåande skole-nivå eller høgare yrkesfagleg utdanning mot 4 700 plassar i 2023.

Oppfølgingstiltaket individuell jobbstøtte (IPS) og forsøket med IPS ung er styrkt dei siste åra. Det inneber at fleire med moderate til alvorlege psykiske lidingar og/eller rusmiddelproblem får tilbod om samtidig helsemessig og arbeidsretta oppfølging. Totalt har deltakartalet i IPS og IPS ung auka frå om lag 350 deltakarar i gjennomsnitt i 2018 til nær 4 500 deltakarar i snitt per august 2025. Frå inngangen til 2025 til utgangen av juni måned har talet på deltakarar under 30 år falle noko, frå 2 400 til om lag 2 300.

Kvalifiseringsprogrammet rettar seg mot personar som har vesentleg nedsett arbeids- og inntektsevne, og som ikkje har ytingar frå folketrygda eller berre har svært avgrensa ytingar frå folketrygda. Arbeidsmarknadstiltak i statleg eller kommunal regi inngår som viktige element i programmet. Ved utgangen av 2024 deltok 56 pst. av deltakarane i kvalifiseringsprogrammet berre i statlege tiltak. 14 pst. av deltakarane deltok i både statlege og kommunale tiltak, mens 31 pst. deltok i berre kommunale tiltak.

Unge, langtidsledige og innvandrarar frå land utanfor EØS er særleg utsette i arbeidsmarknaden, og deltar oftare i arbeidsmarknadstiltak enn andre. Blant innvandrarar frå land utanfor EØS, arbeidssøkarar under 30 år og langtidsarbeidssøkarar²⁵ deltok hhv. 23 pst., 18 pst. og 22 pst. på arbeidsmarknadstiltak i 2024, mot 15 pst. blant arbeidssøkarar sett under eitt. I gruppa personar med nedsett arbeidsevne var andelane på tiltak for innvandrarar utanfor EØS-området og unge under 30 år hhv. 23 pst. og 41 pst. i 2024, samanlikna med 28 pst. for personar med nedsett arbeidsevne samla sett.

Varig tilrettelagt arbeid

Det blei gjennomført om lag 13 500 plassar i gjennomsnitt per måned i varig tilrettelagt arbeid (VTA) i 2024, noko som er om lag 1 400 fleire plassar enn i 2021.

²⁵ Her avgrensa til arbeidssøkarar som har vore arbeidssøkande i meir enn to år.

I første halvår 2025 blei det gjennomført om lag 14 000 plassar i gjennomsnitt per måned, av desse var om lag 9 900 plassar i førehandsgodkjente verksemdar og om lag 4 100 plassar i ordinær verksemd.

I juni 2025 utgjorde plassar i ordinær verksemd 29,2 pst. av alle plassane i VTA, noko som er ein auke på 0,7 prosentpoeng samanlikna med andelen som gjennomsnitt for juni 2024.

Tilskot til arbeids- og utdanningsreiser

I 2024 var det i gjennomsnitt om lag 940 personar som fekk tilskot til arbeids- og utdanningsreiser. Nivået har auka til i overkant av 1 000 i personar i gjennomsnitt per måned første halvår 2025. Arbeids- og utdanningsreiser kan givast til personar som er i ordinært lønt arbeid, irekna dei med varig eller midlertidig lønnstilskot, eller som er i arbeidsretta utdanning.

Funksjonsassistanse i arbeidslivet

I 2024 var det i gjennomsnitt om lag 380 personar som fekk tiltaket funksjonsassistanse i arbeidslivet. Gjennomsnittleg tal på mottakarar i første halvår 2025 er på om lag same nivå.

Utvikling, kvalitet, resultat

For å betre bruken av arbeidsmarknadstiltaka er det sentralt å vidareutvikle kunnskapen om kva som er god tiltaksbruk. Arbeids- og velferdsdirektoratet formidlar resultat frå evalueringar og analysar av arbeidsmarknadstiltak til rettleiarane i Nav-kontoret, slik at dei kan bruke denne kunnskapen når dei vel tiltak. Arbeids- og velferdsetaten stiller krav til kvalitet og resultat av arbeidsmarknadstiltaka og følger opp dette overfor tiltaksleverandørane.

Ved samanlikning av ulike evalueringar og analysar er det viktig å understreke at det blir nytta ulike utval, metodar og føresetnader. Det er derfor viktig å søke eit breitt kunnskapsgrunnlag. Det er òg viktig å hugse på at alle som er registrerte hos Arbeids- og velferdsetaten er forskjellige individ med ulike behov. Det inneber at tiltak som er relativt lite lønnsame på gruppenivå, kan vere lønnsame og effektive for den enkelte brukaren.

Arbeidsmarknadstiltak kan ha mange ulike effektar både på individnivå og på arbeidsmarknaden. Tiltaka har heller ikkje berre direkte verkningar for deltakarane, men kan òg påverke andre arbeidssøkarar og måten arbeidsmarknaden fungerer på meir generelt. Arbeids- og inkluderings-

departementet jobbar saman med Arbeids- og velferdsdirektoratet om å utvikle denne kunnskapen.

Regjeringa ønsker ei raskare og meir stabil tilknytning til arbeidslivet for fleire gjennom meir effektiv og kunnskapsbasert bruk av arbeidsmarknadstiltak. Oslo Economics, Proba samfunnsanalyse og Frischsenteret gjennomførte ein områdegjennomgang av arbeidsmarknadstiltaka i 2023.²⁶ Dei utarbeidde 16 tilrådingar for betre bruk av tiltak. Områdegjennomgangen gir kunnskap om effektar av arbeidsmarknadstiltak og korleis tiltaka blir brukte. Gjennomgangen peiker på kunnskapshol og barrierar for å ta kunnskap i bruk på Nav-kontora, og kjem med forslag til korleis arbeids- og velferdsforvaltninga kan forbedre ressursbruken på arbeidsmarknadstiltak. Tilrådingane blei grundig drøfta i arbeidsmarknadsmeldinga, sjå Meld. St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje*. Fleire av tilrådingane er allereie følgde opp, mens andre krev meir tid og utvikling – særleg dei som handlar om større endringar i IKT-systema. Samla sett gav områdegjennomgangen eit godt grunnlag for den vidare utviklinga av arbeidsmarknadstiltaka.

Funn frå områdegjennomgangen av arbeidsmarknadstiltaka tilseier at fleire av arbeidsmarknadstiltaka framstår som samfunnsøkonomisk lønnsame.²⁷ Midlertidig lønnstilskot og utdanning kjem best ut. På oppdrag frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet leverte Oslo Economics og Frischsenteret ei overordna effektevaluering av arbeidsmarknadstiltaka våren 2024. Evalueringa finner at dei fleste arbeidsmarknadstiltaka har netto samfunnsøkonomisk nytte.²⁸ Som for områdegjennomgangen er det likevel midlertidig lønnstilskot som skil seg ut som det mest samfunnsøkonomiske arbeidsmarknadstiltaket. Sjå nærmare omtale av effektevalueringa og områdegjennomgangen av arbeidsmarknadstiltaka i Meld. St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje*.

I ein artikkel frå 2025 har Frischsenteret og Proba samfunnsanalyse evaluert effektar av

²⁶ Oslo Economics, Proba Samfunnsanalyse og Frischsenteret (2023). *Områdegjennomgang av arbeidsmarknadstiltak: Kartlegging av kunnskap og praksis*. Rapport 2023: 33. Oslo: Oslo Economics.

Oslo Economics, Frischsenteret, Proba Samfunnsanalyse og CMS Cluge (2023). *Områdegjennomgang av arbeidsmarknadstiltak: Anbefalinger for effektiv og kunnskapsbasert bruk*. Rapport 2023: 88. Oslo: Oslo Economics.

²⁷ Oslo Economics, Frischsenteret, Proba Samfunnsanalyse og CMS Cluge (2023). *Områdegjennomgang av arbeidsmarknadstiltak: Anbefalinger for effektiv og kunnskapsbasert bruk*. Rapport 2023: 88. Oslo: Oslo Economics.

²⁸ Oslo Economics og Frischsenteret (2024). *Effekter av arbeidsmarknadstiltak*. Rapport 2024: 26. Oslo: Oslo Economics.

arbeidsmarknadstiltak for personar med nedsett arbeidsevne.²⁹ Forskarane finn at tiltaka verkar innelåsande mens dei er i gang, men at desse effektane blir meir enn kompensert av auka overgang til jobb etter at tiltaka er avslutta. Ifølge forskarane inneber resultatane truleg at gevinstane i form av auka arbeidsinntekt for deltakarane langt overstig kostnadene ved å gjennomføre tiltaka, slik at tiltaka framstår som samfunnsøkonomisk lønnsame.

I løpet av dei siste åra er fleire enkelttiltak evaluerte. Desse vil danne grunnlag for vidareutvikling av arbeidsmarknadstiltaka.

I 2023 gjennomførte bl.a. Oslo Economics ei kvalitativ undersøking av arbeidsmarknadstiltaket arbeidstrening, mens dei gjennomførte ei effektvaluering av tiltaket i 2024.³⁰ Evalueringa indikerer at arbeidstrening gir positive effektar på overgang til arbeid. Vidare har Proba samfunnsanalyse gjennomført ei evaluering av varig lønnstilskot i 2023.³¹ Eit hovudfunn frå denne evalueringa er at varig lønnstilskot framstår som klart samfunnsøkonomisk lønnsamt. Samtidig blir det peikt på behov for å betre kvaliteten på forvaltninga av tiltaket.

Eit anna tiltak som blei evaluert i 2023, er arbeidsførebuande trening.³² Frischsenteret og Proba samfunnsanalyse, som utførte evalueringa, konkluderer med at arbeidsførebuande trening har positiv effekt på overgang til arbeid og utdanning. Dei siste studiane av tiltaket viser likevel nokre forskjellige resultat og funn.³³ I Meld. St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje* blei det varsla moglege endringar som kan auke nytta av arbeidsførebuande trening. Regjeringa følger no opp endringsforslaga. Endringane inneber sterkare vektlegging på arbeidsutprøving i ordinært arbeidsliv, betre moglegheter til å gjennomføre formell opplæring mens ein deltar i tiltaket og moglegheit til å gi oppfølging i arbeidsførebuande trening etter at deltakaren har fått lønt arbeid, og

ved oppstart av opplæring i bedrift som lærling eller lære kandidat. I tillegg er tilskotsordninga endra slik at ho legg betre til rette for deltaking på deltid og i kombinasjon med andre tiltak. Forskriftsendringane vil tre i kraft 1. januar 2026.

I 2025 tar Arbeids- og velferdsdirektoratet i bruk den nye indikatoren for overgang til arbeid. Den nye indikatoren, som er utvikla saman med Oslo Economics og Frischsenteret³⁴, gir eit betre bilde av korleis innsatsen til forvaltninga påverkar vegen mot arbeid for brukarane, enn det rein statistikk over overgang til arbeid gjer. Indikatoren skal bidra til læring, utvikling og betre avgjerder i Nav-kontora. Sjå nærmare omtale under programkategori 09.10 Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken.

I Meld. St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje* varsla regjeringa to forsøk med lønnstilskot for å legge til rette for auka bruk av arbeidsmarknadstiltak i ordinært arbeidsliv. For unge som står langt frå arbeidsmarknaden kan det vere behov for eit arbeidsmarknadstiltak som gir føreseielege rammar både for dei unge og for arbeidsgivarane over ein lengre periode. Regjeringa vil sette i gang eit forsøk med fireårig lønnstilskot for unge som står i fare for å bli uføretrygda, eller som allereie er uføretrygda. Forslaget blei sendt på høyring 5. september 2025.

Ein nasjonal intensjonsavtale om rekruttering gjennom inkludering til kommunale helse- og omsorgstenester mellom staten ved Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Kommunal- og distriktsdepartementet, KS og arbeidstakarorganisasjonane for perioden 2025–2030 blei inngått i august 2025. I forbindelse med førebuingane av avtalen blei KS og Arbeids- og inkluderingsdepartementet einige om at det varsla forsøket med auka bruk av lønnstilskot i utvalde kommunar ikkje ville vere hensiktsmessig å gjennomføre samtidig med rekrutteringsprogrammet.

Budsjettforslag 2026

I 2024 stod om lag 630 000 personar i alderen 20–66 år utanfor arbeid, utdanning og arbeidsmarknadstiltak, ifølge tal frå SSB. Talet på personar registrert med nedsett arbeidsevne har auka sidan 2019, og utgjer i gjennomsnitt 239 000 personar per august 2025. Dette er personar som Arbeids- og velferdstaten har konkludert med at har behov for betyde-

²⁹ Frischsenteret og Proba samfunnsanalyse (2025). Effekter av arbeidsmarknadstiltak for personer med nedsatt arbeidsevne. *Samfunnsøkonomene*, 2025:2.

³⁰ Oslo Economics (2023). *Kvalitativ undersøkelse av arbeidsmarknadstiltaket Arbeidstrening. Delrapport 1*. Oslo og Oslo Economics (2024). *Effekter av arbeidsmarknadstiltaket Arbeidstrening. Delrapport 2*. Oslo

³¹ Proba samfunnsanalyse (2024). *Evaluering av varig lønnstilskudd*. Rapport 2024:05. Oslo.

³² Berg, H., Gleinsvik, A., Golombek, R., Røed, K., Staalesen, P.D., Vestøl, G.M. og Zhang, T. (2023). *Hvor godt virker arbeidsforberedende trening?* Oslo: Frischsenteret og Proba samfunnsanalyse.

³³ Oslo Economics og Frischsenteret (2024). *Effekter av arbeidsmarknadstiltak*. Rapport 2024:26. Oslo: Oslo Economics.

³⁴ Oslo Economics og Frischsenteret (2022). *Hvordan kan vi måle om NAV lykkes med å få flere i arbeid?* Rapport 2022:10. Oslo: Oslo Economics.

leg oppfølging og støtte for å skaffe eller behalde arbeid. Talet på registrerte med nedsett arbeidsevne har auka trass i at arbeidsløysa har vore låg dei siste åra. Deira moglegheiter til å komme i jobb blir i mindre grad påverka av dei økonomiske konjunkturane enn det som gjeld for andre arbeidssøkarar. Det er heller andre forhold som svake kvalifikasjonar, lågt utdanningsnivå eller helseproblem, som utgjer barrierane.

Regjeringa foreslår at løyvinga til arbeidsmarknadstiltak, inkludert personellressursar i etaten, blir styrkt med 135 mill. kroner i 2026 samanlikna med Saldert budsjett 2025.

Varig tilrettelagt arbeid, inkludert personellressursar i etaten, foreslår regjeringa å styrke med 77,3 mill. kroner samanlikna med Saldert budsjett 2025. Vidare foreslår regjeringa å auke løyvinga til funksjonsassistanse i arbeidslivet med 10 mill. kroner samanlikna med Saldert budsjett 2025.

Løyvinga til tilskot til arbeids- og utdanningsreiser blei auka med 16 mill. kroner i behandlinga av Revidert nasjonalbudsjett 2025. Regjeringa foreslår at løyvinga blir styrkt ytterlegare med 4 mill. kroner i 2026.

Regjeringa foreslår å bruke i alt 172 mill. kroner på forsøk med ungdomsprogram i 2026, medrekna innsparingar over andre ytingar. Det vil gi rom for om lag 1 100 deltakarar i forsøket i gjennomsnitt per måned.

Berekningsteknisk gir løyvinga under kap. 634, post 01 Driftsutgifter, post 75 Varig lønnstilskot og post 76 Tiltak for arbeidssøkarar, rom for å gjennomføre om lag 67 000 plassar i 2026. Det er 1 100 fleire tiltaksplassar enn berekna nivå for 2025.

Kva tiltakstypar som bør veljast, kjem an på kva som er mest hensiktsmessig for den enkelte. Prisane på tiltaka varierer. I tillegg kan samansettinga av arbeidssøkarane og behova deira vise seg å avvike frå det som er lagt til grunn for årets budsjett. Det realiserte tiltaksnivået vil derfor avvike frå det som berekningsteknisk er lagt til grunn for løyvinga.

Berekningsteknisk gir løyvinga under kap. 634, post 77 Varig tilrettelagt arbeid rom for å gjennomføre om lag 14 500 plassar i 2026.

Budsjettforslaget blir omtalt nærmare nedanfor under dei enkelte postane.

Post 01 Driftsutgifter

Oppfølgingstenester i Arbeids- og velferdsetatens eigenregi omfattar arbeid med støtte og individuell jobbstøtte (IPS) og er heimla i forskrift om oppfølgingstiltak i Arbeids- og velferdsetatens eigenregi.

Ein jobbspesialist utfører oppfølginga. I forbindelse med individuell jobbstøtte samarbeider jobbspesialisten og helsetenesta for å hjelpe personar med moderate til alvorlege psykiske lidingar og/eller rusproblem ut i arbeid.

IPS ung er eit forsøk retta mot personar under 30 år med samansette psykiske problem og/eller rusutfordringar. Målet er at fleire i målgruppa får arbeidsretta oppfølging i kombinasjon med behandling frå helsetenesta, gjennomfører utdanning og kjem over i ordinært arbeid.

Innsatsen frå Arbeids- og velferdsetaten i form av arbeid med støtte og individuell jobbstøtte under kap. 634, post 01, inngår i det samla tiltaksnivået, jf. omtale ovanfor.

Regjeringa har som mål å få på plass eit landsdekkande tilbod om IPS. I 2026 foreslår regjeringa å styrke løyvinga til oppfølgingstenester i Arbeids- og velferdsetatens eigenregi med 20 mill. kroner for å auke innsatsen med individuell jobbstøtte (IPS)/IPS ung. Det skal bidra til at fleire med psykiske lidingar og/eller rusproblem får tilbod om oppfølging og kan delta i arbeidslivet.

Vidare foreslår regjeringa å sette i verk eit rekrutteringsprogram til helse- og omsorgssektoren, særleg for unge som står utanfor arbeid og utdanning. For å følge opp deltakarane i programmet er det behov for å auke løyvinga med 34,4 mill. kroner for å tilsette fleire jobbspesialistar i Arbeids- og velferdsetaten. Vi viser også til omtale under kap. 605, post 01 og kap. 760 i Prop. 1 S (2025–2026) Helse- og omsorgsdepartementet.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 783,1 mill. kroner.

For å sikre nødvendig fleksibilitet i gjennomføringa av arbeidsmarknadstiltaka foreslår regjeringa følgande omdisponeringsfullmakt:

Fullmakt til å omdisponere midlar frå kap. 634, post 01, til kap. 634, post 76

Regjeringa foreslår at Arbeids- og inkluderingsdepartementet får fullmakt til å omdisponere inntil 10 pst. av løyvinga under kap. 634, post 01 Driftsutgifter, til kap. 634, post 76 Tiltak for arbeidssøkarar, for å sikre fleksibilitet, jf. forslag til romartalsvedtak.

Post 21 Forsøk med tilrettelagd vidaregåande opplæring, kan overførast

Posten er knytt til forsøk med midlar som skal støtte opp under tilrettelagd fag- og yrkesopplæring for brukarane til Arbeids- og velferdsetaten. Forsøket starta opp i 2023 og har ei ramme på fem år.

Mange arbeidssøkarar som er i kontakt med Arbeids- og velferdsetaten har ikkje fullført vidaregåande opplæring. Dei har auka risiko for å bli ståande utanfor arbeidslivet. Formålet med forsøksmidlane er å stimulere til eit utvida, lokalt samarbeid mellom Arbeids- og velferdsetaten og fylkeskommunen om gjennomføring av fag- og yrkesopplæring som er betre tilpassa brukarane til Arbeids- og velferdsetaten, og som inkluderer verkemidla til både etaten og fylkeskommunen.

Midlane skal bidra til å dekke tenester som kjem i tillegg til det som vanlegvis inngår i ordinære skoleløp i vidaregåande opplæring, men som mange arbeidssøkarar treng for å kunne fullføre opplæringa. Forsøksmidlane skal vidare kunne dekke administrative kostnader ved tverrsektorielt samarbeid. Forsøket blir evaluert.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 53,8 mill. kroner.

Post 70 Forsøk med ungdomsprogramyting, kan overførast

Ved sju Nav-kontor er det sett i gang forsøk med eit arbeidsretta ungdomsprogram med ei ny ungdomsyting, der nedsett helsetilstand ikkje er eit inngangsvilkår. Forsøket starta opp i august 2025. I samanheng med dette blei det oppretta ein ny post under kap. 634, post 70 Forsøk med ungdomsprogramyting ifm. Revidert nasjonalbudsjett 2025. Stortinget har løyvd 20 mill. kroner til ungdomsprogramytinga i 2025.

Forsøket skal undersøke om eit fulltidsprogram med strenge aktivitetskrav og ei alternativ inntektssikring utan medisinske inngangsvilkår, vil bidra til at fleire unge oppnår ei stabil tilknytning til arbeidslivet.

Målgruppa for forsøket er personar med nedsett arbeidsevne som blir vurderte å kunne komme over i arbeid eller utdanning i løpet av eitt år, og andre registrerte ledige med behov for bistand for å komme i arbeid. Inntak til programmet skjer etter ei individuell vurdering og maksimal varigheit for deltaking er som hovudregel eitt år. Sidan eit vesentleg formål med forsøket er å etablere eit alternativ til arbeidsavklaringspengar, svarer ytinga til minstesatsane for arbeidsavklaringspengar. For å få ytinga må ein gjennomføre dei avtalte aktivitetane.

Forsøket skal evaluerast. Basert på evalueringa skal regjeringa seinast innan fire år ta stilling til om programmet skal vidareførast. Målet er å auke overgangen til jobb og utdanning, og å førebygge og avgrense tilstrøyminga til helserelaterte ytingar.

I 2026 vil forsøket gå føre seg heile året. Regjeringa foreslår derfor å løyve 209 mill. kroner til ungdomsprogramytinga i 2026. Løyvinga vil gi rom for å utbetale yting til om lag 1 100 deltakarar i programmet i gjennomsnitt per månad.

Vidare er det i lys av ungdomsprogrammet foreslått å auke løvinga til arbeidsmarknadstiltak med 8 mill. kroner, sjå omtale under kap. 634, post 76. Regjeringa foreslår òg å løyve 37 mill. kroner til veilederressurser i Arbeids- og velferdsetaten, administrative utgifter og evaluering av forsøket, sjå omtale under del II kap. 605, post 01 og 22. Utgiftene i programmet vil i nokon grad bli motverka av at mange deltakarar alternativt ville ha fått andre ytingar. Til saman er det anslått ei samla innsparing på 82 mill. kroner knytt til arbeidsavklaringspengar, dagpengar og tiltakspengar, sjå omtale under dei ulike budsjettpostane. Samla sett er det derfor anslått at nettoutgiftene til programmet vil utgjere 172 mill. kroner i 2026.

Post 75 Varig lønnstilskot, kan overførast

Varig lønnstilskot skal bidra til at personar med varig og vesentleg nedsett arbeidsevne kan skaffe seg eller behalde ordinært arbeid, og bidra til å motverke overgang til uføretrygd.

Regjeringa vil auke bruken av varig lønnstilskot og legge til rette for at varig lønnstilskot kan vere eit alternativ til uføretrygd eller brukast i kombinasjon med gradert uføretrygd. For å gjere det enklare å ta i bruk varig lønnstilskot og legge til rette for betre forvaltning av tiltaket, blir varig lønnstilskot overført frå kap. 634, post 76 til ny budsjettpost 75 frå 2026. Det gjer at Nav-kontoret slepp å prioritere mellom brukare med varige behov og dei med midlertidige behov sidan midlertidige tiltak og varige tiltak ikkje lenger blir budsjettert på same post.

For 2026 er det foreslått å overføre 1 008 mill. kroner frå post 76 til ny budsjettpost 75 for varig lønnstilskot. Regjeringa foreslår òg å styrke løyvinga til varig lønnstilskot med 40 mill. kroner i 2026. Som følge av fleire tiltaksdeltakarar i 2026 er det òg foreslått å auke driftsløyvinga til Arbeids- og velferdsetaten. Sjå nærmare omtale under kap. 605, post 01.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 1 048 mill. kroner.

Post 76 Tiltak for arbeidssøkarar, kan overførast

Dei fleste tiltaka som er omtalte i boks 6.4, samt tiltakspengar, blir finansierte over kap. 634, post 76.

Arbeids- og velferdsetaten skal nytte tiltaksløyvinga best mogleg ut frå situasjonen i arbeidsmarknaden og behova til den enkelte. Nokre grupper kan vere særleg utsette i arbeidsmarknaden, som unge, personar som har vore lenge ledige, og innvandrarar frå land utanfor EØS-området.

Regjeringa foreslår å styrke tiltaksløyvinga med 65 mill. kroner i 2026, kor 8 mill. kroner kjem som følge av gjennomføringa av ungdomsprogrammet. Det foreslås òg å omdisponere 3,9 mill. kroner til post 76 mot en tilsvarende reduksjon under kap. 2650, post 76, som følge av forsøk med forsterka oppfølging av sjukmelde med uklare jobbutsikter, sjå omtale om IA-avtalen under punkt 6.3 Redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet og kap. 605, post 01.

Auken i tiltaksløyvinga vil gi fleire moglegheit til å delta i arbeidsmarknadstiltak. Som følge av fleire tiltaksdeltakarar i 2026 foreslår regjeringa også å auke driftsløyvinga til Arbeids- og velferdsetaten. Sjå nærmare omtale under kap. 605, post 01.

Det er anslått at innføringa av ungdomsprogrammet vil redusere utgiftene til tiltakspengar med 25 mill. kroner i 2026, ettersom fleire deltakarar i programmet vil motta ungdomsprogramyttinga i staden for tiltakspenger. Sjå omtale under kap. 634, post 70.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 7 768,5 mill. kroner.

I tillegg til løyvinga i 2026 kjem behovet for tilsegnfullmakter på 2 968,3 mill. kroner, jf. forslag til romartalsvedtak. Desse tilsegnfullmaktene er knytte til tiltaksplassar som blir gjennomførte i 2026, men der utgiftene kjem til utbetaling i 2027, og til å halde ved lag tiltaksaktiviteten over årsskiftet 2026–2027.

For å sikre nødvendig fleksibilitet og god ressursutnytting i gjennomføringa av arbeidsmarknadstiltaka foreslår regjeringa følgande omdisponeringsfullmakter:

Fullmakt til å omdisponere midlar frå kap. 634, post 01, til kap. 634, post 76

Vi viser til omtale under kap. 634, post 01 Driftsutgifter.

Fullmakt til å omdisponere midlar frå kap. 634, post 76, til kap. 634, post 79

Vi viser til omtale under kap. 634, post 79 Funksjonsassistanse i arbeidslivet.

Fullmakt til å omdisponere midlar frå kap. 634, post 76, til kap. 634, post 78

Vi viser til omtale under kap. 634, post 78 Tilskot til arbeids- og utdanningsreiser.

Post 77 Varig tilrettelagt arbeid, kan overførast

Varig tilrettelagt arbeid (VTA) er eit tiltak for personar som får, eller i nær framtid er venta å få innvilga uføretrygd, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Tiltaket tilbyr tilrettelagde arbeidsplassar i førehandsgodkjente eller ordinære verksemder. Tiltaket blir finansiert gjennom tilskot etter faste satsar.

For 2026 foreslår regjeringa å styrke løyvinga med 55,8 mill. kroner. Forslaget gir rom for å opprette om lag 500 nye plassar i VTA i 2026. Styrkinga er i tråd med opptrappingsplanen for VTA (2024–2027) som regjeringa la fram i statsbudsjettet for 2024. Som følge av fleire tiltaksdeltakarar i 2026 foreslår regjeringa å auke driftsløyvinga til Arbeids- og velferdsetaten. Sjå nærmare omtale under kap. 605, post 01.

Samla gir forslaget rom for å gjennomføre om lag 14 500 plassar i VTA i 2026.

Prisen per tiltaksplass varierer mellom VTA i førehandsgodkjente verksemder og VTA i ordinære verksemder. Fordelinga mellom VTA i førehandsgodkjente verksemder og ordinære verksemder skal reflektere behova til brukarene, og det gjennomførte tiltaksnivået kan derfor avvike frå det tiltaksnivået som berekningsteknisk ligg til grunn for løyvinga.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 2 388,2 mill. kroner.

I tillegg til løyvinga i 2026 kjem eit behov for tilsegnfullmakter på 1 336,8 mill. kroner, jf. forslag til romartalsvedtak. Desse tilsegnfullmaktene er knytte til tiltaksplassar som blir gjennomførte i 2026, men der utgiftene kjem til utbetaling i 2027, og til å halde ved lag tiltaksaktiviteten over årsskiftet 2026–2027.

Post 78 Tilskot til arbeids- og utdanningsreiser

Tilskot til arbeids- og utdanningsreiser skal bidra til at personar som har vanskar med å flytte på seg på grunn av nedsett funksjonsevne, kan vere i ordinært arbeid eller gjennomføre arbeidsretta utdanning. Tilskotet kan givast til personar som er i ordinært arbeid, eller som gjennomfører arbeidsretta utdanning for å skaffe seg eller behalde ordinært arbeid.

Løyvinga under post 78 blei auka med 16 mill. kroner ifm. Revidert nasjonalbudsjett 2025 for å gi rom for fleire mottakarar. Løyvinga blir foreslått auka med ytterlegare 4 mill. kroner i 2026. Dette gir ei samla styrking på 20 mill. kroner samanlikna med Saldert budsjett 2025. Styrkinga skal bidra til å integrere fleire med nedsett funksjonsevne i arbeidsmarknaden.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 138,3 mill. kroner.

For å sikre nødvendig fleksibilitet i gjennomføringa av ordninga med arbeids- og utdanningsreiser foreslår regjeringa følgande omdisponeringsfullmakt:

Fullmakt til å omdisponere midlar frå kap. 634, post 76, til kap. 634, post 78

Regjeringa foreslår at Arbeids- og inkluderingsdepartementet får fullmakt til å omdisponere eit beløp frå kap. 634, post 76 Tiltak for arbeidssøkarar, til kap. 634, post 78 Tilskot til arbeids- og utdanningsreiser, på inntil 10 pst. av løyvinga under kap. 634, post 78, jf. forslag til romartalsvedtak.

Post 79 Funksjonsassistanse i arbeidslivet, kan overførast

Funksjonsassistanse kan givast til yrkesaktive personar som har omfattande fysiske funksjonsnedsettingar, og til blinde og sterkt svaksynte.

Funksjonsassistanse må vere nødvendig for at personane skal kunne vere i ordinært lønt arbeid. Ordninga inneber ein lønt assistent som hjelper den enkelte med praktiske formål i arbeidssituasjonen. Assistenten skal ikkje utføre dei ordinære arbeidsoppgåvene arbeidstakaren har.

Regjeringa foreslår å styrke løyvinga til funksjonsassistanse i arbeidslivet med 10 mill. kroner i 2026 for å gi rom for fleire mottakarar.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 156,9 mill. kroner.

I tillegg til denne løyvinga i 2026 kjem eit behov for tilsegnfullmakter på 73,5 mill. kroner, jf. forslag til romartalsvedtak. Desse tilsegnfullmaktene er knytte til funksjonsassistanse som blir gitt i 2026, men der utgiftene kjem til utbetaling i 2027, og til å halde ved lag aktiviteten over årsskiftet 2026–2027.

For å sikre nødvendig fleksibilitet i gjennomføringa av funksjonsassistanse i arbeidslivet foreslår regjeringa følgande omdisponeringsfullmakt:

Fullmakt til å omdisponere midlar frå kap. 634, post 76, til kap. 634, post 79

Regjeringa foreslår at Arbeids- og inkluderingsdepartementet får fullmakt til å omdisponere eit beløp frå kap. 634, post 76 Tiltak for arbeidssøkarar, til kap. 634, post 79 Funksjonsassistanse i arbeidslivet, på inntil 10 pst. av løyvinga under kap. 634, post 79, jf. forslag til romartalsvedtak.

Kap. 3634 Arbeidsmarknadstiltak

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap		Forslag
		2024	Saldert budsjett 2025	
85	Innfordring av feilutbetaling, arbeidsmarknadstiltak		5 000	
	Sum kap. 3634		5 000	

Budsjettforslag 2026**Post 85 Innfordring av feilutbetalinger, arbeidsmarknadstiltak**

Inntektene under post 85 har komme frå avreknningar frå andre ytingar til enkelte tiltaksdeltakarar.

Frå 2024 har desse inntektene gått til å redusere utgifter under kap. 634, post 76.

Det er ikkje foreslått løyving på denne posten for 2026.

Kap. 635 Ventelønn

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
01	Driftsutgifter, <i>overslagsløyving</i>	687	100	
	Sum kap. 635	687	100	

Hovudtrekk ved regelverket

Ventelønnsordninga gav tenestemenn som blei sagde opp utan eiga skyld, rett til ventelønn dersom bestemte vilkår var oppfylte. Verksemdene måtte sjølv dekke ventelønnskostnadene gjennom refusjonsplikt. Arbeids- og velferdsetaten bereknar og betaler ut ventelønna.

Ventelønnsordninga blir fasa ut med verknad frå 1. mars 2016. Personar som fått utløyst retten til ventelønn før dette tidspunktet, har framleis retten i samsvar med tidlegare regelverk.

Rapport

Dei siste åra har det blitt betydeleg færre mottakarar av ventelønn. Frå 2023 til 2024 gjekk utbetalingsane ned frå om lag 1,8 mill. kroner til om lag 0,7 mill. kroner. Ved utgangen av første halvåret 2025 er det ingen mottakarar igjen på ventelønn.

Budsjettforslag 2026**Post 01 Driftsutgifter, overslagsløyving**

Det er ikkje foreslått løyving på denne posten for 2026.

Kap. 3635 Ventelønn m.m.

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
01	Refusjon statleg verksemd m.m.	714	100	
	Sum kap. 3635	714	100	

Budsjettforslag 2026**Post 01 Refusjon statleg verksemd m.m.**

Under posten blir det ført refusjonspliktige inntekter frå statlege arbeidsgivarar. Det blei innbe-

talt 0,7 mill. kroner i 2024. Ved utgangen av første halvår 2025 er det ingen mottakarar igjen på ventelønn.

Det er ikkje foreslått løyving på denne posten for 2026.

Programkategori 09.40 Arbeidsmiljø og sikkerheit

Utgifter under programkategori 09.40 fordelte på kapittel

(i 1 000 kr)					
Kap.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
640	Arbeidstilsynet	857 055	920 780	961 231	4,4
643	Statens arbeidsmiljøinstitutt	173 450	180 040	186 521	3,6
646	Pionerdykkarar i Nordsjøen	1 625	1 250		-100,0
647	Kompensasjonsordning for oljepionerane			455 000	100,0
648	Arbeidsretten, Riksmeklareren m.m.	36 944	30 200	31 120	3,0
Sum kategori 09.40		1 069 074	1 132 270	1 633 872	44,3

Utgifter under programkategori 09.40 fordelte på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	891 869	948 770	1 011 061	6,6
50–89	Overføringar til andre	177 205	183 500	622 811	239,4
Sum kategori 09.40		1 069 074	1 132 270	1 633 872	44,3

Ansvarsområdet

Arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet omfattar arbeidsrett, arbeidsmiljø og sikkerheit i norsk landbasert arbeidsliv. Arbeidsmiljø- og sikkerhetsmyndigheitene har ansvaret for å forvalte arbeidsmiljølova, med tilhøyrande forskrifter, og arbeidstvistlovgevinga. Forvaltningsansvaret inkluderer i tillegg regelverk for medråderett i selskapslovgevinga, ferielova og lønnsnemndlova m.m. På arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet har departementet etatsstyringsansvar for Arbeidstilsynet (kap. 640) og Statens arbeidsmiljøinstitutt (kap. 643) og administrativt ansvar for Riksmeklareren (kap. 648) og Arbeidsretten (kap. 648).

Målbildet på arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet omfattar bl.a. tilknytingsformer, førebyggjande arbeidsmiljøarbeid og innsatsen mot sosial dum-

ping og arbeidslivskriminalitet, jf. også omtalen under punkt 6.2 Eit sikkert og seriøst arbeidsliv.

Hovudstrategien til myndigheitene for å nå måla er å støtte opp under arbeidsgivaransvaret og bidra til at verksemdene driv systematisk og førebyggjande helse-, miljø- og sikkerheitsarbeid og sørger for lovlege arbeidsforhold. Dette er i samsvar med krava i arbeidsmiljølova om at det er arbeidsgivaren sjølv som skal sørge for eit fullt forsvarleg arbeidsmiljø.

Strategiske verkemiddel

Tilsyn, rettleiing, informasjon og myndigheitssamarbeid

Arbeidstilsynet prioriterer kva bransjar og verksemdar innsatsen bør rettast mot, basert på kunnskap om risiko. Valet av verkemiddel tar utgangspunkt i forholda i den aktuelle bransjen, utfordringane til

verksemdene og den kunnskapen tilsynet har om kva som vil bidra til mest effektiv påverknad.

Kunnskapsformidling gjennom rettleiing og informasjon er viktige verkemiddel for å bidra til at verksemdene har tilstrekkeleg kunnskap for å kunne arbeide førebyggjande med helse, miljø og sikkerheit (HMS).

Samtidig er det viktig at myndigheitene følger opp brot på regelverket med tilsyn og kontroll. Ved tilsyn i enkeltverksemdar kan Arbeidstilsynet bruke ulike reaksjonar dersom dei avdekkar regelverksbrot. Arbeidstilsynet er ein førebyggjande etat, og pålegg om å rette opp i forhold, for på den måten å bidra til forbetningsarbeid i verksemdene, er sentralt. Regjeringa legg samtidig vekt på at det skal nyttast strenge reaksjonsmiddel som tvangsmulkt og gebyr for brot når det er behov for det, og at reaksjonane må stå i forhold til kor alvorlege og vesentlege brota er.

I kampen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet blir innsatsen bl.a. retta mot aktuelle aktørar basert på kunnskap frå dei samarbeidande etatane, jf. punkt 6.2 Eit sikkert og seriøst arbeidsliv.

Regelverksutvikling

Regelverket på arbeidsretts-, arbeidsmiljø- og sikkerheitsområdet skal bidra til god HMS-tilstand og gode arbeidsforhold i verksemdene, utan sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Regelverket skal vere brukarvennleg og tilgjengeleg, og det er også eit mål at det er stabilt og føreseieleg. Samtidig må regelverket handtere dei stadige endringane og utfordringane i arbeidslivet. I tråd med EØS-avtalen gjennomfører Noreg bl.a. EU-direktivet om arbeidsrett og arbeidsmiljø. Både rettspraksis og regelverksendringar i EU påverkar behovet for regelverksutvikling på feltet.

Kunnskapsutvikling

Det er store og samansette kunnskapsbehov knytte til områda arbeidsrett, arbeidsmiljø, arbeidshelse og sikkerheit. Oppdatert kunnskap om risikoforhold og årsakssamanhengar mellom arbeid og helse er avgjerande både for at verksemdene og partane i arbeidslivet skal kunne følge opp det ansvaret dei har for å førebygge helseskadar og ivareta arbeidstakarane, og for at myndigheitene skal kunne følge opp sitt ansvar og sine oppgåver.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet ivaretar det overordna sektoransvaret for forskning på arbeidsvilkår, arbeidsrett, arbeidsmiljø og sikkerheit gjennom tre sentrale strategiske verkemiddel: Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI, kap. 643), relevante porteføljar i Noregs forskingsråd (kap. 601), og målretta FoU-opdrag knytte til den forskinga departementet har behov for i samanheng med politikkutforming og forvaltning (kap. 601). I tillegg driv Det juridiske fakultetet ved Universitetet i Oslo eit løpande fagleg utviklingsarbeid for å ivareta og utvikle brei fagleg kompetanse innanfor både nasjonal og internasjonal arbeidsrett (kap. 648).

Partssamarbeid

Den norske arbeidslivsmodellen, med bl.a. eit omfattande partssamarbeid, er ein av føresetnadene for dei gode resultatane som er oppnådde med eit velfungerande arbeidsliv, eit godt arbeidsmiljø, låg arbeidsløyse samanlikna med andre europeiske land og høg yrkesdeltaking. Vidare er det organiserte arbeidslivet førstelinjeforsvaret mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Regjeringa vil legge til rette for eit organisert arbeidsliv med høg organisasjonsgrad og eit velfungerande trepartssamarbeid. Partssamarbeidet er eitt av fleire verkemiddel i kampen mot useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Kap. 640 Arbeidstilsynet

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
01	Driftsutgifter	839 500	901 670	941 433
21	Spesielle driftsutgifter, regionale verneombod	17 555	19 110	19 798
	Sum kap. 640	857 055	920 780	961 231

Overført frå 2024 til 2025:

Post 01: 45 389 000 kroner (16 038 000 kroner gjeld lønnsoppgjeret 2024, som først blei utbetalt i 2025)

Allmenn omtale

Arbeidstilsynet skal legge premissane for, og følge opp at verksemdene held eit høgt nivå med omsyn til helse, arbeidsmiljø og sikkerheit. På eit fagleg og sjølvstendig grunnlag skal tilsynet følge opp at verksemdene varetar ansvaret sitt etter arbeidsmiljølovgivinga, allmenngjeringslovgivinga og anna relevant regelverk som ligg til myndigheita Arbeidstilsynet har.

Tilsynsmyndigheita til Arbeidstilsynet omfattar meir enn 220 000 verksemder med om lag 2,8 millionar tilsette i det landbaserte arbeidslivet. Den utoverretta aktiviteten til etaten er kunnskaps- og risikobasert. Det inneber at Arbeidstilsynet rettar innsatsen mot næringane, yrka og verksemdene der det er størst risiko for arbeidsrelaterte helsebelastningar, useriøsitet og alvorlege brot på arbeidsmiljølova.

Arbeidstilsynet er også sekretariat for Rikslønnsnemnda, Tariffnemnda og Tvisteløysingsnemnda, som er eigne forvaltningsorgan.

Arbeidstilsynet består av eit direktorat og ein ytre etat som utgjer det lokale arbeidstilsynet. Arbeidstilsynet disponerte 715 årsverk i 2024, jf. også likestillingsomtalen i del III.

Rapportering, strategiar og tiltak for 2026

Innsatsen til Arbeidstilsynet bidrar både til at det førebyggjande arbeidet i verksemdene blir betra, at verksemdene sørger for forsvarlege arbeidsforhold, og at fleire kriminelle aktørar blir avdekte og stansa eller får redusert handlingsrom. Dette kan bidra til målet om eit sikkert og seriøst arbeidsliv, medrekna å hindre fråfall og auke inkluderinga. Slik kan det også bidra til målet om å redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet.

Det er viktig at Arbeidstilsynet er synlege og nærverande i arbeidslivet. Det viktigaste verke-middelet deira er tilsyn, og den mest brukte reaksjonen deira er pålegg til verksemdene om å utbetre påpeikte forhold. I 2024 blei det gjennomført nesten 13 000 tilsyn, og det blei avdekt brot i 72 pst. av tilsyna. Ei kunnskapsoppsummering frå STAMI har vist at pålegg om å rette opp brot på regelverket fører til betre etterleving hos dei aller fleste kontrollerte verksemdene. Pålegg er såleis ein effektiv reaksjon i veldig mange tilfelle.

I tida framover skal Arbeidstilsynet gjennomføre fleire tilsyn og vere meir til stades og synlegare, og på den måten påverke fleire direkte. Fleire og meir treffsikre tilsyn kan også føre til meir bruk av strenge reaksjonar i dei mest alvorlege sakene. For å komme dit må Arbeidstilsynet effektivisere arbeidsprosessane sine og metodikken sin, f.eks. gjennom å bruke meir digitalisering i delar av prosessane.

Det er også viktig at Arbeidstilsynet har ei spesiell merksemd på utfordringar som kan komme av plattformarbeid, og at dei bidreg til myndigheitens innsats for å sikre rettighetene til arbeidstakarar som utførar arbeid gjennom digitale plattformer.

Arbeidstilsynet rår også over andre verkemiddel når dei følger opp verksemder, f.eks. rettleiing og kunnskapsformidling, regelverksutvikling, og godkjenningsordningar. Etaten skal nytte det verkemiddelet som har størst effekt basert på den kunnskapen dei har om forholda i arbeidslivet.

Arbeidstilsynet har også eit forpliktande strategisk og operativt samarbeid med andre myndigheter, også internasjonalt, og dei samhandlar med partane i arbeidslivet og bransjeorganisasjonar.

Innsats for betre førebyggjande arbeid i verksemdene

I delar av arbeidslivet er det verksemder som ikkje i tilstrekkeleg grad arbeider systematisk og førebyggjande med kjende og til dels alvorlege arbeidsmiljøutfordringar. Primærnæringane, helse og sosial, bygg og anlegg, industri, transport og overnatting/

servering er eksempel på næringer med høy førekomst av ulike arbeidsmiljøeksponeringar.³⁵ Arbeidstilsynet erfarer at særleg små verksemdar kan ha mangelfulle risikovurderingar, og utfordringane varierer både mellom yrke og bransjar og frå arbeidsplass til arbeidsplass. Arbeidstilsynet samarbeider tett med STAMI for å sikre oppdaterte og kunnskapsbaserte tilstandsvurderingar og risikobilde. Kva verkemiddel Arbeidstilsynet vel, avheng bl.a. av kva som er arbeidsmiljøutfordringane i den aktuelle verksemda, og kor omfattande, komplekse og alvorlege utfordringane er. I tillegg avheng det av kva kunnskap, motivasjon og ressursar verksemda har til å forbetre arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljø handlar om innhaldet i arbeidet og korleis verksemdene organiserer, planlegg og gjennomfører arbeidet på den enkelte arbeidsplassen. Førebygging er eit langsiktig og kontinuerleg arbeid, der bl.a. kunnskapen og samarbeidet til arbeidsgivarane og arbeidstakarane om systematisk førebyggjande arbeid er viktige faktorar for å lykkast. Arbeidstilsynet vil arbeide vidare med arbeidsmiljøetsatsinga i samarbeid med STAMI, Arbeids- og velferdsetaten og Havindustritilsynet. Vi viser til nærmare omtale av verkemidla under IA-avtalen under punkt 6.3 Redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet.

Det er, med verknad frå 1. januar 2026, vedteke endringar i reglane i arbeidsmiljølova om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Endringane presiserer og utdjuar kravet lova har til eit fullt forsvarleg psykososialt arbeidsmiljø slik at ho vert eit betre verktøy for å gi rettleiing og skape medvit om kva verksemdene må arbeide med for å skape eit godt psykososialt arbeidsmiljø.

Arbeidstilsynet gjennomførte over 7 500 tilsyn innanfor arbeidet med førebygging i verksemdene i 2024, noko som er fleire enn i åra før. Innsatsen har ført til at meir enn 4 800 verksemdar har gjennomført eitt eller fleire forbetringstiltak. Pålegg med påfølgjande retting frå verksemda er den mest brukte sanksjonen, men etaten nytta også lovbrotsgebyr, regelverksendringar og rettleiing som verkemiddel i 2024. Basert på Arbeidstilsynets innsats har i tillegg enkelte store arbeidsgivarar, som sjukehus og kommunar, sett i verk tiltak for å førebygge dei viktigaste risikofaktorane for arbeidsrelatert sjukefråvær.

Fleire studiar dei seinare åra har vist at sjukdom er ei klart større årsak til arbeidsrelaterte dødsfall og tap av livskvalitet enn arbeidsulykker. I tillegg er kostnadene knytte til arbeidsrelaterte sjukdommar betydeleg høgare enn kostnadene knytte til arbeids-

ulykker. Derfor rettar Arbeidstilsynet no meir av innsatsen mot sjukdomsførebygging, og det kjem dei til å halde fram med dei neste åra.

Innsats mot sosial dumping og useriøsitet

Arbeidstilsynet følger opp at verksemdene oppfyller krava frå arbeidstakarane til lønns- og arbeidsvilkår, innkvartering og sikkerheit, spesielt i næringer med ein høg andel utanlandske arbeidstakarar og i næringer med allmenngjord lønn. Arbeidstilsynet følger også opp at verksemdene ivaretar ansvaret sitt for å etterleve vilkåra for innleige.

Arbeidstilsynet nyttar ulike verkemiddel for å bidra til at verksemdene har seriøse og anstendige arbeidsvilkår. I dette inngår bl.a. tilsyn, rettleiing om rettar og plikter i arbeidsforhold, bl.a. gjennom Servicesentera for utanlandske arbeidstakarar (SUA), og dessutan målretta informasjonstiltak og kampanjar retta mot utanlandsk arbeidskraft.

I 2024 gjennomførte Arbeidstilsynet nesten 4 000 tilsyn mot sosial dumping og useriøsitet, noko som er omtrent på same nivå som året før. På bakgrunn av tilsyna, og annan innsats mot useriøsitet, sette nesten 2 200 verksemdar i verk eitt eller fleire forbetringstiltak. I 2024 har etaten også følgd opp den nye godkjenningsordninga for bemanningsføretak som blei innført 1. januar 2024.

Arbeidstilsynet forvaltar fleire godkjenningsordningar og register som bidrar til større seriøsitet, bl.a. godkjenningsordning for reinhaldsverksemdar, godkjenningsordning for verksemdar som tilbyr tenester innanfor manuell bilpleie, hjulskift og hjullagring, og godkjenningsordning for bemanningsføretak. Desse skal bidra til at verksemdar som tilbyr slike tenester, oppfyller krav til seriøse lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakarane sine, og at det blir enklare for tenestekjøparar og innleigarar å velje seriøse leverandørar.

Allmenngjeringsordninga bidrar til å hindre sosial dumping og konkurransevriding. Tilsyn og reaksjonar forsterkar denne effekten fordi dei gjer det meir sannsynleg at brot på regelverket blir oppdaga. Arbeidstilsynet fører tilsyn med informasjonsplikta og sjå-tilplikta til bestillarar og oppdragsgivarar, og følger opp om offentlege oppdragsgivarar etterlever krava til kontroll og oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår ved anskaffingar.

I treparts bransjeprogram for transport, reinhald, uteliv og bil har Arbeidstilsynet, saman med partane i arbeidslivet, gjennomført fleire rettleiings- og informasjonstiltak for å auke kunnskapen om arbeidsmiljøutfordringar og førebygge useriøsitet i desse bransjane. I samarbeid med Landbruks- og matdepartementet er det etablert eit nytt treparts

³⁵ Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2024. STAMI.

bransjeprogram for jordbruks- og gartnerinæringa. Treparts bransjeprogram er eit viktig tiltak i kampen mot useriøsitet, sjå også omtale under punkt 6.2 Eit sikkert og seriøst arbeidsliv.

Regjeringa har fremma fleire lovforslag som skal styrke Arbeidstilsynets tilgang til informasjon og sanksjonsheimlane deira, spesielt i dei mest utfordrande sakane mot dei mest useriøse aktørane. Lovforslaga blei einstemmig vedtatt på Stortinget, og blei sette i kraft 1. juli 2025. Sjå nærmare omtale i kap. 6.2.

Innsats mot arbeidslivskriminalitet

Arbeidslivskriminalitet er framleis ei utfordring i delar av arbeidslivet, og innsatsen krev eit breitt samarbeid mellom ulike myndigheiter.

Arbeidstilsynet samarbeider med politiet, Skatteetaten og Arbeids- og velferdsetaten bl.a. i a-krimsentra. Samarbeidet er viktig for å bygge felles kunnskap som grunnlag for å prioritere innsatsen, avdekke kriminelle aktørar og nettverk, gjennomføre kontrollar, og for å kunne følge opp verksemdar og aktørar med eit breitt sett av verkemiddel og sanksjonar. Det tverretatlege samarbeidet mellom etatane er også eit av dei sentrale tiltaka i regjeringa sin handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

I tillegg til samarbeidet i a-krimsentra er det etablert operativt samarbeid fleire andre stader i landet. Gjennom a-krimssamarbeidet er det også eit breitt samarbeid med andre aktuelle myndigheiter.

Som del av innsatsen mot arbeidslivskriminalitet gjennomførte etaten nesten 1 400 tilsyn i 2024 mot dette føremålet, noko som er litt mindre enn tidlegare år. 580 verksemdar, med til saman 8 000 registrerte tilsette har sett i verk eitt eller fleire forbetringstiltak.

Arbeidstilsynet har samarbeidsavtalar med tilsynsmyndigheitene i Estland, Litauen, Latvia, Polen, Romania og Bulgaria. Formålet med avtalane er å samarbeide om både informasjons- og rettleiingstiltak, og kontrolltiltak f.eks. gjennom felles samordna kontrollar for å gjere det vanskelegare for utanlandske aktørar å utføre arbeidslivskriminalitet i Noreg. På same måte har Arbeidstilsynet eit tett samarbeid med European Labour Authority (ELA) knytt til kunnskapsdeling, koordinering av tilsyn på tvers av landegrensar, tilsynsverktøy og informasjonstiltak.

Fordrevne frå Ukraina som er i arbeid i Noreg, kan vere utsette for useriøsitet, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Arbeidstilsynet har høg tilsynsaktivitet i dei delane av norsk arbeidsliv som

har auka risiko for utnytting av sårbar arbeidskraft, irekna fordrevne frå Ukraina.

For meir informasjon om utfordringar, strategiar og tiltak knytte til innsatsen for eit sikkert og seriøst arbeidsliv viser vi til omtale under punkt 6.2 Eit sikkert og seriøst arbeidsliv.

Budsjettforslag 2026

Post 01 Driftsutgifter

Løyvinga dekkar lønns- og driftsutgifter til Arbeidstilsynet. Dette skal bl.a. finansiere tilsyn, rettleiing, kunnskapsutvikling og informasjon, behandling av søknader, dispensasjonar, regelverksarbeid og internasjonalt arbeid.

For 2026 foreslår regjeringa ei løyving på 941,4 mill. kroner, noko som samla sett inneber ei endring på 39,7 mill. kroner frå saldert budsjett for 2025, inkludert pris- og lønnsjusteringar.

Regjeringa foreslår å auke driftsløyvinga til Arbeidstilsynet med 10 mill. kroner til ei styrking av tilsynsaktiviteten bl.a. innanfor plattformsselskap, og til å styrke etaten i å handtere dei nye heimlane som blei vedtatt i mai 2025.

I forbindelse med det nye treparts bransjeprogrammet i jordbruks- og gartnerinæringa foreslår regjeringa å auke driftsløyvinga til Arbeidstilsynet med 1,3 mill. kroner. Det nye bransjeprogrammet skal vera et samarbeid mellom Landbruks- og matdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Regjeringa foreslår å redusere driftsløyvinga til Arbeidstilsynet med 0,7 mill. kroner som følge av gevinstrealisering knytt til reduserte leigekostnader for statlege verksemdar.

Regjeringa foreslår ei overføring på 0,1 mill. kroner frå kap. 640, post 01 til kap. 1605, post 01 for delfinansiering av styrkinga av Statens innkjøpssenter.

Regjeringa foreslår at løyvinga under kap. 640, post 01, kan overskridast mot tilsvarande meirinntekter under kap. 3640, post 06 og post 07, jf. forslag til romartalsvedtak.

Post 21 Spesielle driftsutgifter, regionale verneombod

Løyvinga dekkar kostnader som Arbeidstilsynet har ved å administrere ordninga med regionale verneombod i overnattings- og serveringsverksemdene og reinhaldsbransjen.

Regjeringa foreslår at løyvinga kan overskridast mot tilsvarande meirinntekter under kap. 3640, post 08, jf. forslag til romartalsvedtak.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 19,8 mill. kroner.

Kap. 3640 Arbeidstilsynet

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
04	Kjemikaliekontroll, gebyr		5 580	5 781
06	Refusjonar	4 485	3 902	4 042
07	Byggesaksbehandling, gebyr	22 651	25 678	26 602
08	Refusjon av utgifter til regionale verneombod	17 807	19 409	20 108
85	Tvangsmulkt	15 712	7 175	7 175
86	Gebyr for brot	72 189	29 450	29 450
	Sum kap. 3640	132 844	91 194	93 158

Post 04 Kjemikaliekontroll, gebyr

Posten omfattar inntekter frå gebyr i forbindelse med kjemikaliekontroll.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 5,8 mill. kroner.

Post 06 Refusjonar

Posten omfattar bl.a. refusjonar for midlertidige utlegg og innbetaling av kursavgift der Arbeidstilsynet tar deltakaravgift.

Regjeringa foreslår at Arbeidstilsynet kan overskride løyvinga under kap. 640, post 01, mot tilsvarende meirinntekter under denne posten, jf. forslag til romartalsvedtak.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 4 mill. kroner.

Post 07 Byggesaksbehandling, gebyr

Posten omfattar gebyrinntekter for tenester Arbeidstilsynet utfører for verksemdene ved byggesaksbehandling, etter arbeidsmiljølova § 18-9.

Regjeringa foreslår at Arbeidstilsynet kan overskride løyvinga under kap. 640, post 01, mot tilsvarende meirinntekter under denne posten, jf. forslag til romartalsvedtak.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 26,6 mill. kroner.

Post 08 Refusjon av utgifter til regionale verneombod

Inntektene under posten er refusjon for utgifter til drift av regionale verneombod som blir administrerte av Arbeidstilsynet. Utgiftene blir førte på kap. 640, post 21.

Regjeringa foreslår at Arbeidstilsynet kan overskride løyvinga under kap. 640, post 21, mot tilsvarende meirinntekter under denne posten, jf. forslag til romartalsvedtak.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 20,1 mill. kroner.

Post 85 Tvangsmulkt

Inntektene under posten omfattar innkravd tvangsmulkt som verksemdar er blitt ilagde fordi dei ikkje har følgd pålegg frå Arbeidstilsynet.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 7,2 mill. kroner.

Post 86 Gebyr for brot

Posten omfattar inntekter frå gebyr som er blitt ilagde verksemdar for brot på arbeidsmiljøregelverket.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 29,5 mill. kroner.

Kap. 643 Statens arbeidsmiljøinstitutt

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
50	Statstilskot	173 450	180 040	186 521
	Sum kap. 643	173 450	180 040	186 521

Allmenn omtale

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er det nasjonale forskingsinstituttet på arbeidsmiljø- og arbeidshelseområdet i Noreg. STAMI skal få fram og foredle kunnskap om arbeidsmiljø og arbeidshelse og formidle denne kunnskapen til heile breidda av norsk arbeidsliv.

STAMI bygger verksemda si på forskning og vitenskapleg fagkompetanse, og fordeler ressursinnsatsen mellom forskning, arbeidsmiljøovervaking, arbeidslivsstøttande oppgåver, myndighetsstøttande funksjonar, undervisning og kunnskapsformidling. STAMI skal bidra til den internasjonale forskingsfronten, hente heim kvalitetssikra kunnskap og omsette og formidle denne til det beste for norsk arbeidsliv. Gjennom dette skal STAMI bidra til kunnskapsbaserte tiltak og prioriteringar i norske verksemder og hos arbeidsmiljømyndighetene og partane i arbeidslivet.

STAMI forskar på faktorar som kan bidra til å fremme god arbeidshelse, gode arbeidsmiljøforhold og førebygge arbeidsrelatert sjukdom, skade og fråfall frå arbeidslivet. Det faglege nedslagsfeltet til STAMI dekkjer alle forhold som spelar inn på arbeidsmiljø og arbeidshelse. Instituttet skal, så langt det er mogleg, dekke det behovet arbeidslivet har for ny kunnskap om arbeidsmiljø og arbeidsforhold, og har bl.a. ansvaret for å halde ved lag og vidareutvikle kompetanse på forskning om arbeidsrelaterte kjemikalieskader. Innsatsen til instituttet skal støtte opp under arbeidet med å vidareutvikle eit trygt og inkluderande arbeidsliv i Noreg.

Instituttet har eit fagråd med representasjon frå partane i arbeidslivet og arbeidsmiljømyndighetene.

STAMI disponerte ved inngangen av 2025 om lag 144 årsverk.

Rapportering, tiltak og strategiar for 2026

STAMI bidrar til kvalitetssikra kunnskap om årsakssamanhengar mellom arbeid og helse og arbeidsevne. Sikker kunnskap er viktig for å drive

god førebygging og forbetring, særleg i ei tid prega av høg endrings- og omstillingstakt. På arbeidsmiljøområdet er det spesielt viktig med ein uavhengig og partsnøytral premissleverandør av kunnskap med høg vitenskapleg standard og tillit.

I 2024 omfatta den vitenskaplege publiseringssaktiviteten ved STAMI 68 vitenskaplege artiklar publiserte i fagfellevurderte tidsskrift. 1,6 vitenskaplege artiklar per forskarårsverk i 2024 indikerer ein høg kunnskapsproduksjon. Instituttet hadde 74 løpande forskingsprosjekt i 2024 og sette i gang 23 nye – 11 av dei gjennom deltaking i EU-programmet Partnership for the Assessment of Risk from Chemicals. Forskingsporteføljen ved STAMI har dei siste åra vore prega av meir internasjonale og omfattande prosjekt enn tidlegare, og tematikken i prosjekta dekkjer breidda i kunnskapsbehova på arbeidsmiljøområdet i norsk arbeidsliv godt.

På grunnlag av nasjonale arbeidsmiljøovervakingssdata har STAMI i 2024 vore særleg opptatt av å formidle kunnskap om kva for arbeidsmiljøfaktorar som er blant dei viktigaste å arbeide med i Noreg. I tillegg har instituttet retta merksemd mot samanhengane mellom arbeidsmiljøet i verksemdene og kva kvalitet og resultat dei oppnår. Gjennom aktivitetane sine identifiserer STAMI førebyggingspotensialet på arbeidsmiljøområdet i Noreg.

STAMI har i tråd med strategien sin fordelt forskingsinnsatsen mellom tre hovudområde. Desse områda speglar utfordringar knytte til arbeidsrelatert sjukdom i norsk arbeidsliv:

- a. psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, irekna arbeidstid, fråfall, inkluderande arbeidsliv og nye organisasjons- og arbeidsformer
- b. fysiske og mekaniske arbeidseksposeringar
- c. kjemisk og biologisk arbeidsmiljø, irekna effektar av nanoteknologi og andre nye teknologiar

Eit av dei sentrale innsatsområda til STAMI er Nasjonal overvaking av arbeidsmiljø og -helse (NOA). NOA har som mål å utvikle eit felles kunnskapsgrunnlag om statusen og utviklinga på

arbeidsmiljøområdet for aktørane i arbeidslivet. Dei viktigaste oppgåvene til NOA er å samle, analysere og formidle informasjon om arbeidsmiljø og arbeidshelse i Noreg og å legge dette materialet til rette for kunnskapsbaserte risikovurderingar og prioriteringar hos tilsynsetatane. NOA gjer data og informasjon tilgjengelege på noa.stami.no og gjennom ei eiga faktabok om arbeidsmiljø og -helse kvart tredje år. Den siste blei lansert i september 2024.

NOA bidrar også, i samarbeid med bl.a. Arbeidstilsynet, til at det ligg føre eit sams og heilskapleg bilde av arbeidsmiljøtilstanden og risikoforholda som grunnlag for å følge opp og sette i verk førebyggjande tiltak i det landbaserte arbeidslivet.

STAMI har arbeidd vidare med arbeidsmiljø-satsinga i samarbeid med Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten og Havindustritilsynet. Vi viser til nærmare omtale av verkemidla under IA-avtalen under punkt 6.3 Redusere sjukefråvær og fråfall frå arbeidslivet. STAMI har ei sentral rolle i kunnskapsproduksjonen, og arbeid knytt til vidare oppbygging av arbeidsmiljø-satsinga har vore eit viktig satsingsområde for STAMI sidan oppstarten i 2019.

STAMI vidareutviklar kontinuerleg metodar og kanalar for kunnskapsutvikling og -formidling for å styrke tilbodet til alle målgrupper og dermed legge til rette for forskingsbasert førebyggjande verk-

semd. STAMI har eit særskilt ansvar for å følge med på, kvalitetssikre og hente heim relevant kunnskap frå den internasjonale forskingsfronten og for å lage systematiske kunnskapsoppsummingar på viktige fagområde for norsk arbeidsliv.

STAMI har deltatt i Forskingsrådets fagevaluering av medisin- og helsefag i Noreg. Evalueringa har vurdert instituttet som administrativ eining og kvaliteten på forskinga i perioden 2012–2022. Evalueringa trekker fram at instituttet lykkast med å foreine original, påliteleg og internasjonalt relevant forskning med eit breitt og tydeleg samfunnsoppdrag.

Budsjettforslag 2026

Post 50 Statstilskot

STAMI er eit forvaltningsorgan med særskilde fullmakter, med løyving som netto tilskot til drift av instituttet. Inntektene instituttet får frå bidragsforskinga, har dei siste åra utgjort om lag 15 pst. av det totale budsjettet deira. Inntektskjeldene elles er i all hovudsak offentlege midlar frå andre finansieringskjelder, først og fremst Noregs forskingsråd, fond i EU/EØS og andre forskingsfond.

Løyvinga er endra som følge av pris- og lønnsjusteringar og gevinstrealiseringar m.m.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 186,5 mill. kroner.

Kap. 646 Pionerdykkarar i Nordsjøen

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
72	Tilskot, <i>kan overførast</i>	1 625	1 250	
	Sum kap. 646	1 625	1 250	

Allmenn omtale

Med bakgrunn i Stortingets behandling av St.meld. nr. 47 (2002–2003) og Innst. S. nr. 137 og 138 (2003–2004) blei stiftinga Kontakttelefonen for pionerdykkerne (Dykkerkontakten) oppretta, med bl.a. ei døgnopen telefoneneste for oppfølging av tidlegare nordsjødykkarar.

Rapport

Dykkerkontaktens operative drift blei avvikla ved årsskiftet 2024/2025. I tråd med avgjerda til Stor-

tinget, jf. Meld. St. 12 (2017–2018), blei Dykkerkontakten gradvis avvikla, og endeleg sluttdato var 1. juli 2025. Eventuelle vidare oppfølgingsbehov blir etter dette ivaretatt av det ordinære helse- og velferdssystemet.

Budsjettforslag 2026

Post 72 Tilskot, kan overførast

Dykkerkontakten ble heilt avvikla 1. juli 2025. Det er derfor ikkje foreslått løyving på denne posten for 2026.

Kap. 647 Kompensasjonsordning for oljepionerane

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
01	Driftsutgifter, <i>kan overførast</i>			21 000
70	Kompensasjonsutbetalningar til oljepionerane, <i>overslagsløyving</i>			434 000
	Sum kap. 647			455 000

Allmenn omtale

Regjeringa foreslår å etablere ei kompensasjonsordning for kjemikalieskadde oljepionerar, som i hovudsak er i tråd med anbefalingane og berekningane frå rapporten frå oljepionerkommisjonen, NOU 2022: 19 *Oljepionerene – en kompensasjonsordning*. Ordninga er nærmare omtalt under punkt 6.2.4.

Budsjettforslag 2026

Post 01 Driftsutgifter, kan overførast

Posten omfattar utgifter til å drifte nemnd og sekretariat, og dessutan nødvendige kostnader til IKT-utvikling, arkivering, søknadsbehandling og utbetaling av kompensasjon.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 21 mill. kroner. Dei totale administrative kostnadene for ordninga er berekna til 31,5 mill. kroner i 2026. Differansen på 10,5 mill. kroner kjem av at det er foreslått å løyve 1 mill. kroner på kap. 600 Arbeids- og inkluderingsdepartementet, post 01 Driftsutgifter, og 9,5 mill. kroner på kap. 732 Regionale helsefore-

tak, post 70 Særskilte tilskudd, kan overføres, kan nyttas under postene 72, 73, 74 og 75.

Post 70 Kompensasjonsutbetalningar til oljepionerane, overslagsløyving

Posten omfattar utbetalningar til kompensasjon til oljepionerar som fylle vilkåra i ordninga. Meir informasjon om ordninga finst i kap. 6.2.4. I berekningane har regjeringa lagt til grunn dei same kriteria som fleirtalet av oljepionerkommisjonen har brukt i sin rapport. Det inneber eit anslag på at ca. 650 personar fyller kriteria for å få kompensasjon. Det er også tatt høgd for at tidlegare arbeidsgivarfinansierte erstatningsutbetalningar skal komme til fråtrekk. Regjeringa foreslår å sette kompensasjonen til oljepionerane til 8 G, noko som per juni 2025 utgjer 1 041 280 kroner. Det er mogleg å søke på ordninga i to år frå loven trer i kraft, men det er antatt at den største delen av utbetalingane vil skje i 2026.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 434 mill. kroner.

Kap. 648 Arbeidsretten, Riksmeklaren m.m.

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
01	Driftsutgifter	34 814	27 400	28 219
21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overførast, kan nyttast under post 01</i>		590	611
70	Tilskot til fagleg utvikling	2 130	2 210	2 290
	Sum kap. 648	36 944	30 200	31 120

Overført frå 2024 til 2025:

Post 01: 985 000 kroner (361 000 kroner gjeld lønnsoppgjeret 2024, som først blei utbetalt i 2025)

Allmenn omtale

Arbeidsretten er ein spesialdomstol som avgjer kollektivrettslege tvistar innanfor dei rammene for domsmyndighetene som arbeidstvistlova og tenestetvistlova trekker opp. Arbeidsretten behandlar også tvistar om forståing, gyldigheit og eksistens av tariffavtalar og saker om brot på fredsplikta og om erstatningsansvar for tariffbrot og ulovleg arbeidskamp.

Kor omfattande den dømmande verksemda til retten er, kjem an på kor mange saker som blir bringa inn for retten. I tillegg til den dømmande verksemda skal Arbeidsretten drive utoverretta fagleg verksemd.

Riksmeklaren er ein uavhengig institusjon som meklar i tariffkonfliktar der det er brot mellom partane i forhandlingane om å opprette og/eller fornye tariffavtale. Samfunnsoppdraget til Riksmeklaren er å bidra til å bevare arbeidsfreden ved å hjelpe partane i arbeidslivet gjennom mekling og finne minnelege løysingar i interesselvistar.

Arbeidsretten og Riksmeklaren disponerte ved inngangen av 2025 hhv. fire og to tilsette, jf. også likestillingsomtalen i del III.

Rapport

Arbeidsretten fekk inn 21 nye saker i 2024, mot 28 i 2023. Retten avsa 19 dommar i 2024, mot 17 i 2023. Talet på dagar med hovudforhandlingar var 39 i 2024, mot 44 i 2023. Tida som gjekk frå ei stemning kom inn til Arbeidsretten, til det blei halde hovudforhandling, var i 2024 7 månader og 12 dagar, mot 9 månader og 10 dagar i 2023.

Saksmengda til Riksmeklaren kan variere mykje mellom år med hovudoppgjer og år med mellomoppgjer. I 2024 var det hovudoppgjer.

Det kom inn totalt 84 meklingssaker i 2024, mot 20 i 2023. Elleve saker enda i konflikt. Alle innkomne saker i 2024 er ferdig behandla. Det var noko færre rikssaker enn i førre hovudoppgjer, men talet ligg på normalt nivå. I 2022 var det 93 saker, og i 2020 var det 80.

Budsjettforslag 2026**Post 01 Driftsutgifter**

Posten omfattar driftsutgiftene til Arbeidsretten og Riksmeklaren m.m.

Løyvinga er endra som følge av pris- og lønnsjusteringar.

Regjeringa foreslår å redusere driftsløyvinga til Arbeidsretten og Riksmeklaren med 0,1 mill. kroner som følge av gevinstrealisering knytt til reduserte leigekostnader for statlege verksemder.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 28,2 mill. kroner.

Post 21 Spesielle driftsutgifter, kan overførast, kan nyttast under post 01

Saksmengda og utgiftene til institusjonane på kapitlet varierer ut frå korleis lønnsoppgjera går, om det er hovud- eller mellomoppgjer, og om oppgjera er samordna eller forbundsvise. Posten skal dekke utgifter ved institusjonane på kapitlet og dessutan kompetanseoppbygging og utgreiingar innan feltet kollektiv arbeidsrett.

For å kunne handtere svingingane i budsjettbehova frå år til år har posten stikkorda «kan overførast» og «kan nyttast under post 01».

For 2026 er det foreslått ei løyving på 0,6 mill. kroner.

Post 70 Tilskot til fagleg utvikling

Det juridiske fakultetet ved Universitetet i Oslo driv eit løpande fagleg utviklingsarbeid innanfor arbeidsrett. Målet er å oppretthalde, styrke og vidareutvikle brei fagleg kompetanse på feltet, både i eit samfunnsperspektiv og for det praktiske retts- og arbeidsliv. Arbeidet omfattar både nasjonal og internasjonal arbeidsrett, med særleg vekt på EØS-rett, inkludert utviklinga i rettspraksis. Arbeidet er eit viktig og nødvendig bidrag til kunnskapsutviklinga

innanfor arbeidsrett. Gjennom dette arbeidet bidrar fakultetet òg til å binde saman fagmiljøa innan arbeidsrett som finns på dei andre universiteta og lærestadene i landet. Arbeidet spelar òg ei viktig rolle i eit samfunnsperspektiv, bl.a. ved å legge til rette for involvering av og samhandling med partane i arbeidslivet. For inneverande periode (2018–2027) bidrar myndigheitene årleg med 50 pst. av kostnadene i prosjektet.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 2,3 mill. kroner.

Programkategori 09.50 Pensjonar m.m. under Statens pensjonskasse

Utgifter under programkategori 09.50 fordelte på kapittel

(i 1 000 kr)					
Kap.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
611	Pensjonar frå statskassa	17 748	18 800	18 000	-4,3
612	Tilskot til Statens pensjonskasse	7 762 043	13 007 700	14 321 000	10,1
613	Arbeidsgivaravgift til folketrygda	1 000	1 000	1 000	0,0
2470	Statens pensjonskasse	202 756	158 960	160 369	0,9
	Sum kategori 09.50	7 983 547	13 186 460	14 500 369	10,0

Utgifter under programkategori 09.50 fordelte på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post- gr.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	7 699 866	13 007 500	14 320 000	10,1
30–49	Nybygg, anlegg o.a.	217 757	178 960	180 369	0,8
50–89	Overføringer til andre	65 924			0,0
	Sum kategori 09.50	7 983 547	13 186 460	14 500 369	10,0

Inntekter under programkategori 09.50 fordelte på kapittel

(i 1 000 kr)					
Kap.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
5470	Statens pensjonskasse	67 507	55 000	90 000	63,6
	Sum kategori 09.50	67 507	55 000	90 000	63,6

Allmenn omtale

Programkategorien omfattar både ytingane som Statens pensjonskasse administrerer, og den administrative drifta av Statens pensjonskasse som forvaltningsbedrift. Statens pensjonskasse forvaltar

den største tenestepensjonsordninga i Noreg. Ytingane frå Statens pensjonskasse omfattar

- alderspensjon
- uførepensjon
- etterlatnepensjon (barnepensjonar og enke- og enkemannspensjonar)

Statens pensjonskasse administrerer òg pensjonsordningar for bl.a. statsrådar, stortingsrepresentantar, apotekverksemd, det kunstnariske personalet ved Den Norske Opera & Ballett og følgepersonar i utanrikstenesta. I tillegg administrerer Statens pensjonskasse

- pensjonar av statskassa, jf. nærmare omtale under kap. 611
- avtalefesta pensjon (AFP)
- enkelte særordningar for forsvarspersonell (kompensasjon for psykisk belastningsskade etter tenestegjering i internasjonale operasjonar m.m.)
- eingongserstatningsordning for vernepliktige m.m.
- tariffbaserte personskadeerstatningar (særaftalar for reiser innanlands og utanlands, stasjonering i utlandet m.m.)
- krav etter bilansvarslova for personskade forårsaka av bilane til staten
- bustadlån for yrkesaktive medlemmer og pensjonistar i Statens pensjonskasse, jf. kap. 1565 under Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet
- krav etter yrkesskadeforsikringslova for tilsette i staten, jf. kap. 1566 under Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet
- gruppelivsordninga heimla i hovudtariffavtalen (HTA) § 23 (erstatning til etterlatne når medlemmer dør), jf. kap. 1567 under Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet

Medlemmer³⁶

Staten har sidan 1917 hatt ei lovheimla tenestepensjonsordning for embets- og tenestemennene

³⁶ Tala er ekskl. apotekverksemd. Dette er ei endring samanlikna med omtalen i Prop. 1 S for 2021.

sine og for skoleverket. Statens pensjonskasse hadde ved utgangen av 2024 om lag 1 176 000 medlemmer. Av desse er det om lag 335 000 pensjonistar, 307 000 yrkesaktive medlemmer og så vidt over 12 000 som er delvis yrkesaktive i kombinasjon med pensjon. I tillegg har 522 000 medlemmer rett til oppsett pensjon. Desse medlemmene har opparbeidd seg pensjonsrettar i Statens pensjonskasse, men er for tida ikkje tilsette i ei medlemsverksemd.

Statstilsette (tilsette i staten som juridisk eining) og kommunalt og fylkeskommunalt tilsette lærarar har obligatorisk medlemskap i Statens pensjonskasse. Av dei yrkesaktive medlemmene høyrer i overkant av halvparten til i statsforvaltninga, om lag ein tredel høyrer til i skoleverket i kommunal og fylkeskommunal sektor, og om lag ein tidel høyrer til i andre verksemdar.

Overføringsavtalen

Det er inngått ein overføringsavtale mellom Statens pensjonskasse og andre leverandørar av offentlege tenestepensjonsordningar (kommunale pensjonskassar, livsforsikringsselskap og lovfesta pensjonsordningar). Overføringsavtalen skal sikre at pensjonen til medlemmene ikkje blir påverka ved skifte av arbeidsgivar innanfor offentlig sektor. Statens pensjonskasse er koordinerande organ for overføringsavtalen og administrerer bl.a. regelverket for oppgjør (refusjon) mellom pensjonsordningane. Ein revidert refusjonsavtale innanfor overføringsavtalen tredde i kraft frå 1. juli 2024.

Kap. 611 Pensjonar frå statskassa

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
01	Driftsutgifter, <i>overslagsløyving</i>	17 748	18 800	18 000
	Sum kap. 611	17 748	18 800	18 000

Allmenn omtale

Pensjon frå statskassa (rettferdspensjon) er ei særordning etablert gjennom praksis med heimel i

Grunnlova § 75 bokstav i. Gjennom ordninga kan Stortinget, ut frå ei rimelegvurdering, gi pensjon til personar som ikkje har kunna tene opp pensjonsrettar i Statens pensjonskasse på ordinær måte. Dei

som får pensjon frå statskassa, er i hovudsak tidlegare lokalt tilsette arbeidstakarar ved norske utanriksstasjonar som ikkje er dekte av adekvate lokale trygde- og forsikringsordningar.

Pensjon frå statskassa blir berre gitt unntaksvis, men representerer ein viktig sikringsventil som har stor verdi for dei få det gjeld. Ordninga blir administrert i samarbeid med Utanriksdepartementet, og pensjonen blir utbetalt gjennom utanrikstenesta.

Rapport

Arbeids- og inkluderingsdepartementet gir midlertidig tilsegn om pensjonar frå statskassa etter søknad. Forslag til vedtak blir lagde fram for Stor-

tinget i ein eigen årleg proposisjon. Departementet gav tilsegner om 12 nye pensjonar i 2024. I 2023 og 2022 blei det gitt tilsegner om hhv. 16 og 15 nye pensjonar.

Budsjettforslag 2026

Post 01 Driftsutgifter, overslagsløyving

Utgiftsanslaget for 2026 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjæret i 2025 og 2026.

Anslaget for 2026 er på 18 mill. kroner. Dette er 0,8 mill. kroner lågare enn anslaget i saldert budsjett for 2025. Anslaget for 2026 er basert på utbetalt beløp i 2024 og prognose for 2025.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 18 mill. kroner.

Kap. 612 Tilskot til Statens pensjonskasse

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
01	Driftsutgifter, <i>overslagsløyving</i>	7 696 119	12 825 700	14 507 000
22	Sluttoppgjer, <i>overslagsløyving</i>		182 000	-186 000
70	For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, <i>overslagsløyving</i>	65 924		
	Sum kap. 612	7 762 043	13 007 700	14 321 000

Allmenn omtale

Den delen av netto pensjonsutgifter som ikkje blir finansiert av premieinnbetalingar, dekker staten ved tilskot. Ifølge § 16 i lov om Statens pensjonskasse skal alle medlemmer betale innskott med 2 pst. av pensjonsgrunnlaget. Ifølge § 18 skal alle medlemsverksemdar betale arbeidsgivarandelen av pensjonspremien. Sjå nærmare omtale av pensjonspremie nedanfor under overskrifta *Premiebetaling til Statens pensjonskasse og synleggjering av pensjonskostnadene til staten*.

Inntektssida utgjer i første rekke pensjonspremie frå medlemsverksemdene. Dette er innskott for pensjonsrettar som skal utbetalast langt fram i tid, mens utbetalingane er til dei som tidlegare har vore yrkesaktive, eller etterlatne etter dei. Det er derfor ikkje nokon direkte samanheng mellom utgiftene og inntektene på kapittelet i kvart enkelt budsjettår. Utgiftssida utgjer i første rekke utbetalingar til alderspensjon, uførepensjon, etterlatnepensjon og avtalefesta pensjon (AFP). I tillegg blir det budsjettert avskrivningar, administrasjonsutgif-

ter og renteutbetalingar. Det blir òg budsjettert utbetalingar til yrkesskadeforsikring før 1. januar 1996 som ikkje blir dekte av premieinnbetalingar.

Hovudtrekk ved regelverket og foreslåtte endringar
For dei som i dag får alderspensjon frå offentleg tenestepensjon, er heile eller det mest vesentlege av tenestepensjonsordninga ei bruttoordning, det vil seie at ho sikrar eit samla nivå på tenestepensjonen og folketrygda. Først blir det berekna ein brutto tenestepensjon, som ved full oppteningstid utgjer 66 pst. av pensjonsgrunnlaget (sluttlønn) opp til 12 G før levealdersjustering. Netto tenestepensjon blir berekna ved at det blir gjort frådrag for alderspensjon frå folketrygda etter bestemte samordningsreglar.

Stortinget har vedtatt ei ny tenestepensjonsordning for medlemmer av Statens pensjonskasse, jf. lovvedtak 72 (2018–2019), Innst. 314 L (2018–2019) og Prop. 87 L (2018–2019). Den nye ordninga gjeld for årskull fødte i 1963 eller seinare og blei sett i verk 1. januar 2020. Årskull

fødde før 1963 skal behalde bruttoordninga. Den nye tenestepensjonen fekk verknad for utbetalt pensjon når 1963-kullet fyller 62 år, det vil seie frå 2025. Den nye tenestepensjonsordninga følger opp avtalen som blei inngått 3. mars 2018 mellom Arbeids- og sosialdepartementet, LO, Unio, YS, Akademikerne, KS og Spekter om tenestepensjon for tilsette i offentleg sektor. Avtalen omfattar både alderspensjon og AFP.

Som i bruttoordninga er dei nye reglane like for kvinner og menn, og dei sikrar ei livsvarig utbetaling av pensjon. Den nye ordninga gir betre insentiv til å stå lenger i jobb og gjer det lettare for offentleg tilsette å kompensere for effekten av levealdersjusteringa. Den nye alderspensjonen er utforma som ei påslagsordning der

- alle år i jobb fram til 75 år gir pensjonsopp-
tening
- pensjonen blir berekna uavhengig av folke-
trygda
- pensjonen kan takast ut fleksibelt frå 62 år, og
kan kombinerast med arbeidsinntekt utan at
pensjonen blir redusert

I tråd med avtalen frå 3. mars 2018 skal ny AFP i offentleg sektor utformast etter mønster av AFP i privat sektor. Forslag til lovvedtak om ny avtalefesta pensjon blei fremma 15. desember 2023 ved Prop. 35 L (2023–2024). Stortinget har vedtatt lov-
endringane, jf. behandlinga av Innst. 231 L (2023–2024) og lovvedtak 51 (2023–2024). Ny avtalefesta pensjon fekk verknad for utbetalt pensjon når 1963-kullet fyller 62 år, det vil seie frå 2025. Utfyllande reglar om AFP er fastsette i forskrift. Ved Prop. 5 L (2024–2025), vedtatt 13. desember 2024, ble det lovfasta at Statens pensjonskasse kan inngå avtale om å dele kostnadene til AFP med andre leverandørar av AFP. I Prop. 106 L (2024–2025) blei det fremma eit forslag om at kostnadsfordelingsavtalen mellom pensjonsleverandørane skulle vere ein føresetnad for å vere omfatta av den nye offentlege AFP-ordninga. Lovforslaget blei behandla av Stortinget i mai 2025.

Årskull fødte før 1963 skal behalde gammal AFP som er ei tidlegpensjonsordning. Toleransebeløpet for avkorting for medlemmer av Statens pensjonskasse fødte i 1962 eller tidlegare, er auka frå 15 000 kroner til 0,26 G per 1. januar kvart år, med verknad frå 1. januar 2025.

I pensjonsavtalen som blei inngått 3. mars 2018, går det fram at regelverket for personar med særaldersgrenser som er fødte i 1963 eller seinare, må tilpassast påslagsmodellen. I påvente av ein endeleg avtale om pensjon til personar med særaldersgrense har Stortinget vedtatt å føre

vidare ei tidlegpensjonsordning for personar med særaldersgrense for åra fram til dei fyller 67 år, jf. Prop. 87 L (2018–2019), Innst. 314 L (2018–2019) og lovvedtak 72 (2018–2019).

Frå og med 1. juli 2021 er plikta til å fråtre ved nådd aldersgrense oppheva i aldersgrenselova og sjukepleiarordninga. Opphevinga inneber ingen endringar i rettane til pensjon for personar med særaldersgrense.

Regjeringa og partane i offentleg sektor blei 25. august 2023 enige om nye pensjonsreglar for personar som har særaldersgrense og er fødte i 1963 eller seinare. Dei nye reglane inneber at personar med særaldersgrense får eit særalderspåslag, som er eit påslag til livsvarig pensjon som kjem på toppen av ordinær pensjon. Særalderspåslaget er 5,8 pst. for dei som har aldersgrense 65 år, 6,5 pst. for dei som har aldersgrense 63 år, og 7,7 pst. for dei som har aldersgrense 60 år. Avtalen inneber vidare at tidlegpensjonsordninga blir avvikla frå og med 1965-kullet for dei som har aldersgrense 65 år, og dessutan at 85-årsregelen blir fasa ut for dei som har aldersgrense 60 og 63 år. Dei nye reglane inneber òg at særaldersgrensene og utbetalingsperioden for tidlegpensjon blir flytta oppover i takt med hevinga av aldersgrensene i folketrygda. Den 10. april 2025 fremma regjeringa Prop. 108 L (2024–2025) med forslag om lovendring som følgde opp avtalen inngått 25. august 2023, og samtidig lovendring i tråd med ein avtale inngått mellom dei same partane 13. januar 2025 om å auke fribeløpet for dei som skal ha ny tidlegpensjon.

Frå og med 2015 blei det innført ny uføretrygd i folketrygda, og skattereglane for uføreytingar blei endra. I den samanhengen blei det òg innført ei ny uføreordning i offentleg sektor. Den nye uførepensjonen frå offentlege tenestepensjonsordningar er ei nettoordning der ytinga blir berekna uavhengig av folketrygda. Reglane for avkorting av uførepensjon mot arbeidsinntekt er lagde tett opp til reglane som gjeld for den nye uføretrygda i folketrygda.

Bruttopenisjonar, jf. omtalen ovanfor, skal i Statens pensjonskasse bereknast av pensjonsgrunnlaget medlemmene har når dei fråtrer stillinga si. Grunnlaget blir i utgangspunktet fastsett ut frå den faste arbeidsinntekta medlemmene har idet dei fråtrer. Dersom ein medlem har hatt eit høgare pensjonsgrunnlag på eit tidlegare tidspunkt, skal det høgare grunnlaget gjelde for tida før grunnlaget gjekk ned. Pensjonen for resten av tida blir rekna av grunnlaget på fråtredestidspunktet. Statens pensjonskasse vurderer no, i samråd med departementet, praksis og eventuelle framtidige regelverksendringar knytte til vurde-

ringar av om det har skjedd ein nedgang i pensjonsgrunnlaget eller ikkje. Arbeidet er starta opp, bl.a. på grunnlag av ein orskurd frå Trygderetten. Eit forslag til lov- og forskriftsendring blei sendt på høyring med høyringsfrist 19. mai 2024. Som følge av eit forslag i Prop. 5 L (2024–2025) blei det gitt heimel i lov om Statens pensjonskasse § 15 til å gi forskrift om delt pensjonsgrunnlag, jf. endringslov av 20. desember 2024 nr. 81.

Regjeringa la 26. mai 2023 fram ein lovproposisjon om å oppheve minstegrensa på 20 pst. stilling for rett til medlemskap i dei lovfesta offentlege tenestepensjonsordningane i lov om Statens pensjonskasse, apotekarpensjonslova og sjukepleiarpensjonslova. Stortinget vedtok lovendringa, men iverksettinga blei utsett, jf. Prop. 120 L (2022–2023), Innst. 37 L (2023–2024) og Lovvedtak 1 (2023–2024). I samband med stortingsbehandlingen blei regjeringa beden om å legge til rette for at pensjonerte sjukepleiarar har gode insentiv til å jobbe i mindre stillingar i det offentlege, under dette å vurdere unntak for innmelding i pensjonsordninga for sjukepleiarar. Regjeringa har blitt einig med partane om ei løysing som gjer det mogleg for sjukepleiarar som er fødte før 1965, å jobbe under 20 pst. stilling samtidig som dei får pensjon, utan at pensjonen blir avkorta. Dette blei følgt opp i lovproposisjonen som følgde opp forslaga i Prop. 1 S (2024–2025), og som blei lagd fram for Stortinget i Prop. 5 L (2024–2025). Reglane tredde i kraft 1. januar 2025. Å oppheve minstegrensa inneber at også offentleg tilsette vil få pensjonsopptening frå første krone og første dag.

Regjeringa la fram Meld. St. 6 (2023–2024) *Et forbedret pensjonssystem med en styrket sosial profil* 15. desember 2023. I meldinga foreslår regjeringa ei rekke tiltak for å styrke den sosiale berekrafta i pensjonssystemet. Tre sentrale forslag er

- ei gradvis heving av aldersgrensene i pensjonssystemet og tilgrensande ordningar (helserelaterte ytingar, dagpengar m.m.) for personar fødte i 1964 og seinare, i takt med auken i forventale levealder
- lønnsregulering av minstesatsane i alderspensjon, kombinert med at løpende pensjonar blir regulerte med gjennomsnittet av pris- og lønnsveksten
- auka pensjon til uføre i yngre årskull gjennom auka alder for opptening og overgang til alderspensjon for personar som får uføretrygd.

Arbeids- og sosialkomiteen leverte si innstilling (Innst. 233 S (2023–2024)) 14. mars 2024. Med

innstillinga følgde ein avtale mellom dei daverande regjeringspartia (Arbeidarpartiet og Senterpartiet) og partia Høgre, Sosialistisk Venstreparti, Venstre, Kristeleg Folkeparti og Miljøpartiet Dei Grøne. Avtalepartane stiller seg bak forslaga frå regjeringa om å heve aldersgrensene gradvis, regulere minsteytingane i pensjonssystemet betre og styrke alderspensjonen til uføre. Vidare har avtalepartane blitt einige om å opprette ei slitarordning i folketrygda samtidig med dei andre endringane i pensjonssystemet, og at den alminnelege aldersgrensa for statstilsette og andre medlemmer i Statens pensjonskasse går opp frå 70 til 72 år. Regjeringa fremma Prop. 73 L (2024–2025) den 10. april 2025 med reglar for å auke aldersgrensa frå 70 til 72 år. Proposisjonen blei behandla i Stortinget i mai 2025.

Opptente pensjonsrettar

Verdien av opptente pensjonsrettar i Statens pensjonskasse (med unntak av pensjonsordninga for apotekverksemd) blei ved utgangen av 2024 estimert til 748 mrd. kroner. Av dette beløpet gjeld 86 pst. alderspensjon, påslagspensjon, AFP og særalderspensjon, 10 pst. gjeld etterlatnepensjon, mens 4 pst. gjeld uførepensjon.

Pensjonar frå Statens pensjonskasse – utviklingstrekk

Talet på pensjonistar i Statens pensjonskasse har auka kraftig frå 2010 og fram til i dag. I denne perioden har talet på alderspensjonistar gått frå 129 000 til 254 000. Talet på særalderspensjonistar (pensjonistar som går av ved særaldersgrense før dei fyller 67 år) har auka frå 8 600 til 12 000, mens talet på AFP-pensjonistar har minka frå 13 200 i 2010 til 10 600 i 2024.

I perioden 2025–2035 er det venta at talet på alders- og særalderspensjonistar held fram med å vekse. Deretter er det venta at veksten avtar. I tråd med avtalen av 3. mars 2018 og Stortingets vedtak i samband med behandlinga av Prop. 35 L (2023–2024) er dagens AFP, med verknad frå 2025, erstatta av ein ny AFP etter mønster av AFP i privat sektor. I 2029 vil dagens AFP vere utfasa. Når ny, livsvarig AFP erstattar dagens AFP, som er ei rein tidlegpensjonsordning, vil talet på AFP-mottakarar auke markant over tid.

Talet på uførepensjonistar har vist ein nedgåande tendens i fleire år. Frå 2019 har nedgangen flata noko ut.

Premiebetaling til Statens pensjonskasse og synleggjering av pensjonskostnadene til staten

Medlemsverksemdene i Statens pensjonskasse betaler ein arbeidsgivarandel i form av ein pensjonspremie. Betalinga av pensjonspremie for yrkesaktive medlemmer kan i dag delast inn etter verksemdar som betaler pensjonspremie utan at det blir gjennomført eit forsikringsteknisk oppgjær (bl.a. statlege verksemdar), og verksemdar som betaler pensjonspremie med forsikringsteknisk oppgjær (i hovudsak fristilte statlege verksemdar).

Det har over fleire år vore arbeidd med å modernisere premiesystemet i Statens pensjonskasse. I 2022 blei det innført ein ny, verksemds-spesifikk og hendingsbasert premiemodell for betaling av pensjonspremie for statlege verksemdar.

For medlemsverksemdene elles har Statens pensjonskasse innført ein hendingsbasert premiemodell gradvis over fleire år. Premiemodellen tar løpande omsyn til dei faktiske hendingane i medlemsbestanden, slik at premiereserven til kvar tid samsvarar med oppteninga til medlemmene. Dette skal bidra til å ansvarleggjere statlege verksemdar meir for eigne pensjonskostnader. Vi viser til nærmare omtale i Prop. 1 S (2021–2022) for Arbeids- og sosialdepartementet.

Statens pensjonskasse vil forbetre arbeidet med hendingsbasert premiemodell ytterlegare. Dei arbeider bl.a. med tiltak for å gi medlemsverksemdene betre forståing av kva som påverkar pensjonspremien, og betre forståing av premie per termin, og dessutan med forbetringar i informasjonen til verksemdene.

Rapport

Utvikling i talet på pensjonar 2023–2024 og anslag for 2025–2026

Pensjonsart	2023	2024	2025	2026
Alderspensjon	246 000	254 000	262 000	271 000
Avtalefesta pensjon	11 100	10 600	10 200	9 100
Særalderspensjonar	11 900	12 000	12 000	12 100
Uførepensjon	41 600	41 200	41 000	40 900
Ektefellepensjon (etterlatnepensjon)	50 800	51 500	52 400	53 400
Barnepensjon (etterlatnepensjon)	1 800	1 800	1 800	1 800
<i>Nye ytingar frå 1.1.2025:</i>				
Alderspensjon tidleg uttak	0	0	2 000	9 000
Avtalefesta pensjon livsvarig og betinget tjenestepensjon	0	0	2 200	6 100
Alle pensjonsartar	363 200	371 100	383 600	403 400

Det er anslått ein netto auke i alle pensjonsartar utanom dei nye ytingane frå 1. januar 2025 på 8 300 i 2025 og ytterlegare 8 900 i 2026.

Budsjettforslag 2026

For 2026 er det foreslått ei løyving på 14 321 mill. kroner, fordelt med 14 507 mill. kroner på post 01 og -186 mill. kroner på post 22. Dette er 1 313 mill. kroner høgare enn saldert budsjett for 2025 og 6 559 mill. kroner høgare enn rekneskapen for 2024.

Regulering av pensjonar under utbetaling

Utgiftsanslaget for 2026 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjeret i 2025 og 2026. Stortinget har vedtatt at pensjonar under utbetaling skal regulerast med eit gjennomsnitt av pris- og lønnsveksten med verknad frå 2022. Anslaget for verknaden i 2026 av trygdeoppgjeret i 2025 og 2026 utgjer 1 267 mill. kroner under kap. 612.

Pensjonsutbetalingar

Utbetalingane for alderspensjonar, uførepensjonar og etterlatnepensjonar er samla venta å utgjere

37 426 mill. kroner i 2026. Det er ein auke på 4 283 mill. kroner samanlikna med rekneskapen for 2024 og ein auke på 1 337 mill. kroner samanlikna med saldert budsjett for 2025. Av auken utgjer anslaget for verknaden i 2026 av trygdeoppgjera i 2025 og 2026 totalt 1 155 mill. kroner. Vidare er det lagt til grunn ein netto vekt i talet på alderspensjonar, uførepensjonar og etterlatnepensjonar med totalt 17 000, frå 371 200 i 2025 til 388 200 i 2026. Anslaga for dei ulike pensjonsartane går fram av tabellen ovanfor.

Avtalefesta pensjon

Det er budsjettert med ei utbetaling på 3 714 mill. kroner til avtalefesta pensjonar i 2026. Det er ein reduksjon på 214 mill. kroner samanlikna med rekneskapen for 2024 og ein reduksjon på 376 mill. kroner samanlikna med saldert budsjett for 2025. Av dette utgjer anslaget for verknaden i 2026 av trygdeoppgjera i 2025 og 2026 ein auke på 112 mill. kroner.

Pensjonspremie

Anslaget for innbetaling av pensjonspremie er 26 245 mill. kroner. Det er 2 725 mill. kroner lågare enn i rekneskapen for 2024 og 566 mill. kroner lågare enn i saldert budsjett for 2025. Reduksjonen i anslaget samanlikna med 2025 skriv seg i hovudsak frå at statlege fristilte verksemder har gått frå å betale inn underskot i 2024 til å få redusert premie i 2025 som følge av overskot. Ved inngangen til 2026 vil dei fristilte verksemdene vere i balanse, men da vil datolønnsveksten og dei andre økonomiske føresetnadene trekke premien ned igjen samanlikna med 2025. Premien for lærarar i kommunar og fylkeskommunar har også hatt ein reduksjon samanlikna med 2024. Det kjem av at kommunane måtte betale for eit høgare lønsoppgjer enn estimert som prega premien i 2024. For 2026 er premiane litt lågare igjen som følge av lågare lønsvekst.

Inntekter og utgifter til Statens pensjonskasse – postane 01, 22 og 70 (i 1 000 kroner)

	Rekneskapen 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
Sluttoppgjer	0	182 000	-186 000
Alderspensjonar	22 515 560	24 757 000	25 872 000
Særalder	3 502 000	3 860 000	3 832 000
Uførepensjonar	2 272 000	2 391 700	2 423 000
Etterlatnepensjonar	4 853 000	5 080 000	5 299 000
AFP-pensjonar	3 928 066	4 090 000	3 714 000
Refusjonspensjonar andre pensjonsordningar	-939 316	-1 200 000	-1 107 000
Yrkesskedeforsikring	366	4 000	4 000
Renter pensjonsutbetalingar	8 305	8 000	8 000
Renter refusjonspensjonar	87	2 000	2 000
Avskrivingar	21 186	30 000	30 000
Administrasjonsutgifter	574 683	620 000	681 000
Utgifter i alt	36 735 937	39 824 700	40 572 000
Pensjonspremie inkl. AFP	28 970 101	26 811 000	26 245 000
Refusjon yrkesskade	366	4 000	4 000
Renteinntekter refusjonspensjonar andre ordningar	3 427	2 000	2 000
Inntekter i alt	28 973 894	26 817 000	26 251 000
Samla tilskot (utgifter – inntekter)	7 762 043	13 007 700	14 321 000

Post 01 Driftsutgifter, overslagsløyving

Løyvinga på posten gjeld differansen mellom premieinntekter og pensjonar utbetalte for tidlegare opptente rettar for medlemmer i Statens pensjonskasse. Med verknad frå 2025 er løyvinga på kap. 612, post 70 overført til kap. 612, post 01, jf. omtale i Prop. 1 S for 2025.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 14 507 mill. kroner.

Post 22 Sluttoppgjer, overslagsløyving

Løyvinga på posten skal dekke sluttoppgjer for verksemdar som melder seg ut av Statens pensjonskasse frå 1. januar 2026. Det er lagt til grunn netto innbetaling av sluttoppgjer og eingongsoppgjer på 186 mill. kroner i 2026. Anslaget inklude-

rer foreløpig berekna innbetaling av eingongsoppgjer for framtidig reguleringsansvar knytt til oppsette rettar og pensjonistar frå Flytoget AS på 186 mill. kroner. Vidare er det anslått eit foreløpig berekna sluttoppgjer for Nasjonalt utviklingssenter for barn og unge (NUBU) og Nasjonalt kunnskapssenter om vald og traumatisk stress (NKVTS) på til saman 0 mill. kroner.

For 2026 er det foreslått ei løyving på -186 mill. kroner.

Post 70 For andre medlemmer av Statens pensjonskasse, overslagsløyving

Med verknad frå 2025 er løyvinga på kap. 612, post 70 overført til kap. 612, post 01, jf. omtale under kap. 612, post 01.

Kap. 613 Arbeidsgivaravgift til folketrygda

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap	Saldert	Forslag
		2024	budsjett 2025	2026
01	Driftsutgifter, <i>overslagsløyving</i>	1 000	1 000	1 000
	Sum kap. 613	1 000	1 000	1 000

Allmenn omtale

Kapittelet omfattar arbeidsgivaravgift til folketrygda av berekna arbeidsgivarandel og medlemsandel for verksemdar som ikkje er pålagde å betale arbeidsgivarandel, og medlemsandel direkte til Statens pensjonskasse. Kapittelet har utgjort ei teknisk berekning av arbeidsgivaravgifta.

andelen av pensjonsinnskottet for verksemdar som ikkje er pålagde å betale arbeidsgivarandel og medlemsandel direkte til Statens pensjonskasse. Arbeidsgivaravgifta i 2026 er berekna til 1 mill. kroner. Dette er same beløpet som i rekneskapen for 2024 og same beløpet som i saldert budsjett for 2025.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 1 mill. kroner.

Budsjettforslag 2026**Post 01 Driftsutgifter, overslagsløyving**

Løyvinga på posten skal dekke berekna arbeidsgivaravgift for arbeidsgivarandelen og medlems-

Kap. 2470 Statens pensjonskasse

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
24	Driftsresultat	-15 000	-20 000	-20 000
45	Større utstyrsanskaffingar og vedlikehald, <i>kan overførast</i>	217 757	178 960	180 369
	Sum kap. 2470	202 757	158 960	160 369

Allmenn omtale

Statens pensjonskasse er ei forvaltningsbedrift, jf. § 7 i løyvingsreglementet. Det inneber at driftsbudsjettet til Statens pensjonskasse er nettobudsjettert. Statens pensjonskasse hadde i gjennomsnitt 461 avtalte årsverk i 2024. Ytingane frå Statens pensjonskasse er nærmare omtalte under innleiinga til programkategori 09.50.

Dei ordningane som Statens pensjonskasse forvaltar, skal sikre økonomisk tryggleik for medlemmene i alle fasane av livet. Ordningane skal forvaltast slik at dei bidrar til at staten blir oppfatta som ein attraktiv og profesjonell arbeidsgivar. Informasjon og rettleiing skal bidra til at medlemmene kan ta opplyste val ut frå sin livssituasjon. Forvaltninga og informasjon til medlemmer og

medlemsverksemdar skal bidra til målet for pensjonsreforma om at fleire jobbar lenger. Statens pensjonskasse skal sikre rettar gjennom god forvaltning, ha tilgjengelege tenester med god service og vere effektive og skape meirverdi for samfunnet. Styringsparametrar og resultatkrav blir fastsette i styringsdialogen mellom Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Statens pensjonskasse.

Rapportering, strategiar og tiltak for 2026

Utbetaling av ytingar og innkrevjing av premie

Statens pensjonskasse skal utbetale rett yting til rett tid og fastsette og krevje inn rett premie til rett tid. Tabellen nedanfor viser resultatkrava og resultata for 2024 knytte til desse måla:

Mål og resultatkrav 2024	Resultat 2024
<i>Statens pensjonskasse skal utbetale rett yting til rett tid</i>	
Av nye og endra pensjonar skal minst 96 pst. vere utan vesentlege feil ved hvv. første gongs utbetaling og endringstidspunktet.	98,9 pst.
Innan utgangen av andre tertial 2024 er målet at alle søknader om nye bustadlån og refinansiering blir behandla innan 14 dagar.	<14 dagar
SPK skal legge til rette for rettidig utbetaling av samla pensjonsytingar uansett når dokumentasjon ligg føre, målt 12 månader glidande. Rettidigheita skal vere minimum 80 pst.	84,9 pst.
<i>Statens pensjonskasse skal fastsette og krevje inn rett premie til rett tid</i>	
SPK skal sikre føreseieleg pensjonspremie for medlemsverksemdene, slik at avvik mellom årleg premieprognose og fakturert premie for lærarane er mindre enn 15 pst. samla sett.	2,3 pst.

Administrative førebuingar til det nye pensjonsregelverket

Statens pensjonskasse vil halde fram arbeidet med dei administrative førebuingane i 2026, slik at dei kan forvalte det nye pensjonsregelverket (ny offentlig tenestepensjon, jf. omtale under kap. 612) effektivt og korrekt, og dermed sikre rettsikkerheit og tryggleik for medlemmer og medlemsverksemdar i Statens pensjonskasse.

Stortinget vedtok ny tenestepensjon i offentlig sektor, jf. Prop. 87 L (2018–2019), Innst. 314 L (2018–2019) og Lovvedtak 72 (2018–2019). Den nye tenestepensjonen fikk verknad for utbetalt pensjon da 1963-kullet fylte 62 år, dvs. frå 2025.

I 2023 ble det gjennomført ei ekstern kvalitets-sikring (KS2) av kostnadsrammer og usikkerheit for fase tre av pensjonsprogrammet til Statens pensjonskasse, Pro25. På bakgrunn av KS2-rapporten tilrådte regjeringa overfor Stortinget i Prop. 118 S (2022–2023) *Tilleggsøyvingar og omprioriteringar i statsbudsjettet 2023* at Pro 25 fase tre starta 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. Tredje fase Pro 25, er i rute, og Statens pensjonskasse har følgt opp alle merknader og anbefalingar frå kvalitetssikringa. Det valde konseptet vil sikre at pensjonsreglane blir godt varetatt i den nye løysinga, og samtidig gi eit godt grunnlag for at medlemmer av Statens pensjonskasse skal kunne ta opplyste pensjonsval.

SPK førebur no arbeidet med fase fire som omfattar nye pensjonsregler for personar med særaldersgrense, samt pensjonsavtalen på Stortinget frå 2024 om bl.a. innføring av normert pensjoneringsalder. Kvalitetssikring av kostnadsramme og finansieringsplan blir ivareteke.

Informasjon og kunnskapsformidling

Også i 2024 har mesteparten av informasjonsarbeidet til Statens pensjonskasse omhandla ny offentlig tenestepensjon.

Regelverket for offentlig tenestepensjon er komplisert. Kva reglar som gjeld, kjem an på når du er fødd, og det finst fleire overgangsreglar for ulike årskull. For å kunne ta opplyste val om pensjon, treng medlemmene relevant informasjon tilpassa sin situasjon.

Brukarundersøkingar viser at medlemmene generelt er nøgde med Statens pensjonskasse. I 2024 var det samla resultatet av undersøkingane 84 av 100 poeng, opp frå 83 poeng i 2023. Statens

pensjonskasse har arbeidd systematisk med klarspråk i lang tid. I 2023 blei Statens pensjonskasse revidert av Riksrevisjonen på etterlevinga av språklova i vedtaksbrev. Riksrevisjonen konkluderte med at Statens pensjonskasse i hovudsak nyttar klarspråk. Gjennom 2024 har brukarundersøkingane vist at medlemmene blir meir og meir nøgde med informasjonen frå Statens pensjonskasse. På spørsmål om informasjonen frå SPK var enkel å forstå, var resultatet 82 poeng, opp heile 12 poeng frå 2023.

I 2024 heldt Statens pensjonskasse over 330 kurs for 12 200 medlemmer. Talet på kurs auka med 10 pst. frå 2023. Statens pensjonskasse utarbeidde nesten 6 300 pensjonsprognosar for kursdeltakarane. Kundesenteret har svart på 144 000 førespurnader på e-post, telefon og chat. Dette er 8 pst. færre førespurnadar enn i 2023.

Statens pensjonskasse ser at medlemsverksemdene òg har større behov for tilpassa informasjon. Verksemdene er svært ulike. I 2024 har Statens pensjonskasse derfor vidareutvikla informasjonsarbeidet overfor verksemdene for å kunne tilby skreddarsydd informasjon til ulike målgrupper.

Medlemsverksemdene er òg nøgde med Statens pensjonskasse. I 2024 var det samla resultatet 75 av 100 poeng. Det er ein svak nedgang frå 2023. I 2024 har Statens pensjonskasse skaffa innsikt i kva behov HR-funksjonen i medlemsverksemdene har. Målet er at HR-funksjonane opplever at dei har den informasjonen dei treng for å støtte tilsette i pensjonsval.

Sjølvetening

Ambisjonen til Statens pensjonskasse er at flest mogleg skal kunne betene seg sjølve og finne informasjonen dei treng på spk.no. I sjølveteningsløyvinga «Min side» kan medlemmene bl.a. rekne ut framtidig pensjon, søke om pensjon og lån, og sjå kommande pensjonsutbetalningar.

I oktober 2024 behandla Statens pensjonskasse dei første digitale søknadene om ny offentlig tenestepensjon som medlemmene sende inn via Min side. Brukarane har vore svært nøgde, med ei gjennomsnittleg vurdering på 4,2 av 5. Pensjon er ei av dei viktigaste økonomiske avgjerdene i livet. Eit sentralt mål med den digitale søknadsprosessen er å hjelpe medlemmene til å ta gode og opplyste val om pensjon. Medlemmene bruker kalkulatoren aktivt for å forstå vala sine, og gjer i snitt fire utrekningar kvar.

I 2024 hadde spk.no omlag 2,5 millionar besøk, ein auke på om lag 100 000 frå 2023. For første gong blei det registrert over éin million innloggin-

gar på Min side. Talet på innloggingar har dobla seg i løpet av fire år.

For å informere om pensjonsopptening og få fleire til å logge inn på Min side har Statens pensjonskasse kvart år sidan 2022 sendt e-post til medlemmer som er fødte i 1963 og seinare. I 2024 fekk 220 000 mottakarar e-post.

«Min virksomhet» er sjølvbeteningsløysinga for medlemsverksemdene. Dei aller fleste arbeidsgivarane loggar seg inn ein gong i månaden for å

rapportere lønns- og stillingsdata. SPK har planlagt fleire forbetringar dei neste åra basert på nye behov hos verksemdene. I 2024 slutførte Statens pensjonskasse arbeidet med å sikre universell utforming og implementere same design på Min virksomhet som på resten av nettstaden spk.no.

Statens pensjonskasse er i gang med å forbedre rapporteringsløysinga, og etablere ei meldingsløysing for dialog med medlemsverksemdene.

Post 24 Driftsresultat

(i 1 000 kr)				
Underpost	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
24.1	Driftsinntekter, <i>overslagsløyving</i>	-759 824	-790 000	-850 000
24.2	Driftsutgifter, <i>overslagsløyving</i>	564 622	637 000	641 000
24.3	Avskrivningar	84 046	100 000	115 000
24.4	Renter av statens kapital	-5 168	3 000	4 000
24.5	Til investeringsformål	67 507	55 000	90 000
24.6	Til reguleringsfond	33 816	-25 000	-20 000
Sum post 24		-15 000	-20 000	-20 000

Det er foreslått ei løyving på –20 mill. kroner på post 24 Driftsresultat for 2026.

Underpost 24.1 Driftsinntekter, overslagsløyving

Inntektene til Statens pensjonskasse er knytte til betaling for dei administrative tenestene som blir utførte i pensjons-, låne- og personskadeordningane og andre ordningar som Statens pensjonskasse tilbyr. Vel 80 pst. av inntektene kjem frå administrasjon av dei ulike pensjonsordningane, der administrasjonspremie knytt til den statlege pensjonsordninga etter lov om Statens pensjonskasse utgjer det aller meste. Inntektene aukar med 60 mill. kroner frå saldert budsjett for 2025. Auken kjem av høgare pensjonsgrunnlag i ordningane under Lov om Statens pensjonskasse og større volum i andre ordningar.

Underpost 24.2 Driftsutgifter, overslagsløyving

Lønnskostnader utgjer om lag halvparten av driftsutgiftene til Statens pensjonskasse. Det blir foreslått å auke driftsutgiftene med 4 mill. kroner

samanlikna med saldert budsjett for 2025. Auken skriv seg i hovudsak frå auka lønns- og prisvekst. Auka er beskjeden, men må sjåast i samanheng med prioritering av ressursar til investeringsprogramma (post 24.5/45), etter reduksjon av øyremerkte satsingsmidlar og oppstart av arbeidet med særaldersgrenser.

Underpost 24.3 Avskrivningar

Avskrivningane er foreslått auka med 15 mill. kroner samanlikna med saldert budsjett for 2025. Auken skriv seg frå nye systemløysingar som er utvikla og skaffa gjennom dei siste åra, spesielt i samanheng med nytt pensjonsregelverk og nytt lånesystem.

Underpost 24.4 Renter av statens kapital

I samsvar med reglane for forvaltningsbedrifter skal det bereknast rente for den kapitalen som er investert i bedrifta. Det er budsjetttert med 4 mill. kroner i renter i 2026. Det er ein auke på 1 mill. kroner frå saldert budsjett for 2025.

Underpost 24.5 Til investeringsformål

Posten omfatter avsetting til egenfinansierte investeringar, jf. kap. 5470, post 30. Det er budsjettert med ei eigenfinansiering på 90 mill. kroner i 2026. Dette er ei auke på 35 mill. kroner frå saldert budsjett for 2025, og inkluderer trekk frå reguleringsfondet på 20 mill. kroner, jf. omtale under post 24.6 Til reguleringsfondet.

Underpost 24.6 Til reguleringsfond

Reguleringsfondet skal nyttast til å dekke svingingar i økonomien i verksemda mellom ulike år og til uføresette utgifter i det enkelte budsjettåret. Fondet er ein del av eigenkapitalen til forvaltningsbedrifta. Det blir lagt til grunn at fondet kan nyttast til gjenkjøp av bl.a. systemløyningar. Det er budsjettert med eit trekk på fondet på 20 mill. kroner. Trekket skal nyttast til å dekke eigenfinansieringa av utviklingsaktivitetane Statens pensjonskasse driv med i samanheng med ny offentleg

tenestepensjon, sjå òg omtalen under post 24.5 Til investeringsformål.

Det blir fremma forslag om at det blir gitt høve til å omdisponere inntil 50 mill. kroner frå reguleringsfondet til investeringsformål, jf. forslag til romartalsfullmakt.

Post 45 Større utstyrsanskaffingar og vedlikehald, kan overførast

Løyvinga på posten gjeld investeringar i varige driftsmiddel, primært programvare-utvikling.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 180,4 mill. kroner. Dette er om lag same nivå som i saldert budsjett for 2025. Midlane skal i hovudsak dekke utgifter knytte til ny offentleg tenestepensjon og utvikling av eksisterande IT-system. Vidare skal løyvinga dekke utgifter til å ferdigstille arbeidet med prosjektet nytt IKT-system for bustadlansordninga i SPK som har noko auka kostnader og tar lengre tid å ferdigstille enn tidlegare lagt til grunn.

Balanse Statens pensjonskasse

	kroner	
	Rekneskap 2023	Rekneskap 2024
Eigedelar		
<i>Anleggsmiddel</i>		
Driftsmiddel, egedommar	600 554 940	734 226 160
<i>Sum anleggsmiddel</i>	600 554 940	734 266 160
<i>Omløpsmiddel</i>		
Varebeholdning, varer i arbeid	0	0
Kortsiktige fordringar	55 092	51 222
Kortsiktige plasseringar	0	0
Mellomvære med statskassa	167 013 181	202 366 797
<i>Sum omløpsmiddel</i>	167 068 273	202 418 019
Sum eigedelar	767 623 214	936 684 179
Eigenkapital og gjeld		
<i>Eigenkapital</i>		
Eigenkapital utan reguleringsfond	536 174 910	603 682 351
Reguleringsfond	138 021 118	171 837 588
<i>Sum eigenkapital</i>	674 196 028	775 519 939
<i>Langsiktig gjeld</i>		
Den renteberande kapitalen til staten	64 380 030	130 583 809
Anna langsiktig gjeld	0	0
<i>Sum langsiktig gjeld</i>	64 380 030	130 583 809
<i>Kortsiktig gjeld</i>		
Kortsiktig gjeld	29 047 156	30 580 432
<i>Sum kortsiktig gjeld</i>	29 047 156	30 580 432
Sum eigenkapital og gjeld	767 623 214	936 684 179

Kap. 5470 Statens pensjonskasse

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
30	Avsetting til investeringsformål	67 507	55 000	90 000
	Sum kap. 5470	67 507	55 000	90 000

Post 30 Avsetting til investeringsformål

Løyvinga på posten skal dekke avsetningar til investeringsformål til inntekt i statsrekneskapen, jf. omtale under kap. 2470, underpost 24.5.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 90 mill. kroner.

Programkategori 09.60 Kontantyttingar

Utgifter under programkategori 09.60 fordelte på kapittel

(i 1 000 kr)					
Kap.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
660	Krigspensjon	97 019	84 000	70 000	-16,7
664	Pensjonsordninga for arbeidstakarar til sjøs	21 000	18 400	16 800	-8,7
665	Pensjonstrygda for fiskarar		4 400		-100,0
666	Avtalefesta pensjon (AFP)	4 036 066	4 340 000	4 680 000	7,8
667	Supplerande stønad	584 008	680 000	825 000	21,3
	Sum kategori 09.60	4 738 093	5 126 800	5 591 800	9,1

Utgifter under programkategori 09.60 fordelte på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
50–89	Overføringar til andre	4 738 093	5 126 800	5 591 800	9,1
	Sum kategori 09.60	4 738 093	5 126 800	5 591 800	9,1

Kategorien omfattar kontantyttingar og tilskot til visse lovregulerte pensjonsordningar utanom folketrygda som heilt eller delvis blir finansierte av staten. Det gjeld krigspensjon, statstilskot til pen-

sjonsordninga for arbeidstakarar til sjøs, statstilskot til pensjonstrygda for fiskarar, statstilskot til avtalefesta pensjon (AFP) i privat sektor og supplerande stønad.

Kap. 660 Krigspensjon

(i 1 000 kr)				
Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
70	Tilskot, militære, <i>overslagsløyving</i>	21 521	19 000	15 000
71	Tilskot, sivile, <i>overslagsløyving</i>	75 498	65 000	55 000
	Sum kap. 660	97 019	84 000	70 000

Hovudtrekk ved regelverket

Hovudformålet med krigspensjonen er å gi invalidepensjon til personar som har fått mein eller redusert arbeidsevne som følge av skade eller påkjenningar under krigsdeltaking, motstandsverksemd, politisk fangenskap eller sjøteneste under den andre verdskrigen.

Krigspensjonen er primært ein invalidepensjon og er heimla i fire lover:

- lov 13. desember 1946 nr. 21 om krigspensjonering for militærpersoner (militærlova), som omfattar militærpersonar som har fått mein som følge av skade, sjukdom eller påkjenningar under tenestegjering i den andre verdskrigen
- lov 13. desember 1946 nr. 22 om krigspensjonering for hjemmestyrkepersonell og sivilpersoner (sivillova), som omfattar militærpersonar som har fått mein som følge av skade, sjukdom eller påkjenningar under tenestegjering i den andre verdskrigen
- tilleggslov 29. juni 1951 nr. 34, som gjeld sjømenn med ei fartstid på minst seks månader under den andre verdskrigen som ikkje var utsette for krigsulykke som oppgitt i sivillova, og personell ved det norske feltsjukehuset i Korea
- lov 22. mars 1968 nr. 2 om tillegg til krigspensjoneringslovene av 1946, som omfattar seks kategoriar av krigsdeltakarar og politiske fangar som var utsette for usedvanleg hard påkjenning

Det gjeld eitt felles pensjonsgrunnlag for dei såkalla innsats- og overgrepssgruppene og eitt for tilfældige krigsramma.

Hovudprioriteringa framover er framleis å sikre at dei krigsskadde og dei etterlatne etter dei får rett yting til rett tid.

Rapport

Dei aktuelle pensjonslovene regulerer forhold som ligg mange år tilbake i tid, og utgiftene til krigspensjon går ned for kvart år som følge av at talet på pensjonistar går ned.

Militære

Utgiftene til militære krigspensjonistar i 2024 fordelte seg med 0,7 mill. kroner til invalidepensjon, 20,8 mill. kroner til enkepensjon og 0,0 mill. kroner til skadekur. Korrigert for den årlege reguleringa er dette ein nedgang frå 2023 på 39 pst. for invalidepensjonistane og 27 pst. for enkepensjonistane.

I desember 2024 var det 7 militære invalidepensjonistar og 161 militære enkepensjonistar. Talet på invalidepensjonistar gjekk ned med 22 pst. frå same perioden i 2023, mens talet på enkepensjonistar gjekk ned med 21 pst. I 2024 var avgangen to invalidepensjonistar og 44 enkepensjonistar. Det var ingen tilgang av militære krigspensjonistar i 2024. Gjennomsnittsalderen ved utgangen av 2024 var 92,1 år for invalidepensjonistane og 92,8 år for enkepensjonistane.

Sivile

Utgiftene til sivile krigspensjonistar i 2024 fordelte seg med 20,6 mill. kroner til invalidepensjon, 54,0 mill. kroner til enkepensjon og 0,9 mill. kroner til skadekur. Korrigert for den årlege reguleringa er dette ein nedgang frå 2023 på 17 pst. for invalidepensjonistane og 16 pst. for enkepensjonistane.

I desember 2024 var det 192 sivile invalidepensjonistar og 429 sivile enkepensjonistar. Talet på invalidepensjonistar gjekk ned med 15 pst. frå same periode i 2023, mens talet på enkepensjonistar gjekk ned med 19 pst. I 2024 var det ein avgang på 33 invalidepensjonistar og 105 enkepensjonistar, mens det var ein tilgang på 5 enkepensjonistar (og ingen invalidepensjonistar).

Gjennomsnittsalderen ved utgangen av 2024 var 87,7 år for invalidepensjonistane og 89,5 år for enkepensjonistane.

Budsjettforslag for 2026

Post 70 Tilskot, militære, overslagsløyving

Det er lagt til grunn eit gjennomsnittleg mottakartal på 118 pensjonistar og ei gjennomsnittleg yting på 124 872 kroner.

Utgiftsanslaget for 2026 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjering i 2025 og 2026.

Som følge av dette aukar utgiftsanslaget med 0,5 mill. kroner på post 70.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 15 mill. kroner.

Post 71 Tilskot, sivile, overslagsløyving

Det er lagt til grunn eit gjennomsnittleg mottakartal på 488 pensjonistar og ei gjennomsnittleg yting på 113 090 kroner.

Utgiftsanslaget for 2026 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjering i 2025 og 2026.

Som følge av dette aukar utgiftsanslaget med 1 mill. kroner på post 71.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 55 mill. kroner.

Kap. 664 Pensjonsordninga for arbeidstakarar til sjøs

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
70	Tilskot	21 000	18 400	16 800
	Sum kap. 664	21 000	18 400	16 800

Allmenn omtale

Pensjonsordninga for arbeidstakarar til sjøs er ei lovbestemt pliktig tenestepensjonsordning som blei oppretta i 1948. Ordninga omfattar som hovudregel norske statsborgarar og dessutan personar med fast adresse i Noreg som er tilsette som arbeidstakarar på skip og visse flyttbare innretningar som er innførte i norsk skipsregister (NOR eller NIS) med minst hundre bruttotonn.

Maritim pensjonskasse (MPK) forvaltar ordninga, og pensjonskassa er ei ordning for tilsette i private verksemdar innanfor maritim sektor. I 2024 forvalta Maritim pensjonskasse pensjonsrettar for om lag 130 000 medlemmer, av desse om lag 30 000 yrkesaktive medlemmer. Maritim pensjonskasse har eit eige styre på fem medlemmer som departementet utnemner for fire år om gongen. Styret leier Maritim pensjonskasse i samsvar med føresegner fastsette i lov 3. desember 1948 nr. 7 om pensjonsordning for arbeidstakere til sjøs og dessutan etter instruksen departementet gir styret i Maritim pensjonskasse.

Styret har ansvar for å utvikle den overordna strategien for verksemda og har òg det overordna ansvaret for forvaltninga av reguleringsfondet. Styret har vidare ansvar for drifta innanfor dei rammene departementet har trekt opp i tildelingsbrev og instruks med meir, herunder godkjenning av administrasjonsbudsjettet til Maritim pensjonskasse.

Inntektene til ordninga er pensjonspremie frå arbeidstakarar og reiarlag, avkastning frå fondet til ordninga og lovbestemte tilskot frå staten. Hovudprinsippet for finansieringa av ordninga er at ho skal vere sjølvfinansiert ved at arbeidstakarane og arbeidsgivarane skal betale det pensjonen kostar. Dei årlege inntektene til ordninga dekkjer løpande dei årlege utgiftene til pensjonar og administrasjon etter eit utlikningsprinsipp. Dersom dei årlege inntektene til ordninga overstig dei årlege utgiftene, skal differansen overførast til reguleringsfondet til ordninga. Reguleringsfondet er

bygd opp av midlar frå partane i ordninga og inngår ikkje i statsrekneskapen.

Det er eit mål at pensjonsordninga skal ha ei berekraftig finansiering over tid, og at ho skal vere sjølvfinansierande. Dersom dei årlege inntektene til ordninga ikkje dekkjer dei årlege utgiftene, dekkjer overføring frå fondet differansen. Dersom det ikkje er tilstrekkelege midlar i reguleringsfondet til ordninga, dekkjer garantitilskot frå staten differansen.

Staten dekkjer den berekna delen av pensjonsutgiftene som kjem av tillegg for fartstid under den andre verdskrigen, enkepensjonar etter menn som var medlem i ordninga før 1. september 1939, og utanlands kvalfangst. I tillegg har staten sidan 1983 ytt eit fast årleg tilskot på 8 mill. kroner som erstatning for laste- og fyravgifter. I 2024 kravde Maritim pensjonskasse inn om lag 1,4 mrd. kroner i premiar frå om lag 700 reiarlag fordelte på om lag 2 000 skip. Premieinntektene dekte pensjonsutbetalningane fullt ut i 2024. Det lovpålagde tilskotet til staten utgjorde 21 mill. kroner. Tilskotet er på veg ned, og i 2035 vil det venteleg vere tilnærma likt det faste tilskotet i lova på 8 mill. kroner.

Hovudtrekk ved regelverket

Ordninga er fleire gonger tilpassa endringar i folketrygdlova, sist med verknad frå 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)*. Dei som er tilsette etter 2020, og medlemmer som per 1. januar 2020 ikkje hadde fylt 50 år, får pensjon etter nye reglar. Medlemmer som har opptente rettar etter tidlegare reglar, får rettane konverterte til ei pensjonsbeholdning ved overgang til ny ordning ved pensjonering. Medlemmer som hadde fylt 50 år ved årsskiftet, følger gammalt regelverk fullt ut og får ikkje opptening etter nye reglar.

Personar som fell inn under den gamle ordninga, må ha minst 150 pensjonsgivande månader (12,5 år) for å få pensjon og minst 360 månader (30 år) for å få full alderspensjon. Årleg pensjon

utgjer 0,91 pst. av G per fartsmånad for overordna arbeidstakar og 0,76 pst. av G for underordna arbeidstakar (0,65 pst. av G for fartstid før 1. mai 1993). Pensjonen blir ytt fullt ut ved sida av eventuell alderspensjon frå folketrygda. Alderspensjon under utbetaling blir regulert som alderspensjon frå folketrygda. Det blir utbetalt eit eingongsbeløp (tilbakebetaling av pensjonsavgift) etter nærmare reglar for personar som ikkje har opptent nok fartstid til å få pensjon. Det kan ystast eit pensjonstillegg til personar som har minst tre års fartstid dei siste fem åra før dei går av med pensjon.

Pensjonen frå pensjonsordninga for arbeidstakarar til sjøs fell bort dersom pensjonisten får arbeidsavklaringspengar eller uføretrygd frå folketrygda for full uførleik. Er ytinga frå folketrygda gradert, fell ein tilsvarende del av pensjonen frå pensjonsordninga bort. Tilsvarende gjeld dersom pensjonisten får avtalefesta pensjon i offentlig sektor fram til pensjonisten fyller 65 år.

Personar som fell inn under den nye ordninga, må ha tre års opptening for å få rett til pensjon. Pensjonen blir tent opp til ei pensjonsbeholdning med 6,3 pst. av eiga inntekt opp til eit tak på 12 G. Det er fleksible og nøytrale reglar for uttak av pensjon. Tidlegaste nedre uttaksalder er 62 år. Pensjon kan takast ut i perioden mellom 62 og 70 år og blir utbetalt i perioden mellom 62 og 80 år. Det er ein minste utbetalingsperiode på sju år. Ein kan kombinere uttak av pensjon med å halde fram med å arbeide. Slikt framhald av arbeid i ordninga gir opptening av pensjon fram til ein fyller 70 år. Uttak av pensjon kan òg kombinerast med uttak av pensjon frå andre ordningar.

Rapport, strategiar og tiltak for 2026

Hovudprioriteringane for Maritim pensjonskasse er å sikre at dei som har rett til det, får pensjon til rett tid, yte god service til medlemmer og kundar, forvalte reguleringsfondet til ordninga og dessutan gjennomføre løpande og langsiktige analysar av den økonomiske situasjonen for ordninga. Maritim pensjonskasse har hatt god måloppnåing på dagleg drift i 2024, og legg vekt på god og effektiv administrasjon og brukarservice, og på forenkling og fornying. Verksemda har høg grad av automatisering, med nettbaserte sjølvbeteningsløyser for kundar og medlemmer.

Maritim pensjonskasse planlegg IT-investeringar som vil gje økt kunde- og medlemstilfredsheit. Slike tiltak omfattar både det å gi opptenande medlemmer meir informasjon om rettane deira, og det å sørge for ei forbetra brukaroppleving i portalar.

Pensjonsordninga hadde eit overskot i 2024 på 296 mill. kroner, som er tilførte reguleringsfondet. Reguleringsfondet var ved utgangen av 2024 på om lag 1 mrd. kroner. Pensjonsforpliktingane til ordninga er på om lag 22 mrd. kroner. Styret i Maritim pensjonskasse fastset reglementet for forvaltning av reguleringsfondet i samsvar med instruksen departementet har gitt styret.

Økonomien i ordninga er knytt til den generelle sysselsettingssituasjonen for arbeidstakarar til sjøs og offshorepersonell om bord på norske og utanlandske skip og installasjonar som blir disponerte av norske reiarlag, noko som igjen har samanheng med rammevilkåra for norsk skipsfart og offshoreverksemd. Om lag halvparten av den aktive medlemsmassen er sysselsett innanfor offshoresektoren.

Ifølge prognosane til Maritim pensjonskasse vil inntektene til ordninga dei neste åra overstige utgiftene, slik at reguleringsfondet vil bli bygd ytterlegare opp. Men inntektene til ordninga er usikre som følge av uvisse om den framtidige medlemsmassen. Ifølge Maritim pensjonskasse vil til dømes ein lineær medlemsreduksjon på 11 000 medlemmar (35 pst.) med ei utflating på 20 000 medlemmar frå 2035 innebære eit negativt resultat frå 2044 og at reguleringsfondet er brukt opp i 2057. Basert på oppdaterte prognosar er dette likevel eit lite sannsynleg scenario.

Verksemda har hatt ei tilknytning til staten sidan ho blei oppretta i 1948 og har vore følgd opp av departementet gjennom ein formalisert og dokumentert styringsdialog. Dette inneber at departementet utarbeider tildelingsbrev og instruks til Maritim pensjonskasse i tillegg til å gjennomføre etatsstyringsmøte.

I 2024 har departementet gjennomført to etatsstyringsmøte med Maritim pensjonskasse, der også styreleiaren i Maritim pensjonskasse har deltatt. Sentrale område i styringsdialogen er økonomien til ordninga, rett pensjon og premie og dessutan risikovurderingar knytte til verksemda. Riksrevisjonen reviderer Maritim pensjonskasse, og hadde ingen vesentlege merknader til rekneskapen for 2024.

Departementet er i gang med å vurdere kva slags tilknytning Maritim pensjonskasse skal ha til staten i framtida. Direktoratet for forvaltning og økonomistyring og eit eksternt advokatfirma har gitt departementet fagleg bistand i dette arbeidet. Det er mykje som taler for at Maritim pensjonskasse bør organiserast som ei verksemd utanfor staten. Vurderingane departementet gjer, er omfattande og har nokre års perspektiv. Departementet legg til grunn, som omtalt i Prop. 1 S

(2024–2025) Arbeids- og inkluderingsdepartementet, at dagens praksis og rammer for verksemda, inkludert rekneskap og styringsdialog, blir vidareførte inntil tilknytingsforma er avklart. Departementet vil komme tilbake til Stortinget på eigna måte.

Budsjettforslag 2026

Post 70 Tilskot

Utgiftsanslaget for 2026 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjeret i 2025 og 2026.

Det er venta at ordninga vil gå med overskot i 2025 og 2026. Dette inneber at reguleringsfondet vil auke ytterlegare. Statstilskotet etter § 15 i lova er venta å utgjere 16,8 mill. kroner. Det er lagt til grunn eit gjennomsnittleg tal på mottakarar på om lag 460 og ei gjennomsnittleg årleg yting på om lag 19 000 kroner. Det faste årlege statstilskotet, jf. ovanfor, utgjør 8 mill. kroner.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 16,8 mill. kroner.

Kap. 665 Pensjonstrygda for fiskarar

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
70	Tilskot		4 400	
	Sum kap. 665		4 400	

Allmenn omtale

Pensjonstrygda for fiskarar er ei lovbestemt, pliktig ordning for personar som har fiske som hovudnæring. Det er i underkant av 5 000 aktive fiskarar i ordninga og om lag 1 600 pensjonistar. Pensjonstrygda er utlikningsfinansiert og blir finansiert av partane sjølve ved medlemspremie, omsettingsavgift på førstehandsverdien av råstoff levert frå norske fiskarar og eventuelle bidrag frå eit likviditetsfond. Trygda er garantert av staten, det vil seie at dersom inntektene eit år ikkje er tilstrekkelege til å dekke utgiftene, pliktar staten å dekke underskotet dersom det ikkje er midlar i likviditetsfondet. Det følger av forarbeida til fiskarpensjonslova (Ot.prp. nr. 46 og Innst. O. VIII – begge for 1957) at det er ein klar føresetnad at det er fiskerinæringa sjølv som skal dekke alle kostnader knytte til Pensjonstrygda for fiskarar og administrasjonen av denne. Det er Garantikassa for fiskarar som administrerer pensjonstrygda.

Effektivisering i fiskerinæringa har ført til at det har blitt færre aktive fiskarar dei siste 20–30 åra, og dette har skapt ein ubalanse mellom talet på avgiftsbetalande fiskarar og pensjonistar. Dermed har pensjonsutgiftene vore høgare enn inntektene, og det har vore behov for betydelege bidrag frå likviditetsfondet. Fondet blei oppbrukt i 2020, og som ei følge av det blei det ytt eit tilskot over statsbudsjettet til å dekke utgiftene ved ordninga i perioden 2020–2023.

For å sikre ein betre balanse mellom inntektene og utgiftene til ordninga har ein auka både medlemspremien og omsettingsavgifta i fleire omgangar. Medlemspremien og omsettingsavgifta utgjør i 2025 høvesvis 17 960 kroner og 0,4 pst.

Under Regjeringa Solberg varsla det daverande Arbeids- og sosialdepartementet i statsbudsjettet for 2020 ein gjennomgang av pensjonstrygda for fiskarar med sikte på å finne fram til ei varig løysing. Bakgrunnen var dels at ordninga må tilpassast pensjonsreforma, dels at ho er underfinansiert. Som ei følge av dette sende departementet 16. september 2021 på høyring eit forslag om å lukke ordninga, slik at ho på sikt blei avvikla. I høyringsrunden reiste enkelte kritikk mot prosessen, og derfor blei det hausten 2022 sett ned ei partssamansett arbeidsgruppe som fekk i oppdrag å greie ut om det var behov for ei særskild pensjonsløyving for fiskarar, og korleis ho i så fall burde vere. Arbeidsgruppa ferdigstila rapporten sin 20. desember 2024, og konkluderte med at pensjonstrygda for fiskarar bør lukkast og på sikt avviklast. Arbeidsgruppa sine hovudtilrådingar var dei same som blei foreslåtte i høyringsnotatet hausten 2021. Regjeringa følgde opp arbeidsgrupperapporten med å leggje fram Prop. 133 L (2024–2025) 10. april 2025 med forslag om at ordninga blir lukka for nye medlemmer, slik at ho på sikt blir avvikla. Proposisjonen er til behandling på Stortinget. Sjå òg omtale under målet om gode og føreseielege pensjonar for dagens og

framtidige generasjonar under punkt 6.8 og punkt 6.8.3 Igangverande prosessar på pensjonsområdet og overskrifta Pensjonstrygda for fiskarar.

Hovudtrekk ved regelverket

Pensjonstrygda for fiskarar blei oppretta ved lov 28. juni 1957 nr. 12. Ordninga er ei pliktig, lovfesta tidlegpensjonsordning for aldersgruppa 60–67 år for personar som er oppførte på blad B i fiskarmanntalet.

For rett til pensjon må ein ha betalt premie i minimum 14,4 år (750 veker). Full pensjon oppnår ein når ein har betalt premie i 30 år (1 560 veker). Full årleg pensjon utgjer 1,6 G. Pensjonen blir regulert som alderspensjon i folketrygda. Pensjonen blir avkorta mot uføreytingar, arbeidsavklaringspengar og avtalefesta pensjon.

Ordninga er utlikningsfinansiert og er føresett å vere sjølvfinansiert av partane gjennom medlemspremie og avgift på omsetting av fisk. Trygda er garantert av staten.

Kap. 666 Avtalefesta pensjon (AFP)

(i 1 000 kr)				
Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
70	Tilskot, <i>overslagsløyving</i>	4 036 066	4 340 000	4 680 000
	Sum kap. 666	4 036 066	4 340 000	4 680 000

Hovudtrekk ved regelverket

Staten gir tilskot til AFP etter lov 19. februar 2010 nr. 5 om statstilskot til arbeidstakarar som tar ut avtalefesta pensjon i privat sektor (AFP-tilskot-slova). Tilskotet frå staten skal etter lova utgjere ein tredel av pensjonsutgiftene til AFP-pensjonistane. Staten skal óg dekke utgiftene til eit kompensasjonstillegg som blir ytt til arbeidstakarar som er fødde i åra 1944–1962. Andelen staten står for av AFP-utbetalingane, når kompensasjonstillegget er medrekna, utgjorde 42 pst. i 2024.

Pensjonsutgiftene til AFP i privat sektor elles er det arbeidsgivarane som dekker. I tillegg til å dekke ein del av pensjonsutgiftene bidreg staten indirekte til finansieringa ved å dekke utgiftene til administrasjonen Arbeids- og velferdsetaten gjer, ved at kompensasjonstillegget er skattefritt, og ved at det er skattefritak for premieinnbetalingane frå

Rapport

I 2024 var utgiftene til trygda på 187,1 mill. kroner, av dette utgjorde pensjonsutgiftene 180,5 mill. kroner, mens det resterande var utgifter til refusjon av medlemspremie og administrasjonsutgifter. Inntektene frå medlemspremien var på 75,7 mill. kroner, mens omsettingsavgifta var på 123,9 mill. kroner. Overskotet var på 12,5 mill. kroner.

Budsjettforslag 2026

Post 70 Tilskot

Det er forventa at trygda vil gå med 7 mill. kroner i underskot i 2026 og at likviditetsfondet vil utgjere 13,8 mill. kroner ved utgangen av 2025. Dette inneber anslagsvis at det ikkje er behov for statstilskot i 2026. Utgiftsanslaget for 2026 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjæret i 2025 og 2026. Trygdeoppgjæret påverkar både inntekts- og utgiftssida i trygda. Som følge av dette aukar utgiftsanslaget med 2 mill. kroner under kap. 665.

For 2026 er det ikkje venta behov for løyving over statsbudsjettet.

bedriftene. Dei direkte utgiftene staten hadde til statstilskot til AFP, var i 2024 på 4 036 mill. kroner.

Ytinga er utforma som eit livsvarig påslag til alderspensjonen frå folketrygda. Pensjonen blir berekna på grunnlag av alle år med pensjons-givande inntekt til og med det året arbeidstakaren fyller 61 år. Årskulla fødde i 1944–1962 får óg eit kompensasjonstillegg. Formålet med kompensasjonstillegget er å kompensere dei aktuelle årskulla som hadde kort tid igjen til pensjonering da pensjonsreglane blei endra, og dermed avgrensa moglegheiter til å tilpasse seg ny AFP. AFP blir berekna slik at summen av dei årlege utbetalingane skal vere uavhengig av når pensjonen blir tatt ut, det vil seie same nøytrale løysing som gjeld for alderspensjon frå folketrygda. AFP kan takast ut frå 62 år og fritt kombinerast med arbeidsinntekt. AFP-ordninga er ei kvalifikasjonsordning, det vil seie at arbeidstakarar må oppfylle bestemte

krav for å ha rett til ytinga. Dei må bl.a. vere yrkesaktive på uttakstidspunktet og vere tilsette i ei bedrift som er omfatta av AFP-ordninga.

Tilsyn med ordninga osv.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet fører tilsyn med Fellesordningen for AFP i privat sektor. Formålet med tilsynet er å sikre at administrasjonen og finansieringa av pensjonsordninga er i samsvar med føresegnene i AFP-tilskotslova og vedtektene. Departementet gjennomførte to tilsynsmøte i 2024, i tråd med forskrift om tilsyn med AFP-ordningar. Riksrevisjonen får kopi av referata frå tilsynsmøta.

Ifølge AFP-tilskotslova skal premien til arbeidsgivarane fastsettast slik at han er stor nok til å dekke løpande utgifter og til å gi grunnlag for å legge seg opp eit pensjonsfond. Pensjonsfondet skal, saman med den erkjende plikta arbeidsgivarane har til å halde fram med premiebetaling etter at avtalane eventuelt har enda, gi tilstrekkeleg sikkerheit for å dekke dei forventa framtidige forpliktingane til arbeidsgivarane.

Ifølge årsrapporten for 2024 frå Fellesordningen for AFP i privat sektor svarte pensjonsforpliktingane til i overkant av 103 mrd. kroner, og pensjonsfondet var i overkant av 84 mrd. kroner, slik at pensjonsfondet utgjorde om lag 82 pst. av pensjonsforpliktingane til Fellesordningen. Ved årsslutt 2024 var det dermed vel 19 mrd. kroner av pensjonsforpliktingane til ordninga som ikkje var sikra i pensjonsfondet, men som i tråd med lova er sikra av den erkjende plikta arbeidsgivarane har til å halde fram med premiebetaling etter at avtalen eventuelt endar.

I tilsynsmøta med Fellesordningen har departementet tatt opp om premiesatsen blir fastsett slik at han gir tilstrekkeleg sikkerheit for dekning av forpliktingane Fellesordningen har framover. Ifølge Fellesordningen følger styret deira kontinuerleg opp forholdet mellom forpliktingane og pensjonsfondet, bl.a. i samband med at styret behandlar årsresultatet, og når årets premiesats blir fastset. Departementet vil i tilsynsmøta framover følgje med på utviklinga av forpliktingane og dekningsgrada til ordninga og på størrelsen på fondet.

Fakturert premie i 2024 var i overkant av 10 mrd. kroner. Utbetalingane til AFP i 2024 var om lag 5,5 mrd. kroner. Styret fastset premiesatsen. For 2024 var premiesatsen 2,7 pst.

Styret i Fellesordningen har ifølge lova ansvar for korleis midlane til fondet blir plasserte. Som eit ledd i tilsynsansvaret sitt har departementet fått utført ei ekstern vurdering av kapitalforvaltningsstrategien til Fellesordningen. Vurderinga (rapporten) viser bl.a. at strategien generelt legg til rette for ei forsvarleg forvaltning av midlane i ordninga, og at det i all hovudsak er etablert føremålstenlege risikorammer, inkludert risikospreiing. I tilsynsmøte mellom departementet og Fellesordningen har det vore konkludert med at desse vurderingane stadfestar at det er god kontroll med kapitalforvaltninga.

Det er utarbeidd konkrete oppfølgingspunkt som følgje av rapporten og som departementet følgjer opp i tilsynsmøta framover.

Departementet viser vidare til at rapporten diskuterer forhold ved kapitalforvaltningsstrategien som ligg utanfor dagens rammer for tilsyn med ordninga.

Revisoren for Fellesordningen hadde ingen vesentlege merknader til rekneskapen for 2024.

Rapport

Utgiftsutviklinga

Det er berre AFP-ordninga i privat sektor som får statstilskot under kap. 666, post 70. I kommunal og statleg sektor dekker arbeidsgivaren utgiftene fullt ut.

Utgiftene til AFP under kap. 666 i 2024 var på 4 036 mill. kroner, mot 3 695 mill. kroner i 2023. Målt i løpande prisar var dette ein auke på 341 mill. kroner, eller 9,2 pst. Auken kjem av ein vekst i talet på mottakarar og i det gjennomsnittlege statstilskotet per mottakar.

Ettersom den nye AFP-ordninga i privat sektor i lang tid vil vere under innføring, må det forventast høg årleg vekst i talet på mottakarar og i utgiftene i åra framover også.

Viktige utviklingstrekk for grupper som er omfatta av kap. 666, post 70

Ved inngangen til 2025 var om lag 12 200 føretak med om lag 968 000 arbeidstakarar tilknytte ordninga. 133 670 pensjonistar fekk AFP i privat sektor ved utgangen av 2024, og av desse var 47 273 under 67 år. Auken frå utgangen av 2023 er på 9 853 personar. Den årlege auken i perioden 2011–2024 har vore på 9 000–10 000 personar.

Talet på mottakarar av AFP med statstilskot under kap. 666, post 70, tal ved utgangen av året, 2022–2024

År	Tal			Endring i pst. frå året før		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2022	113 621	82 543	31 078	8,9	8,4	10,1
2023	123 817	89 664	34 153	9,0	8,6	9,9
2024	133 670	96 478	37 192	8,0	7,6	8,9

Det har vore ein omfattande vekst i talet på mottakarar av ny AFP i privat sektor. Veksten kjem i hovudsak av at AFP no blir gitt som eit livsvarig tillegg til alderspensjonen, og at den nye ord-

ninga, som blei innført i 2011, i lang tid vil vere under innføring. Talet på mottakarar av ny AFP som andel av befolkninga i alderen 62–66 år har auka frå 3,3 pst. i 2011 til 15,1 pst. i 2024.

Talet på nye mottakarar av AFP med statstilskot under kap. 666, post 70, tal ved utgangen av året, 2022–2024

År	Tal			Endring i pst. frå året før		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2022	10 254	7 204	3 050	0,5	-1,0	4,3
2023	11 329	8 054	3 275	10,5	11,8	7,4
2024	11 205	7 903	3 302	-1,1	-1,9	0,8

Utviklinga i gjennomsnittleg AFP-pensjon

Ved utgangen av 2024 var den gjennomsnittlege årlege pensjonen 73 623 kroner for mottakarar av AFP. Den gjennomsnittlege pensjonen var høgare for menn enn for kvinner.

Gjennomsnittleg pensjon per 31. desember 2022–2024, nominelle beløp, kroner

År	Ny AFP		
	Alle	Kvinner	Menn
2022	69 752	62 471	72 476
2023	71 823	64 334	74 657
2024	73 623	66 037	76 537

Dei fleste som tar ut AFP, startar uttaket når dei fyller 62 år. I 2024 gjaldt dette 84 pst. av dei nye mottakarane. Andelen som tar ut AFP ved 62 år, har variert mellom 55 og 87 pst. sidan 2011. 97 pst. av dei som tok ut AFP i 2024, tok ut ytinga før dei fylte 67 år.

Blant mottakarane av AFP i alderen 62–66 år var det 66 pst. som kombinerte pensjonen med arbeid ved utgangen av 2024, ein auke frå 65 pst. ved utgangen av 2023.

At det er mogleg å kombinere arbeid og pensjon utan avkorting, har ført til at mange som elles ikkje ville tatt ut pensjon, no har tatt ut alderspensjon og AFP ved sida av arbeid.

Dei i alderen 62–66 år som kombinerte AFP med arbeid, hadde ei gjennomsnittleg avtalt arbeidstid på 33,6 timar per veke, noko som viser at dei fleste arbeider opp mot heiltid. Dette var ein marginal auke samanlikna med 2023.

Budsjettforslag 2026

Post 70 Tilskot, overslagsløyving

Det er lagt til grunn eit gjennomsnittleg statleg bidrag på om lag 31 400 kroner per mottakar og eit gjennomsnittleg tal på pensjonistar på 149 000 personar.

Utgiftsanslaget for 2026 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjeret i 2025 og 2026. Som følge av dette aukar utgiftsanslaget med 175 mill. kroner under kap. 666.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 4 680 mill. kroner.

Kap. 667 Supplerande stønad

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
70	Tilskot til personar over 67 år med kort butid, <i>overslagsløyving</i>	385 181	420 000	430 000
71	Tilskot til uføre flyktningar med kort butid, <i>overslagsløyving</i>	198 827	260 000	395 000
Sum kap. 667		584 008	680 000	825 000

Supplerande stønad har som formål å garantere ei minsteinntekt for personar med kort butid i Noreg. Ordninga skal avlaste kommunane med tanke på utgiftene dei har til økonomisk stønad til den aktuelle gruppa. Stønaden er behovsprøvd.

Hovudtrekk ved regelverket

Stønaden er regulert i *lov 29. april 2005 om supplerande stønad til personar med kort butid i Noreg* og er ikkje ei folketrygdyting. For å ha rett til stønad må ein ha rett til opphald, og vere busett, i Noreg. Det krevst ikkje avgiftsbetaling, og ordninga har klare trekk av å vere ei sosialhjelpsordning.

Ordninga sikrar ei inntekt på nivå med garanti-pensjon frå folketrygda til personar som har fylt 67 år, og som ikkje har eller berre har liten alderspensjon frå folketrygda.

Frå 2021 omfattar ordninga òg uføre flyktningar. For å få stønad må ein ha fått behandla kravet sitt om uføretrygd, og det må vere konkludert med at vilkåra i folketrygdlova for rett til uføretrygd er oppfylte, med unntak av kravet om å ha medlemskap på førehand. Denne gruppa blir sikra ein stønad inntil den minste årlege ytinga for uføretrygd frå folketrygda.

Stønaden blir gitt etter ei streng behovsprøving og blir redusert eller fell bort dersom mottakaren har pensjon, inntekt eller formue. Det same skjer dersom ektefellen, sambuaren eller den registrerte partnaren har det. Det er vidare avgrensa kor lenge dei som får stønaden, kan opphalde seg i utlandet. Søknad må derfor settast fram ved personleg oppmøte, og stønaden blir berre gitt for tolv månader om gongen.

Trygdeforordninga (forordning 883/2004) har ei eiga føresegn i artikkel 70 om «særlige ikke-avgiftsbaserte kontantytelser». For å bli omfatta av denne kategorien av ytingar må ytingane vere

førte opp i vedlegg X til forordninga. Dette er gjort for ordninga med supplerande stønad gjennom EØS-komiteens vedtak 1. juli 2011, nr. 76/2011, sjå EØS-avtalen vedlegg VI, del I, nr. 1, bokstav k. Dette inneber at trygdeforordninga ikkje får full verknad for stønaden, og han kan vere unntatt frå eksport også innanfor EØS.

Rapport

Ved utgangen av 2024 var det 2 969 mottakarar av supplerande stønad over 67 år. Det er 114 fleire enn ved utgangen av 2023. Frå 2021 har ordninga òg omfatta uføre flyktningar. Dette er mottakarar under 67 år. Foreløpige tal per desember 2024 viser at det da var 985 uføre flyktningar som fekk supplerande stønad. 45 pst. av dei var kvinner og 55 pst. menn. Om lag 45 pst. av mottakarane over 67 år er einslege, og om lag 61 pst. er kvinner. Ved utgangen av 2024 fekk 91,5 pst. av mottakarane over 67 år redusert yting, dei aller fleste fordi dei òg fekk alderspensjon frå folketrygda. Andelen kvinner med redusert yting er marginalt høgare enn andelen menn med redusert yting, hhv. 91,9 pst. og 91 pst. Over tid har andelen med redusert yting auka fordi mottakarane i gjennomsnitt har tent opp betre rettar ved alderspensjon enn før.

I 2024 fekk 5,1 pst. av innvandrane over 67 år supplerande stønad. Mottakarane er hovudsakleg innvandrarakar frå land med lite utbygde sikrings-system i Afrika, Asia og Aust-Europa utanfor EU. Mange har budd lenge nok i Noreg til å ha fått norsk statsborgarskap. Blant mottakarane i desember 2024 var 60 personar fødte i Noreg.

Utgiftene til supplerande stønad var 584 mill. kroner i 2024. Utgiftene til uføre flyktningar var 199 mill. kroner, mens utgiftene til mottakarar over 67 år var 385 mill. kroner. Blant uføre flyktningar var den gjennomsnittlege årlege ytinga 232 840 kroner i 2024, og blant mottakarar over 67

år var ho 132 460 kroner. Blant mottakarar over 67 år har den gjennomsnittlege ytinga (i faste kro-

ner) gått ned. Det er fordi mottakarane i stadig større grad har andre inntekter ved sida av.

Talet på personar med supplerande stønad, andel med redusert yting og gjennomsnittleg yting, gjennomsnitt for året. 2022–2024

År	Gjennomsnittleg antal stønadsmottakarar	Andel med redusert yting, pst.	Gjennomsnittleg yting, nominelle kroner	Gjennomsnittleg yting i 2024-kroner
2022	2 609	90,8	126 164	140 461
2023	2 747	90,9	129 848	136 535
2024	2 908	91,2	132 463	132 463

Utgiftsutviklinga 2022–2024

År	Mill. 2024-kroner	Endring frå året før	Endring i pst.	Mill. kroner (nominelle kroner)	Endring frå året før	Endring i pst.
2022	366	11	3,1	329	25	8,1
2023	375	9	2,4	357	28	8,4
2024	385	10	2,7	385	28	8,0

Talet på uføre flyktingar med supplerande stønad (mottakarar under 67 år), del med redusert yting og gjennomsnittleg yting, gjennomsnitt for året. 2022–2024.

År	Gjennomsnittleg tal på stønadsmottakarar	Andel med redusert yting, pst. ¹	Gjennomsnittleg yting, nominelle kroner	Gjennomsnittleg yting i 2024-kroner
2022	259	42	215 399	239 808
2023	548	41	220 575	231 934
2024	854	66	232 841	232 841

¹ Andelen er berekna blant mottakarar per desember og blant mottakarar som har meir enn ein periode med stønad.

Utgiftsutviklinga 2022–2024

År	Mill. 2024-kroner	Endring frå året før	Endring i pst.	Mill. kroner (nominelle kroner)	Endring frå året før	Endring i pst.
2022	62	52	529,7	56	47	560
2023	127	65	104,2	121	65	116
2024	199	72	56,6	199	78	65

Budsjettforslag for 2026

Frå 2024 består kap. 667 av to postar for hvv. tilskot til personar over 67 år og tilskot til uføre flyktingar. Denne endringa gjer det enklare å skilje mellom dei to gruppene både i budsjettforslaget kvart år og når ein følger utviklinga over tid. Det får ikkje noko anna å seie for budsjettforslaget.

Post 70 Tilskot til personar over 67 år med kort butid, overslagsløyving

Det er lagt til grunn eit gjennomsnittleg antal mottakarar på 3 190 og ei gjennomsnittleg yting på 135 125 kroner.

Utgiftsanslaget for 2026 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjeret i 2025 og 2026. Som

følge av dette aukar utgiftsanslaget med 14 mill. kroner på post 70.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 430 mill. kroner.

Post 71 Tilskot til utføre flyktningar med kort butid, overslagsløyving

Det er lagt til grunn eit gjennomsnittleg antal mot-takarar på 1 519 og ei gjennomsnittleg yting på 256 248 kroner.

Utgiftsanslaget for 2026 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjeret i 2025 og 2026. Som følge av dette aukar utgiftsanslaget med 15 mill. kroner på post 71.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 395 mill. kroner.

Programkategori 09.70 Integrering og mangfold

Utgifter under programkategori 09.70 fordelt på kapittel

(i 1 000 kr)					
Kap.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
670	Integrerings- og mangfalds- direktoratet	388 810	424 104	395 747	-6,7
671	Busetting av flyktninger og tiltak for innvandrere	23 706 815	25 755 228	20 604 755	-20,0
672	Opplæring i norsk og samfunns- kunnskap for voksne innvandrere	2 292 001	2 187 191	1 574 621	-28,0
Sum kategori 09.70		26 387 626	28 366 523	22 575 123	-20,4

Utgifter under programkategori 09.70 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
01–29	Statens egne driftsutgifter	539 225	568 129	535 889	-5,7
30–49	Nybygg, anlegg o.a.	70 062	67 305	69 661	3,5
50–89	Overføringer til andre	25 778 339	27 731 089	21 969 573	-20,8
Sum kategori 09.70		26 387 626	28 366 523	22 575 123	-20,4

Inntekter under programkategori 09.70 fordelt på kapittel

(i 1 000 kr)					
Kap.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
3671	Busetting av flyktninger og tiltak for innvandrere	12 779	13 265	13 743	3,6
3672	Opplæring i norsk og samfunnskunn- skap for voksne innvandrere	47 641	68 726	62 398	-9,2
Sum kategori 09.70		60 420	81 991	76 141	-7,1

Kap. 670 Integrerings- og mangfaldsdirektoratet

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
01	Driftsutgifter	388 810	394 104	363 417
21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overførast</i>		30 000	32 330
	Sum kap. 670	388 810	424 104	395 747

Overført frå 2024 til 2025:

Post 01: kr 11 838 000 (6 506 000 kroner gjeld lønnsoppgjeret 2024, som først blei utbetalt i 2025)

Allmenn omtale

Integrerings- og mangfaldsdirektoratet (IMDi) set i verk og følger opp integreringspolitikken, er ein pådrivar og samordnar integreringsarbeidet på tvers av sektorar.

IMDi skal ivareta arbeidet med å busette nykomne flyktningar og sikre god kvalitet i kvalifiserings- og integreringstilbodet. IMDi er eit fagdirektorat og nasjonalt kompetansesenter med ansvar for integreringsfeltet, irekna tolking i offentleg sektor og arbeid mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vald. I 2024 hadde IMDi 282 tilsette. Desse var lokaliserte i Oslo (189 tilsette) og Narvik (30 tilsette). 63 mangfaldsrådgivarar var plasserte på skolar rundt om i landet.

Rapportering, strategiar og tiltak for 2026

IMDi skal sørge for styrt, spreidd, rask og treffsikker busetting, støtte opp om integrering av nykomne flyktningar og legge til rette for at fleire med innvandrarbakgrunn deltar i arbeids- og samfunnsliv.

Russlands fullskalainvasjon av Ukraina har ført til at Noreg har fått eit stort antal flyktningar frå våre eigne nærområde. Dei høge innreisetalet frå Ukraina har lagt eit stort press på heile utlendingsforvaltninga og prega arbeidet til IMDi sidan 2022. Direktoratet har ei viktig rolle og har bidratt til at det har blitt busett rekordmange flyktningar dei siste åra. Dette har IMDi gjort i samarbeid med bl.a. kommunane og ansvarlege sektormyndigheiter. I tillegg er frivillig sektor ein sentral partner i integreringsarbeidet i kommunane. Det er utvikla nye digitale løysingar og rettleiingar, og det er foreslått ei rekke tiltak for å gi rask busetting, kvalifisering og arbeidsmarknadsintegre-

ring. Målet til regjeringa er at dei fordrivne frå Ukraina skal komme raskt i arbeid eller annan aktivitet. Dei fleste av dei fordrivne deltar i introduksjonsprogram og norskopplæring før dei går ut i arbeid. For å støtte arbeidet i kommunane og samarbeidet med tenester elles, har IMDi gjennomført ei rekke kompetansehevande tiltak retta mot kommunane.

Flyktningar blir busette raskt og treffsikkert over heile landet

Busettinga av flyktningar skjer i eit samarbeid mellom stat og kommune. IMDi har det statlege ansvaret for busettinga og ei pådrivarrolle på tvers av etatar og forvaltningsnivå. For å ivareta heilskapsperspektivet og sikre eit koordinert busettingsarbeid, samarbeider IMDi med Utlendingsdirektoratet (UDI), Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir), Helsedirektoratet (Hdir), Direktoratet for høgare utdanning og kompetanse (HK-dir), Husbanken, kommunar, fylkeskommunar, statsforvaltarar og KS (Kommunesektorens organisasjon). IMDi har tett dialog og samarbeid med alle aktuelle partar om mottak og busetting av fordrivne frå Ukraina og flyktningar frå andre land.

IMDi skal følge opp busettingspolitikken til regjeringa. Regjeringa vil unngå at flyktningar blir busette i område med store levekårsutfordringar og i område der ein høg andel har innvandrarbakgrunn. Arbeidet blir bl.a. følgt opp gjennom oppmodingskriteria for busetting. Sjå nærmare omtale under del II, punkt 6.6 God integrering av innvandrarar i arbeid og samfunn.

Treffsikker busetting føreset god kartlegging av flyktningar, slik at koplinga mellom den enkelte flyktningen og busettingskommunen blir best mogleg. Målet er at alle skal bli busett i en kommune som kan gi dei eit relevant tilbod om arbeid eller utdanning, og at dei får tilbod om tilpassa kvalifisering og relevante tenester etter at dei er busette. Asylmottaka har ansvaret for å innhenta

busettingsrelevant informasjon om busettingsklare bebuarar, mens vertskommunar for mottak skal kartlegge kompetansen til mottaksbebuarar. IMDi har ansvar både for å innhente busettingsrelevant informasjon og for å kompetansekartlegge overføringsflyktningar. Busettingskommunar kartlegg kompetansen til flyktningane som ikkje har blitt kartlagde før busetting.

IMDi fortset med utvikling av nye digitale verktøy som understøtter kartlegginga og registreringa av opplysningar som er relevante for busetting og set fortløpande løysningar i produksjon. Ein ny løysing for kompetansekartlegging blei sett i produksjon i 2024 som første leveranse i det nye verktøyet. I 2025 har IMDi pilotert verktøyet nye løysing for kartlegging av busettingsrelevant informasjon for overføringsflyktningar. Utviklingsarbeidet på dette området vil gi betre datagrunnlag om kvar enkelt flyktning og kommune, og digital samanstilling av datagrunnlag vil bidra til meir treffsikker busetting.

Ekstraordinært høge innreisetal frå Ukraina førte til at talet på busette seksdobla seg frå 2022 til 2024. Sidan har innreiseta gått ned, og etter fleire år med svært høg busetting er busettingsbehovet no redusert. I juni 2025 justerte IMDi derfor ned oppmodinga om busetting, frå 18 900 til 12 640 personar. Sjølv om busettingsbehovet er redusert, er det framleis venta at kommunane skal busette dobbelt så mange flyktningar i 2026 som dei gjorde i tida før Russlands fullskalainvasjon av Ukraina. Prognosane for busettingsbehovet i 2025 og 2026 er usikre og kan endre seg betydeleg. Trass i dei høge innreiseta, har busettingstempoet vore historisk høgt sidan 2022. I 2023 var den gjennomsnittlege ventetida for busetting av flyktningar 2,5 månader, og i 2024 var ho 3,1 månader. Per 1. september ligg gjennomsnittleg ventetid for busette i 2025 på 3,3 månader.

Som følge av dei høge innkomstane frå Ukraina sidan 2022 er det gjort tilpassingar i integreringslova. Det er òg gjort midlertidig endringar i tilgrensande regelverk. Tilpassingane skal bidra til raskare busetting av flyktningar frå Ukraina og til at kommunar og fylkeskommunar kan handtere situasjonen og tilpasse tenestetilbodet sitt. Sjå nærmare omtale under del III, punkt 3.3 Innvandrarar og integrering under overskriften Fordrivne frå Ukraina.

Innvandrarar kjem i jobb og får stabil tilknytning til arbeidslivet

Integreringspolitikken til regjeringa skal bidra til at fleire innvandrarar kjem i arbeid og forsørger

seg sjølv. For mange innvandrarar står i dag utanfor arbeidslivet. Regjeringa vil at fleire skal komme inn i og få ei stabil tilknytning til det seriøse arbeidslivet. Deltaking i arbeidslivet og sjølvforsørging er viktig for kvar enkelt, for den norske økonomien, for den politiske oppslutninga om velferdsordningane og om ein rettferdig og konsekvent innvandringspolitikk. Endringane i integreringslova, som Stortinget vedtok 10. juni 2025, legg vekt på auka arbeidsretting og formell opplæring i introduksjonsprogrammet.

Det er sentralt at nykomne flyktningar og fordrivne får tilbod om kvalifisering av god kvalitet, og at dei deltar i kvalifiseringa. Dette skal både sikre rask overgang til arbeid for dei som har med seg kompetanse og relevant erfaring, og tilføre formell kompetanse til dei som treng det for å oppnå ei stabil tilknytning til arbeidslivet. Kvalifiseringstiltaka skal fylle gapet mellom kompetansen kvar enkelt har, og det arbeidsmarknaden etterspør. IMDi skal sette aktørar som tilbyr kvalifiseringstiltak i betre stand til å gjere gode prioriteringar og utvikle god praksis. Det er mange aktørar på kvalifiseringsfeltet, og kvalifisering av nykomne innvandrarar skjer i vaksenopplæring, vidaregåande opplæring, høgare utdanning, gjennom arbeidsmarknadstiltak, og tilbod og aktivitetar i frivillig sektor. Mange får kvalifisering gjennom introduksjonsprogrammet, og samarbeidet med sentrale aktørar som Nav, fylkeskommunane og arbeidsgivarar er heilt sentralt for å sikre god arbeidsmarknadsintegrering.

Det er eit stort behov for samordning og samhandling mellom aktørar, ordningar og verkemiddel. Innsatsen til IMDi skal bidra til at kommunane og fylkeskommunane kan jobbe kunnskapsbasert, og at arbeidsgivarar får nødvendig støtte til å inkludere nykomne innvandrarar. IMDi gjennomfører evalueringar, FoU-prosjekt og kompetanseheving, og gir tilskot for å sikre god praksis på tvers av kommunar og andre aktørar.

Introduksjonsprogrammet er det viktigaste verkemiddelet for å kvalifisere nykomne flyktningar til å arbeide og forsørge seg sjølve. Busettings- og kvalifiseringsarbeidet har vore krevjande dei siste åra som følge av dei høge innkomstane frå Ukraina. IMDi har jobba målretta for å gjere kvalifiseringstilboda til nykomne meir treffsikre og effektive. Direktoratet har utvikla ei rekke kompetansepakkar, og lanserte bl.a. kompetansepakkar om arbeidsretta introduksjonsprogram og fleksibel arbeidsretta norskopplæring i februar 2024. Kompetansepakkane er utarbeidde i samarbeid med Arbeids- og velferdsdirektoratet (AVdir) og Direktoratet for høgere utdanning og kompe-

tanse (HK-dir), og er retta mot programrådgivarar, rettleiarar og leiarar i Arbeids- og velferdsetaten, vaksenopplæringa og flyktningtenesta. Målet med kompetansepakkan er bl.a. å bidra til at deltakarar i introduksjonsprogram får gode arbeidsretta program, slik at dei kjem i jobb og blir ein del av det norske arbeidslivet.

IMDi har dei siste åra lagt til rette for kompetanseheving og erfaringsdeling for å sikre at implementeringa av integreringslova som tok til å gjelde 1. januar 2021, held fram. Også implementeringa av det midlertidige kap. 6A i integreringslova, som Stortinget vedtok våren 2022 i samheng med dei store inkomstane av fordrivne frå Ukraina, har vore ein viktig del av arbeidet til direktoratet. Tilpassingane i integreringslova for fordrivne frå Ukraina har som mål å gi kommunane fleksible rammer og sikre at personar med midlertidig kollektivt vern kan delta i kvalifiseringstilbod som gir overgang til arbeid. Ulike lovverk, midlertidige reglar og hyppige regelendringar, har skapt eit stort behov for rettleiing og teknisk støtte til kommunane. Statsforvaltarane har dei siste tre åra hatt i oppdrag å rettleie kommunane med deira etterleving av det midlertidige kapittelet i integreringslova. Frå 2025 styrkte regjeringa statsforvaltarane si tilsyns- og rettleiingsrolle med kommunane si etterleving av integreringslova med 20 mill. kroner. Rettleiingsrolla til statsforvaltarane blei òg utvida til å omfatte fylkeskommunane.

På grunn av dei mange fordrivne med kollektivt vern, og med bakgrunn i rolla arbeidsgivarane spelar i inkluderinga av alle nykomne, har IMDi bl.a. lagt meir vekt på arbeidsgivarrolla i kvalifiseringsarbeidet. Det har dei gjort gjennom å formidle rettleiing, informasjon og kunnskap, og ved hjelp av støtteverktøy for arbeidsgivarar som skal bidra til at dei blir meir bevisste på mangfald som ein ressurs.

Høge innreisetal frå Ukraina førte til at talet på busette seksdobla seg frå 2022 til 2024. Det har lagt eit stort press på kommunane – ikkje berre når det gjeld sjølve busettinga, men òg i arbeidet med å tilby introduksjonsprogram og opplæring i norsk. Trass i at inkomstane sidan har gått ned og det er venta at talet på busette vil bli halvert frå 2024 til 2025, har det aldri tidlegare vore så mange flyktningar med behov for kvalifisering i norske kommunar. Per 1. september 2025 hadde om lag 29 000 fordrivne frå Ukraina fullført introduksjonsprogrammet, medan nesten 10 300 framleis deltok. Nesten 5 av 10 fordrivne går direkte ut i jobb etter fullført introduksjonsprogram, mens 4 av 10 deltakarar held fram med vidare kvalifiseringstiltak etter at programmet er avslutta.

Majoriteten av desse har gått til arbeidsmarknadstiltak i regi av Nav. Samanlikna med åra før fullskalainvasjonen av Ukraina, har kommunane derfor hatt behov for styrkt innsats i form av kompetanseheving og rettleiing på kvalifiseringsfeltet. Dette vil også gjelde i tida framover. Det har derfor blitt iverksett ei rekke tiltak for å styrke kvalifiseringa gjennom introduksjonsprogrammet, bl.a. gjennom endringane i integreringslova som blei vedtatt 10. juni 2025. Satsinga på arbeidsmarknadstiltak i Nav har òg blitt styrkt.

Fleire innvandrarar deltar i samfunnslivet

IMDi har ei viktig oppgåve i å redusere barrierar som kan hindre deltaking i arbeids- og samfunnsliv. Det inneber bl.a. arbeid mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vald, arbeid mot rasisme og diskriminering, og arbeid for å styrke rolla og kompetansen kommunane og frivillige har i integrerings- og inkluderingsarbeidet. IMDi skal bidra til auka deltaking i og initiativ frå sivilsamfunnet for å oppnå målet om at fleire innvandrarar deltar i arbeids- og samfunnsliv.

Sivilsamfunnet og frivillige organisasjonar har ei sentral rolle og er ein viktig arena for integrering og deltaking i samfunnet. Engasjement, moglegheit og vilje til å delta i sivilsamfunnet har mykje å seie for tillit, nettverksbygging og kjennskap til det norske samfunnet. Sivilsamfunnet gjennomfører mangfaldige aktivitetar som stimulerer til lokale møteplassar, betrar ferdigheiter i norsk, gir moglegheiter for fritidsaktivitetar og bidrar til integrering på ulike vis. Det omfattar òg arbeidet mot barrierar for samfunnsdeltaking, slik som negativ sosial kontroll og æresmotivert vald, rasisme, diskriminering og framandfrykt.

IMDi forvaltar ei tilskotsordning som skal styrke frivillige organisasjonar si rolle i arbeidet med inkludering og integrering. Ramma for ordninga har auka frå 106 mill. kroner i 2021 til 150,2 mill. kroner i 2025. Talet på kommunar som forvaltar tilskotsordninga har òg auka frå 20 til 40 sidan 2022. Ordninga bidrar til at fleire innvandrarar deltar i samfunnslivet og styrker norskferdigheitene og moglegheitene sine for arbeid.

Departementet vil foreslå endringar i regelverket for tilskot til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjonar, bl.a. for å følge opp evalueringa av ordninga frå 2024. Endringane skal bidra til meir effektiv tilskotsforvaltning, styrke rolla til organisasjonane og sikre betre måloppnåing på integreringsfeltet.

IMDi skal støtte opp om frivillig innsats og bidra til at frivillige organisasjonar har høg aktivitet

og eit breitt nedslagsfelt. Pådrivar- og samordningsrolla til IMDi er avgjerande bl.a. for å sikre at økonomiske verkemiddel – som tilskot til frivillige organisasjonar – bidrar til auka samfunnsdeltaking.

Regjeringa legg til rette for at arbeidsgivarar skal førebygge og kjempe mot rasisme og diskriminering på arbeidsplassen, bl.a. gjennom nettsida mika.no som IMDi har utvikla og forvaltar. Nettsida gir arbeidsgivarar tilgang til fagleg kunnskap som fremmar mangfald og inkludering på arbeidsplassen. I 2025 har IMDi, i samarbeid med partane i arbeidslivet, gjennomført ein kampanje for å styrke kunnskapen og medvitet hos arbeidsgivarar om ubeviste og diskriminerande haldningar i rekrutteringsprosessar.

IMDi har ei sentral rolle i det førebyggjande arbeidet mot negativ sosial kontroll, æresmotivert vald, tvangsekteskap og kjønnslemlesting. Direktoratet har ansvar for å følge opp mange av tiltaka i handlingsplanen *Sjef i eget liv – styrket innsats mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vald 2025–2028*. I 2025 er det 69 mangfaldsrådgivarar til stades på ungdomsskolar, vidaregåande skolar og vaksenopplæringssenter over heile landet. Desse gir råd og rettleiing til utsette elevar. I 2024 rettleidde mangfaldsrådgivarane i til saman 1 031 saker. Etter forslag frå regjeringa blei ordninga styrkt med seks mangfaldsrådgivarar i statsbudsjettet for 2024 og ytterlegare fire stillingar i 2025. Dei fire siste åra har IMDi hatt ein pilot med mangfaldsrådgivarar på ungdomsskolar i utsette byområde og i vaksenopplæringssenter. Piloten er følgeevaluert, og sluttrapporten blei levert hausten 2024. IMDi vurderer det vidare arbeidet.

Det er viktig at tilsette som jobbar i tenester som møter utsette, f.eks. lærarar, politifolk og tilsette i barnevernet og helsesektoren, har kunnskap om korleis dei skal avdekke negativ sosial kontroll og æresmotivert vald, og korleis dei skal rettleie og hjelpe personar som blir utsette for det. Kompetanseheving er derfor ein sentral del av arbeidet IMDi gjer på dette feltet. Mangfaldsrådgivarar, spesialutsendingar for integreringssaker ved utanriksstasjonar og IMDis fagteam for førebygging av negativ sosial kontroll og æresmotivert vald gjennomførte i 2024 ei rekke kompetansehevingstiltak for tilsette i ulike tenester over heile Noreg. IMDi driv òg nettportalen Nora, som gir informasjon om rettar og kven ein kan kontakte for å få hjelp.

Det nasjonale tverretatlege kompetanseteamet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald er òg ei viktig teneste. Teamet rettleier og gir råd til dei ordinære tenestene, f.eks. tilsette i politi, barnehagar, skolar, asylmottak, helsestasjonar, barne-

vernstenesta, krisesenter, norske utanriksstasjonar og UDI, om korleis dei skal handtere enkeltsaker og følge opp utsette. Teamet bidrar òg med kompetanseheving til tilsette i dei ordinære tenestene gjennom å halde foredrag og seminar om tematikken. I tillegg gir dei også råd til frivillige organisasjonar og privatpersonar. Regjeringa har styrkt kompetanseteamet med fleire stillingar i statsbudsjetta for 2024 og 2025. I 2025 består teamet av i underkant av 14 stillingar, med representantar frå Bufdir, IMDi, UDI, Politidirektoratet, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Helsedirektoratet og Utdanningsdirektoratet.

Stadig fleire kontaktar kompetanseteamet, og i 2024 rettleidde dei i 1 402 enkeltsaker. Bufdir har ansvar for koordineringa og den dagleg drifta av kompetanseteamet.

I tillegg til å rettleie i enkeltsaker og drive kompetanseheving skal kompetanseteamet forvalte refusjonsordninga som dekkjer retur til Noreg for personar som blir utsette for negativ sosial kontroll og æresmotivert vald i utlandet. Teamet er òg kontaktpunkt for Utanriksdepartementet i saker der utsette personar oppheld seg i utlandet. Teamet bidrar med kartlegging og koordinerer kontakten med aktuelle etatar i Noreg. Kompetanseteamet koordinerer og tildeler òg plassar i det nasjonale bu- og støttetilbodet for personar over 18 år som er utsette for negativ sosial kontroll og æresrelatert vald. I 2024 blei bu- og støttetilbodet utvida med ei pilotordning for personar som har returnert frå ufrivillig utanlandsopphald og har store hjelpebehov, men som ikkje fyller kriteria for å få ein plass i det ordinære bu- og støttetilbodet. Det kan vere fordi dei ikkje er truselutsette eller fordi dei har ein tilleggsproblematikk som gjer at dei ikkje kan bu i butilbodet av sikkerhetsomsyn.

Lov om offentlige organers ansvar for bruk av tolk mv. (tolkelova) pålegg offentlege organ å bruke tolk når det er nødvendig for å ivareta rettsikkerheit og forsvarleg hjelp og teneste for innbyggjarar som ikkje meistrar norsk i tilstrekkeleg grad. Det er anslått ein total mengde tolkeoppdrag i offentlig sektor på meir enn 1,3 mill. kroner i 2024. Andelen av tolkeoppdrag som blir gjennomført med kvalifisert tolk har auka frå 48 pst. i 2020 til 70 pst. i 2024, jf. Tolkemonitorene SPRÅK og LOV for 2024.³⁷

IMDi er nasjonal fagmyndigheit for tolking i offentlig sektor. Direktoratet har ei sentral rolle i

³⁷ Oslo Economics. Tolkemonitor Språk 2024. Tilgjengeleg på: <https://www.imdi.no/tall-og-fakta/rapporter/tolkemonitor-lov-for-rapporteringsaret-2024/>

å rettleie om tolkelova og bruk av tolk i offentlig sektor, bidra til at offentlege verksemdar bestiller og bruker kvalifiserte tolkar, og sikre at det blir kvalifisert nok tolkar i aktuelle språk. IMDi har òg ansvar for å drifte Nasjonalt tolkeregister og for kunnskapsutviklinga på feltet.

Post 01 Driftsutgifter

Integrerings- og mangfaldsdirektoratet (IMDi) er fagdirektorat, premissleverandør og utøvande organ for integreringspolitikken. IMDi samarbeider med sektormyndigheiter, kommunane og fylkeskommunane.

Budsjettforslag 2026

Sjølv om innvandringa frå Ukraina no er lågare enn dei tre siste åra, skal det framleis busettast dobbelt så mange flyktningar i 2026 som åra før Russlands fullskalainvasjon av Ukraina. Etter fleire år med høge busettingstal skal IMDi støtte kvalifiserings- og integreringsarbeidet i kommunane for ei stor målgruppe. Regjeringa foreslår derfor ei ekstraløyving til IMDi på 20 mill. kroner i 2026.

Regjeringa foreslår å redusere kvoten på overføringsflyktningar frå 500 til 100 personar i 2026. Løyvinga til arbeid med uttak og busetting av overføringsflyktningar blir derfor redusert med 1,5 mill. kroner.

Vidare forslår regjeringa ei overføring på 0,05 mill. kroner frå kap. 670, post 01 til kap. 1605, post 01 for delfinansiering av styrkinga av Statens innkjøpscenter.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 363,4 mill. kroner.

Post 21 Spesielle driftsutgifter, kan overførast

FoU-midlane til Integrerings- og mangfaldsdirektoratet er samla under kap. 670, post 21. Løyvinga skal nyttast til forskings- og utviklingsprosjekt, evalueringar, informasjon og rettleiing og kunnskapsoppsummeringar for å utvikle og formidle kunnskap om integrering og mangfald. Midlane skal bidra til å auke kunnskapen om integrering blant myndigheitene og aktørar med ansvar for integreringspolitikk. Løyvinga på posten skal òg dekke utgifter til berekningsutvalet som kartlegg utgiftene kommunane har til busetting og integrering av flyktningar.

Budsjettforslag 2026

Regjeringa foreslår å bruke 1,3 mill. kroner på å følgeevaluere ei ny forsøksordning med å tilby introduksjonsprogram til kvinner som har fått innvilga familieinnvandring med norske og nordiske borgarar og personar med permanent opphaldsløyve. Sjå kap. 671, post 62 for nærmare omtale av forsøksordninga.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 32,3 mill. kroner.

Kap. 3670 Integrerings- og mangfaldsdirektoratet

Løyvinga under kap. 670 Integrerings- og mangfaldsdirektoratet, post 01 Driftsutgifter, kan overskridast mot tilsvarande meirinntekter under kap. 3670, post 01, jf. romartalsvedtak II.

Kap. 671 Busetting av flyktningar og tiltak for innvandrarar

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
45	Større utstyrsinnkjøp og vedlikehald, <i>kan overførast</i>	51 962	51 140	52 930
60	Integreringstilskot, <i>kan overførast</i>	21 504 529	22 909 550	17 435 182
61	Særskilt tilskot ved busetting av einslege mindreårige flyktningar, <i>overslagsløyving</i>	1 622 179	2 170 701	2 439 340
62	Kommunale integreringstiltak	268 833	337 587	379 521

(i 1 000 kr)				
Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
70	Busettingsordninga og integreringstilskot, oppfølging	2 645	2 746	2 845
71	Tilskot til integreringsarbeid i regi av sivilsamfunn og frivillige organisasjonar	215 219	240 524	249 410
72	Kvalifiseringsordninga for tolkar	21 480	22 330	24 134
73	Tilskot	19 968	20 650	21 393
Sum kap. 671		23 706 815	25 755 228	20 604 755

Overført frå 2024 til 2025:
Post 45: 9 479 000 kroner

Kap. 671 omfattar integreringstilskot og særskilt tilskot ved busetting av einslege mindreårige som går til kommunar for arbeidet med busetting, kvalifisering og integrering av flyktningar. Kapittelet omfattar òg ulike tilskotsordningar der kommunar og fylkeskommunar kan søke om tilskot til å styrke og vidareutvikle kvalifiserings- og integreringsarbeidet og dessutan midlar til KS for deira arbeid på feltet. Vidare ligg tilskot til sivilsamfunn og frivillige organisasjonar på integreringsfeltet og tilskot til kvalifiseringsordningar under dette kapittelet. Kapittelet omfattar òg midlar til digitaliseringsarbeid i regi av IMDi.

Post 45 Større utstyrsanskaffingar og vedlikehald, kan overførast

Løyvinga på posten skal nyttast til å utvikle gode digitale verktøy som skal gjere arbeidet med busetting, integrering og tilskotsforvaltning enklare. Dei digitale løysingane til IMDi skal gi effektive system for brukarane, bidra til betre resultat i integreringsarbeidet og sikre ei meir ein-skapleg behandling av kommunar og flyktningar.

Tenesteområdet busetting har vore særleg prioritert dei seinare åra. I tenesta som kartlegg kompetansen til flyktningar, er det no enklare å dele informasjonen med andre aktørar, særleg kommunane. Det er òg mogleg å kartlegge annan busettingsrelevant informasjon i tenesta, slik som behov for individuell tilrettelegging, tilhøyrse til Noreg og livssituasjon. I tillegg kan tenesta no òg brukast på kommisjonsreiser for uttak av overføringsflyktningar i land der det må takast særlege

sikkerheitsomsyn. Løysinga for berekning og utbetaling av integreringstilskot er blitt vidareutvikla. Det har bl.a. blitt enklare å handtere saker som krev einskild behandling. I tenesta for utbetaling av tilskot til norskopplæring er berekningsgrunnlaget forbetra, og sjølvbeteningsløysinga for tilskot til busetting av personar med alvorleg funksjonsnedsetting og/eller åtferdsvanskar er forbetra med automatisk utsetting av fristar for søknader og rapportering. Generelt har tenestene blitt langt meir brukarvennlege for kommunane. Datavarehuset er ei anna stor digital satsing som har gitt meir tilgjengelege datakjelder og talgrunnlag og meir automatiserte prosessar, til både interne og eksterne brukarar. For eksterne brukarar har det bl.a. ført til fleire statistikkar og hyppige oppdateringar på tal- og statistikksidene til IMDi. IMDi er òg i gang med å greie ut nødvendige forbetringar av Nasjonalt introduksjonsregister (NIR).

IMDis nettløysingar har òg vore prioriterte. I 2025 blei det lansert nye løysingar som legg meir vekt på sluttbrukarane som målgruppe. Nettstaden Ny i Noreg (nyinorge.no) samlar informasjon frå offentlege styresmakter som kan hjelpe nykomne asylsøkarar, flyktningar og andre innvandrarar i den nye kvardagen i Noreg. Ressursen gjer den enkelte kjend med rettar og plikter. I løpet av 2025 har nettsida blitt utvida slik at den gir informasjon til alle flyktningar som har opphald i Noreg.

Budsjettforslag 2026

For 2026 er det foreslått ei løyving på 52,9 mill. kroner.

Post 60 Integreringstilskot, kan overførast

Hovudtrekk ved regelverket

Kommunane får integreringstilskot når dei buset personar som får opphald som overføringsflyktningar eller på bakgrunn av søknad om asyl, og for familiesameining med desse. Tilskotsordninga skal òg medverke til å busette eldre og personar med alvorlege, kjende funksjonsnedsettingar eller åtferdsvanskar.

Kommunane skal gjennomføre eit målretta busettings-, kvalifiserings- og integreringsarbeid, slik at flyktningane kan forsørge seg sjølve og delta i samfunnet.

Tilskotet skal gi ei rimeleg dekning av dei gjennomsnittlege meirutgiftene kommunane har til dette arbeidet i busettingsåret og dei fire neste åra.

Rapport

Dei mange fordrivne frå Ukraina som har komme til Noreg, har ført til at busettingsbehovet og talet på busette i kommunane har auka betydeleg dei siste åra. Frå 2022 til 2024 blei det busett over 90 000 flyktningar i kommunane. Per 1. september 2025 er ytterlegare 7 500 busette, sjå tabellen nedanfor, som viser utviklinga i talet på busette og ventetida dei siste åra. Tala i tabellen inkluderer både fordrivne frå Ukraina og flyktningar frå andre land, irekna overføringsflyktningar.

Integreringstilskotet, saman med tilskot til opplæring i norsk og samfunnskunnskap, særskilt tilskot ved busetting av flyktningar med alvorleg nedsett funksjonsevne eller åtferdsvanskar, og særskilt tilskot ved busetting av einslege mindrea-

rige, utgjer den viktigaste finansieringa av busettings- og integreringsarbeidet til kommunane. Som følge av auken i talet på busette flyktningar i kommunane, har løyvinga til integreringstilskotet auka betydeleg dei siste åra.

Eit berekningsutval kartlegg årleg dei gjennomsnittlege utgiftene kommunane har til busetting og integrering av flyktningar og personar med opphald på humanitært grunnlag. Rapporten frå berekningsutvalet for 2024 viser at dekningsgraden for integreringstilskotet var 90,9 pst., ned frå 91,8 pst. i 2023. Årsaka til at dekningsgraden har gått ned, er at utgiftene har auka noko meir enn tilskota blei justert for fram til 2024. Bl.a. har dei gjennomsnittlege utgiftene kommunane har til sosialhjelp og ventestønad/etableringsstønad auka, mens gjennomsnittleg utbetalt introduksjonsstønad per person i målgruppa har gått ned.

Det er svært usikkert korleis utgiftene til kommunane og dekningsgraden for integreringstilskotet vil utvikle seg i åra framover. Det er mange usikre komponentar som spelar inn på kostnadsbildet, bl.a. samansettinga av flyktningane, kva behov dei har, korleis dei fordeler seg på årskulla i integreringsløpet, når på året dei blir busette, korleis kommunane utformar og dimensjonerer tiltaka og tenestene sine, og kor mange som går over til arbeid eller utdanning. Spesielt usikkert er det korleis bustadutgiftene vil utvikle seg, og kor mange som vil gå over til arbeid etter avslutta introduksjonsprogram. Når fleire kjem i arbeid og kan forsørge seg sjølve, bidrar det til å redusere utgiftene i kommunane, både til sosialhjelp og til andre oppfølgingstiltak. I tillegg er prognosane for kor mange fordrivne frå Ukraina som vil komme til Noreg, og kor mange det blir behov for å busette, svært usikre.

Nøkkeltal for busetting 2020–september 2025

År	2020	2021	2022	2023	2024	Per 1. september 2025
Busette total ¹	2 819	4 489	31 258	33 701	25 618	7 529
Busette einslege, mindreårige ²	80	108	510	647	797	558
– av desse IMDI	56	89	423	560	709	456
– av desse Bufetat	24	19	87	87	88	102
Busette i barnefamiliar ³	1 923	3 606	20 160	20 159	14 483	3 774
– av desse busette barn	1 097	2 110	10 328		7 035	1 869
Busette andre vaksne ⁴	805	775	10 576	12 894	10 338	1 905
Gjennomsnittleg ventetid frå vedtak til busetting (månader)						
– totalt	6,8	6,3	2,3	2,5	3,0	3,3
– einslege, mindreårige	5,1	3,1	2,5	2,8	4,4	5,2
– barnefamiliar ³	7,8	6,7	2,4	2,5	2,9	3,2
– andre vaksne ⁴	4,6	4,3	2,0	2,4	3,2	3,5

¹ Totalen inneheld busette personar med skjerma identitet.

² Inkluderer einslege mindreårige med følgjeperson.

³ Inkluderer vaksne i familiar med barn under 18 år og barn i familiar.

⁴ Inkluderer alle vaksne som ikkje er del av barnefamiliar.

Målet er at introduksjonsprogrammet skal bidra til stabil tilknytning til arbeid. Det er derfor særleg interessant å måle deltakinga i arbeid og utdanning eitt eller fleire år etter avslutta introduksjons-

program. Tabellen nedanfor viser andelen deltakrar som var sysselsett eller under utdanning (vidaregåande nivå eller høgare) eitt og fem år etter avslutta program.

Nøkkeltal for resultat i kvalifiseringsarbeidet (introduksjonsprogram)

	Totalt pst.	Kvinner pst.	Menn pst.
Andel av dei som avslutta program 2022, sysselsett eller under utdanning 2023	65	59	73
Andel som avslutta program i 2018, sysselsett eller i utdanning i 2023	72	60	77
Andel av dei som avslutta program i 2024 som gjekk direkte over i arbeid eller utdanning.	45	39	53
Andel som hadde forberedende opplæring for vaksne (grunnskole/grunnskolefag) som del av sitt program 2024	6		
Andel som hadde vidaregåande skole/fag i vidaregåande skole som del av sitt program 2024	2		

Oppfølging og kontroll

Kommunane skal ikkje legge fram særskild rekneskap for integreringstilskotet. Eit berekningsutval kartlegg kvart år utgiftene kommunane har til busetting og integrering, sjå omtale ovanfor. Denne kartlegginga gir ei oversikt som viser om det er rimeleg samsvar mellom tilskotet og utgiftene til kommunane. Kartlegginga inkluderer bl.a. utgifter til integreringstiltak som introduksjonsprogram, barne- og ungdomsverntenester, syssel-

settingstiltak, yrkeskvalifisering, arbeidstrening, kommunale helsetenester, sosialkontor/sosialtenester, barnehagar og integreringstiltak i grunnskolen.

Budsjettforslag 2026

Alle kommunar får tilskot etter den same satsstrukturen og nivået. Satsane er viste i tabellen. Departementet foreslår nominell vidareføring av tilskotssatsane for integreringstilskotet.

Satsar for integreringstilskot, kroner

Busettingsår	2022	2023 ¹	2024	2025	2026
År 1 (einslege, vaksne)	234 900	241 100	241 100	250 500	250 500
År 1 (andre vaksne)	189 400	194 400	194 400	202 000	202 000
År 1 (einslege, mindreårige)	182 300	187 000	187 000	194 300	194 300
År 1 (barn)	189 400	194 400	194 400	202 000	202 000
År 2	243 100	249 500	249 500	259 200	259 200
År 3	172 900	177 400	177 400	184 300	184 300
År 4	85 700	88 000	88 000	91 400	91 400
År 5	70 200	72 000	72 000	74 800	74 800
Sum (einslege, vaksne)	806 800	828 000	828 000	860 200	860 200
Sum (andre vaksne)	761 300	781 300	781 300	811 700	811 700
Sum (einslege, mindreårige)	754 200	773 900	773 900	804 000	804 000
Sum (barn)	761 300	781 300	781 300	811 700	811 700

¹ I tillegg fekk kommunane eit tilskot på 50 000 kroner for kvar flyktning dei busette i 2023 utover det talet kommunen opphavleg blei oppmoda om for 2023.

Når kommunane buset barn i barnehagealder (0–5 år) får dei eit eingongstilskot til særskild tilrettelegging for barn av nykomne innvandrarar, f.eks. til tospråklege assistentar. Tilskotssatsen er foreslått til 28 900 kroner i 2026.

Når kommunane buset personar over 60 år, får dei òg eit ekstra eingongstilskot. Satsen er foreslått til 187 600 kroner i 2026.

Ved busetting av personar med alvorleg nedsett funksjonsevne eller åtferdsvanskar, kan kommunane få ekstra tilskot på grunnlag av dokumenterte behov. Ordninga har to delar, og personane kan utløyse enten tilskot 1 eller tilskot 2. Satsen for tilskot 1 er foreslått til 204 100 kroner og satsen for tilskot 2 til inntil 1 921 000 kroner i 2026. For personar som blir busette frå to av UDIs særskilde buløysingar, særskild bu- og omsorgsløys-

ing for valdelege og utagerande bebuarar (sær-
bol) og særskild pleie- og omsorgsløysing for bebuarar med omfattande helse- og omsorgsbehov (særpleie), er satsen for tilskot 2 foreslått til 2 597 500 kroner. Tilskot 1 er eit eingongstilskot, mens tilskot 2 kan utbetalast i inntil fem år. Flyktningar som blir busette frå UDIs særskilde buløysingar – tilrettelagd avdeling, særbol eller særpleie – kan utløyse tilskot 2 i inntil ti år. Personar som får behandling på sjukehus, på sjukeheim eller i rehabilitering, men som elles ville oppheldt seg i ei av UDIs særskilde buløysingar, kan òg utløyse utvida sats i inntil ti år. Einslege mindreårige kan utløyse tilskotet til og med det året dei fyller 20 år, sjølv om perioden for integreringstilskot er ferdig.

Tilskot til ressurskrevjande tenester, jf. Prop. 1 S (2025–2026) for Kommunal- og distriktsdepartementet, omfattar òg ressurskrevjande flyktningar. Innslagspunktet for 2026 i denne ordninga ligg i flukt med maksbeløpet for tilskot 2 og er i 2026 på 1 921 000 kroner.

Når kommunar søker om tilskot ved busetting av personar med alvorleg nedsett funksjonsevne eller åtferdsvanskar, må dei i dag legge fram omfattande dokumentasjon. Fleire kommunar har meldt om betydelege utfordringar med å innhente denne dokumentasjonen. Regjeringa foreslår derfor å forenkle dokumentasjonskravet for alvorleg funksjonsnedsetting, til at kommunane kan dokumentere funksjonsnedsettinga med enkeltvedtak om kommunale tiltak og tenester som følger direkte av funksjonsnedsettinga. Enkeltvedtak om tiltak og tenester etter opplæringslova, barneha- gelova, barnevernlova og helse- og omsorgstenes- telova vil vere dokumentasjon på at ein person er i målgruppa for tilskot.

Tilskot til busetting av personar med alvorleg nedsett funksjonsevne eller åtferdsvanskar blir utbetalt på bakgrunn av dokumenterte utgifter etter søknad. Kommunane får i dag utbetalt heile tilskot 1, sjølv om kostnadene dei søker om å få dekt er lågare enn tilskotssatsen. Frå 2026 foreslår regjeringa at kommunane får tilskot for dei faktiske kostnadene sine opp til satsen for tilskot 1. Endringane gir ein reduksjon i løyvinga på pos- ten med 10,5 mill. kroner. Regjeringa foreslår å omprioritere desse midlane til andre tiltak på inte- greringsfeltet, kor 6,9 mill. kroner går til område- satsingar under kap. 671, post 62, og 3,6 mill. kroner til tilskot til nasjonale ressurscenter under kap. 671, post 71. Sjå nærmare omtale under desse postane.

Det er svært usikkert korleis dei kommunale utgiftene til busetting og integrering, og deknings- graden for integreringstilskotet, vil utvikle seg framover. Sjå omtale av faktorar som påverkar utgiftsnivået under rapporteringa ovanfor. Departe- mentet foreslår at tilskotsatsane for integreringstil- skotet skal vidareførast i 2026 på same nivå som i 2025. Departementet følger nøye med på korleis dekningsgraden for tilskotet utviklar seg.

Regjeringa foreslår å redusere kvoten for talet på overføringsflyktningar frå 500 til 100 personar i 2026. Dette inneber isolert sett ein reduksjon i talet på personar i målgruppa for tilskot, og løy- vinga under posten er redusert i tråd med dette.

Hovudårsaka til at løyvingssbehovet under pos- ten er redusert frå saldert budsjett for 2025, er lågare prognosar for innreise for fordrevne frå Ukraina i 2025 og 2026. Situasjonen i Ukraina er

uføreseieleg, og innreisetala i 2026 er svært usikre.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 17,4 mrd. kroner.

Post 61 Særskilt tilskot ved busetting av einslege mindreårige flyktningar, overslagsløyving

Hovudtrekk ved regelverket

Kommunane får eit særskilt tilskot når dei buset einslege mindreårige flyktningar. Einslege min- dreårige skal busettast så raskt som mogleg i eit godt bu- og omsorgstilbod tilpassa kvar enkelt og dei lokale forholda.

Det blir utbetalt ein høg sats til og med det året barnet fyller 16 år, og ein lågare sats frå og med det året ungdommen fyller 17 år. Tilskotet blir utbetalt frå og med den månaden barnet blir busett, og til og med det året den einslege mindre- årige fyller 20 år.

Rapport

Per 1. september 2025 er det busett 558 einslege mindreårige, av dei er det 476 utan følgjeperson. I perioden frå 2022 til august 2025 har det komme fleire einslege mindreårige enn åra før. Det har òg komme fleire under 15 år. Spesielt har talet på einslege mindreårige som kjem utan følgjeperson og har behov for tilpassa bu- og omsorgstiltak retta mot ungdom, auka dei siste åra. Samtidig er kapasiteten pressa i kommunane som har gjort vedtak om å busette einslege mindreårige. Dette har gjort busettingsarbeidet ekstra krevjande. Ventetida frå vedtak til busetting for einslege min- dreårige har auka betydeleg over tid, frå 2,8 måna- der i 2023 til 4,4 månadar i 2024 og 5,2 månader per 1. september 2025. Einslege mindreårige under 15 år ventar ekstra lenge, i gjennomsnitt 8 månader per 1. september 2025. I 2024 og i 2025 har det blitt fleire kommunar som buset einslege mindreårige utan følgjeperson. Med det har òg busettingskapasiteten i kommunane betra seg, men det er framleis for få busettingsplassar til denne gruppa.

Rapporten for 2024 frå berekningsutvalet som årleg kartlegg dei gjennomsnittlege utgiftene kom- munane har til busetting og integrering av einslege mindreårige flyktningar, viser at dekningsgraden for integreringstilskotet og det særskilde tilskotet ved busetting av einslege mindreårige over dei fem første åra er på 107,2 pst. Årsaka til den høge dek- ninga er at fleire av dei einslege mindreårige flykt-

ningane som kjem frå Ukraina, kjem med følgjepersonar. I tillegg bidrar alderssamansetninga blant dei einslege mindreårige, med relativt færre under 15 år, også til lågare gjennomsnittsutgifter. Utgiftene for enkeltpersonar og mellom kommunar varierer mykje. Dekningsgraden for 2024 viser ein nedgang frå 2023, da den samla dekningsgraden var på 113,8 pst. Tilskotssatsane blei redusert i 2025. Det er svært usikkert korleis utgiftene til kommunane og dekningsgraden for tilskota vil utvikle seg i åra framover, men departementet følger nøye med på utviklinga. Det er òg usikkert kor mange fordrivne frå Ukraina, irekna einslege mindreårige, som vil komme til Noreg og kor mange det blir behov for å busette i åra som kjem.

Oppfølging og kontroll

Kommunane skal ikkje legge fram særskild rekneskap for særskilt tilskot ved busetting av einslege mindreårige flyktningar. Eit berekningsutval kartlegg utgiftene kommunane har til busetting og integrering. Denne kartlegginga gir ei oversikt som viser om det er rimeleg samsvar mellom tilskotet og utgiftene til kommunane.

Budsjettforslag 2026

Auken i løyvingssbehovet på posten samanlikna med saldert budsjett for 2025 kjem i hovudsak av

auken i talet på fordrivne frå Ukraina dei siste åra. Situasjonen i Ukraina er uføreseieleg, og innreise-tala i 2026 er svært usikre.

Regjeringa foreslår å redusere kvoten overføringsflyktningar frå 500 til 100 personar i 2026. Dette inneber isolert sett at talet på personar i målgruppa for tilskot går ned, og løyvinga under posten er redusert i tråd med dette.

Regjeringa foreslår at satsane for særskilt tilskot ved busetting av einslege mindreårige flyktningar i 2026 skal vere 1 098 700 kroner til og med det året personen fyller 16 år, og 692 800 kroner frå og med det året personen fyller 17 år.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 2,4 mrd. kroner.

Post 62 Kommunale integreringstiltak

Tilskotsposten består av seks tilskotsordningar i 2026: Jobbsjansen, tilskot til områdesatsingar, tilskot til utvikling av kvalifiserings- og integreringstiltak, tilskot til nasjonalt bu- og støttetilbod til personar over 18 år som er utsette for negativ sosial kontroll og æresrelatert vald, tilskot til tilrettelagd fag- og yrkesopplæring for vaksne innvandrarar og tilskot til forsøksordning med introduksjonsprogram til kvinner som har familieinnvandra med norske og nordiske borgarar og personar med permanent opphaldsløyve.

Rapport

	Rekneskap 2024 (mill. kroner)
Jobbsjansen, kvalifiseringsprosjekt for heimeverande innvandrarkvinner	129,2
Områdesatsing	40,0
Utvikling av kommunale integreringstiltak	60,3
Nasjonale bu- og støttetilbod til personar over 18 år som er utsette for negativ sosial kontroll og æresrelatert vald	22,7
Tilrettelagd fag- og yrkesopplæring for vaksne innvandrarar	16,4

Jobbsjansen

Formålet med Jobbsjansen er å auke sysselsettinga blant innvandrarkvinner som står langt frå arbeidsmarknaden og har behov for kvalifisering for å komme i jobb eller ordinær utdanning. Jobbsjansen skal, gjennom individuelt tilpassa program, gi styrkte kvalifikasjonar for stabil tilkny-

ting til arbeidslivet og økonomisk sjølvstende. IMDi forvaltar Jobbsjansen-ordninga.

I perioden 2022–2025 har det blitt gjennomført eit forsøk med per capita-finansiering av Jobbsjansen. IMDi fekk i januar 2025 sluttrapporten frå følgjevalueringa, som er gjennomført av Ideas2evidence. Blant funna er at per capita-finansiering reduserer dei administrative kostnadene og ressursbruken på administrasjon for kommunane og

IMDi. Frå 2026 foreslår regjeringa å justere finansieringa av Jobbsjansen til ein modell som er tett opp til per capita-modellen som har blitt pilotert. Sjå omtale lenger nede.

I 2025 blei det løyvd 180,6 mill. kroner til Jobbsjansen. Av dette beløpet gjekk 169,8 mill. kroner til den ordinære ordninga og 10,8 mill. kroner til forsøket med per capita-modell. IMDi har løyvd midlar til 48 prosjekt. Av desse er 33 vidareføringer av prosjekt frå 2024, og 15 er nye prosjekt for 2025. Kommunane bidrar med ei gjennomsnittleg eigenfinansiering på 28,8 pst. Fleire av prosjekta tilbyr fleksible og langsiktige kvalifiseringsløp som dekker deltakarane sitt behov for formell kompetanse, og arbeidsretta kurs og praksis. Bruken av *Supported Employment*-metodikk og målretta arbeidsmarknadstiltak er sentrale element i prosjekta.

Resultata har halde eit stabilt høgt nivå, og har dei siste fem åra lege mellom 72 og 79 pst. 74 pst. av deltakarane som avslutta programmet i 2024 gjekk vidare til jobb, utdanning eller ein kombinasjon. Vi ser òg at sysselsettingsnivået er høgt blant deltakarane fleire år etter at dei avsluttar Jobbsjansen. I følge tal frå SSB var 77 pst. av deltakarane som avslutta Jobbsjansen i 2021, i arbeid eller utdanning eitt år etter programslutt.

Områdesatsingar

Områdesatsingar er eit verkemiddel for å betre miljø, butilhøve og levekår i utsette byområde. Satsingane har særleg handla om å forbetre oppvekstvilkåra for barn og unge, men rettar seg òg mot auka sysselsetting, betre folkehelse, auka deltaking, inkluderande bumiljø og førebygging av kriminalitet.

Løyvinga til områdesatsingane over kap. 671, post 62, var i 2025 på 50,7 mill. kroner, som gjekk til Oslo (49,6 mill. kroner) og Drammen, Strømsø (1,1 mill. kroner). Tilskotet til Oslo var fordelt med 22,8 mill. kroner til Oslo indre aust, 23,6 mill. kroner til Oslo sør og 3,1 mill. kroner til Grorudalen.

Tilskotet auka med 10 mill. kroner i 2025, bl.a. for å styrke den førebyggjande innsatsen mot barne- og ungdomskriminalitet i Oslo sør og Oslo indre øst.

Den totale statlege løyvinga til områdesatsingar i 2025 var om lag 258 mill. kroner, jf. Prop. 1 S (2024–2025) for Kommunal- og distriktsdepartementet. Sjå òg nærmare omtale under punkt 6.6 God integrering av innvandrarar i arbeid og samfunn, kap. 671, post 62, og kap. 621, post 63.

Utvikling av kommunale integreringstiltak

Kommunane har best kjennskap til lokale forhold, bedrifter og organisasjonar, og har gode føresetnader for å sjølv løfte fram gode prosjekt som kan forbetre kvalifiseringsarbeidet. Formålet med ordninga er å heve kvaliteten og forbetre resultata i kvalifiserings- og integreringsarbeidet til kommunane og fylkeskommunane med sikte på å få målgruppa ut i arbeid eller utdanning. Tilskotsordninga skal bidra til kunnskaps- og metodeutvikling av nasjonal interesse med overføringsverdi til andre kommunar og fylkeskommunar.

Ordninga bestod i 2025 av fem delområde, der både kommunane og fylkeskommunar kan søke om prosjektmiddel. Delområda var:

1. innovative løysingar i introduksjonsordninga og opplæring i norsk og samfunnskunnskap
2. utvikling av tiltak som gir psykisk støtte
3. forsøk med å utvikle ein nasjonal samarbeidsmodell for fag- og yrkesopplæring
4. etablering av kommunale, interkommunale eller regionale velkomsttilbod
5. arbeid for mangfald og mot rasisme og diskriminering

Målgruppa er innvandrarar. Innanfor delområde tre til fem er nykomne innvandrarar som er omfatta av introduksjonslova (jf. §§ 2 og 17) og integreringslova (jf. §§ 9 og 28), prioriterte.

For alle delområda samla var det ei tilskotramme på 51,5 mill. kroner i 2025. IMDi fekk inn totalt 100 søknader. 44 søknadar blei innvilga, og 56 blei avslått (utanom delområde 3).

Det nasjonale bu- og støttetilbodet til personar over 18 år utsette for negativ sosial kontroll og æresrelatert vald

Formålet med bu- og støttetilbodet er at brukarane skal få hjelp innanfor trygge rammer til å etablere seg på nytt og kunne leve eit så normalt liv som mogleg. Tilbodet skal vere eit tillegg til dei lovpålagde hjelpetilboda og tenestene kommunane gir. Bufdir har eit overordna ansvar for støttetilbodet. Kompetanseteamet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald koordinerer og tildelegger plassar i tilbodet. Kommunane har det operative ansvaret for innhaldet i og drifta av dei enkelte tilboda.

I 2024 budde til saman 55 personar i butilbod i fem ulike kommunar, av desse var det 37 personar som flytta inn i 2024. Dei fleste var kvinner. I gjennomsnitt var belegget i butilbodet i 2024 på om lag 76 pst. Bebruarane får miljøterapeutisk oppføl-

ging, dei får etablert kontakt med aktuelle tenester i kommunen og frivillige i relevante organisasjonar, og dei får tilbod om å delta i nettverk for bebuarar og tidlegare bebuarar. I 2024 blei bu- og støttetilbodet utvida med ei pilotordning for personar som har returnert frå ufrivillig utanlandsopphald og har store hjelpebehov, men som ikkje fyller kriteria for å få ein plass i det ordinære bu- og støttetilbodet. I 2024 har ein av kommunane som driftar bu- og støttetilbodet, søkt om tilskot til å etablere ein bustad spesielt egna for pilotmålgruppa. I desember 2024 flytta dei første i pilotmålgruppa inn i bo- og støttetilbodet. Det har vist seg å vera utfordrande for kommunane å etablere dei planlagde plassane i pilotordninga. For å legge til rette for betre utnytting, er ordninga gjort noko meir fleksibel, bl.a. med omsyn til bruk av bustader. I 2025 har ein av kommunane som driftar bu- og støttetilbodet, søkt om tilskot til å utvide tilbodet til pilotmålgruppa med ein plass. Per august 2025 har åtte personar blitt vurdert til å vere i pilotmålgruppa, og fått tildelt plass i bu- og støttetilbodet.

Integreringsmottak

Integreringsmottak blei etablert som ei prøveordning i 2016 og vidareført i 2020 som eit tilbod for bebuarar som har fått eller mest sannsynleg vil få opphald. Integreringsmottaka har skilt seg frå andre mottak ved at alle bebuarane over 18 år har fått tilbod om, og forplikta seg til å delta i eit fulltidsprogram med opplæring i norsk, kultur- og samfunnskunnskap, utdannings- og arbeidsretta aktivitetar i tillegg til kompetansekartlegging og karriererettleiing.

I 2024 var det to integreringsmottak i Noreg, eitt i Steinkjer og eitt i Kristiansand. Begge er no lagde ned, og ordninga med integreringsmottak er med dette avvikla. Grunnen er bl.a. at det i dag berre er ein liten andel av asylsøkarane i målgruppa som har stort sannsyn for å få innvilga opphald. Det har òg vore utfordringar knytt til fleksibilitet og kostnadseffektivitet, sidan integreringsmottaka er dyrare i drift enn andre asylmottak. Vidare er det tid- og ressurskrevjande å opprette og avvikle integreringsmottak. Det gjer det vanskeleg å tilpasse kapasiteten etter behovet.

Fleire element frå integreringsmottaka har sidan ordninga blei oppretta blitt obligatoriske for bebuarar i alle asylmottak. Det har blitt innført plikt til deltaking i opplæring i 175 timar norsk og 25 timar samfunnskunnskap for alle mottaksbebuarar over 18 år, og kompetansekartlegging før busetting har blitt lovfesta.

Tilrettelagd fag- og yrkesopplæring for vaksne innvandrarar

Tilskotet skal stimulere til å etablere og gjennomføre tilbod om tilrettelagd fag- og yrkesopplæring for vaksne innvandrarar som har rett til vidaregåande opplæring, men som har behov for tilrettelegging og oppfølging utover det fylkeskommunen er forplikta til å gi etter opplæringslova § 19-8 andre ledd. Deltakarar blir rekrutterte frå introduksjonsprogrammet, blant brukarane av Navkontora og blant søkarane til fylkeskommunen. Tilskotsordninga skal bidra til å dekke meirutgifter ved tilrettelegging. Fylkeskommunar kan søke om tilskotet. IMDi forvaltar ordninga.

I 2024 var det totalt 1 348 vaksne innvandrarar som deltok i ordninga, ein oppgang frå 914 i 2023. Av det totale talet var 5 pst. deltakarar i introduksjonsprogrammet. Det er ein liten auke frå 2023, då det same gjaldt 3 pst. Andelen er framleis låg og det er uvisst kva som er årsaka. Fleire fylkeskommunar melder om at tala er noko usikre som ein følge av at dei ofte ikkje har direkte tilgang til informasjon om deltakarar er omfatta av introduksjonsprogrammet. I 2024 fekk ti fylkeskommunar tildelt midlar. Fylkeskommunane som har fått midlar, har etablert samarbeid med kommunar, Arbeids- og velferdsetaten og arbeidsgivarar. Fylka rapporterer om auka innsats innan rekruttering og samarbeid med kommunale aktørar i 2024.

Budsjettforslag 2026

Regjeringa foreslår å auke tilskotet til Jobbsjansen med 23 mill. kroner i 2026, for at fleire innvandrar-kvinner som står langt frå arbeidsmarknaden skal få den oppfølginga og kvalifiseringa dei treng for å komme inn i arbeid eller utdanning. Auken gir om lag 130 fleire deltakar plassar i 2026. Dette vidarefører styrkinga av Jobbsjansen dei siste åra. I 2026 vil ordninga ha om lag 1 200 deltakar plassar til saman.

I perioden 2022–2025 har det blitt gjennomført eit forsøk med per capita-finansiering av Jobbsjansen. Forsøksordninga er følgeevaluert. På bakgrunn av evalueringa, og i samråd med IMDi, vil regjeringa frå 2026 legge om finansieringsmodellen av Jobbsjansen til ein modell tilnærma lik den som har blitt pilotert dei siste tre åra. Heretter vil kommunane få tilskot basert på ein fast sats per månad for kvar plass som blir nytta til å tilby ein deltakar eit Jobbsjansenprogram. Dette vil gjere tilskotsprosessen meir føreseieleg for kommunane og redusere dei administrative kostnadane

både for kommunane og IMDi. Det er berre finansieringa, herunder søknads- og tildelingsprosessen, som vert justert. Prosjektmetodikken vil vere som tidlegare, slik at suksessfaktorar som tett oppfølging og arbeidsretta og individuelt tilpassa kvalifiseringsløp vert ivareteke.

Regjeringa foreslår å styrke områdesatsingar i Østfold med 9 mill. kroner. Midlane vil bli fordelt med 4 mill. kroner til Sarpsborg og 4 mill. kroner til Fredrikstad kommune. I tillegg vil 1 mill. kroner bli fordelte til Østfold fylkeskommune til arbeid med samordning av områdesatsingane i Østfold. Målet er å førebygge levekårsutfordringar i område der det er ein høg andel innvandrarar, og der utfordringane kan bli forsterka av flytting til desse områda. Midlane til områdesatsingane i Oslo og Drammen under denne posten blir fordelte med 23,7 mill. kroner til Oslo indre aust, 24,5 mill. kroner til Oslo sør, 3,2 mill. kroner til Groruddalen i Oslo og 1,2 mill. kroner til Strømsø i Drammen.

Regjeringa foreslår å bruke 5,8 mill. kroner til å etablere ei ny forsøksordning med å tilby introduksjonsprogram til kvinner som har fått innvilga familieinnvandring med norske og nordiske borgarar og personar med permanent opphaldsløyve.

Målgruppa har i dag rett og plikt til opplæring i norsk og samfunnskunnskap, men ikkje til introduksjonsprogram. Fleire innvandrarkvinner har behov for meir kvalifisering, og hensikta med ordninga er å få fleire i arbeid eller utdanning. Forsøksordninga skal gjennomførast i utvalde kommunar. Ordninga skal bli følgeevaluert. Sjå nærmare omtale under kap. 670, post 21.

Som følge av at integreringsmottaka i Steinkjer og Kristiansand er lagde ned, foreslår regjeringa å omdisponere 8,4 mill. kroner til andre tiltak på integreringsområdet. Regjeringa foreslår å omdisponere 5,8 mill. kroner til å etablere ei forsøksordning med å tilby introduksjonsprogram til kvinner som er innvilga familieinnvandring med norske og nordiske borgarar og personar med permanent opphaldsløyve, og 0,5 mill. kroner til følgeevaluering av forsøket. Sjå nærmare omtale ovanfor og under kap. 670, post 21. Vidare foreslår regjeringa å omprioritere 2,1 mill. kroner til styrking av områdesatsingar.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 379,5 mill. kroner. Tabellen nedanfor viser korleis midlane skal fordelast mellom dei ulike tilskotsordningane.

Fordeling av midlar til kommunale integreringstiltak

	Mill. kroner
Jobbsjansen, kvalifiseringsprosjekt for heimeverande innvandrarkvinner	210,5
Områdesatsing	61,6
Utvikling av kvalifiserings- og integreringstiltak	53,5
Nasjonale bu- og støttetilbod til personar over 18 år utsette for negativ sosial kontroll og æresrelatert vald ¹	30,8
Tilrettelagd fag- og yrkesopplæring for vaksne innvandrarar	17,3
Forsøksordning med introduksjonsprogram for kvinner som har familieinnvandra med norske og nordiske borgarar og personar med permanent opphaldsløyve	5,8

¹ Midlane går til det ordinære bu- og støttetilbodet og til pilotordninga for personar som har returnert frå ufrivillig utanlandsopphald.

Post 70 Busettingsordninga og integreringstilskot, oppfølging

Midlane på posten skal nyttast til det samla arbeidet KS gjer på flyktningfeltet. Formålet er å sikre kunnskapsgrunnlag og samarbeid mellom staten og KS om busetting og kvalifisering av flyktningar.

Midlane er brukte til KS si oppfølging av tilskotsordningar, deltaking i berekningsutvalet og i Nasjonalt utval for mottak og busetting av flyktningar. KS deltar òg i fylkesvise møte for å vurdere oppmodingar om busetting i kvar av kommunane. I tillegg er midlane brukte til samarbeid med IMDi og UDI, jf. samarbeidsavtalen om mottak og busetting av flyktningar.

Budsjettforslag 2026

For 2026 er det foreslått ei løyving på 2,8 mill. kroner.

Post 71 Tilskot til integreringsarbeid i regi av sivilsamfunn og frivillige organisasjonar

Tilskotsposten bestod av tre tilskotsordningar i 2025: Tilskot til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjonar, tilskot til nasjonale ressursmiljø på integreringsfeltet og tilskot til norskopplæringsordninga. Frå 2026 vil den namngitte ordninga med tilskot til nasjonale ressursmiljø på integreringsfeltet bli gjort søkbar og leggst inn under den generelle ordninga for tilskot til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjonar.

Rapport

Tilskot til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjonar

Formålet med tilskotsordninga er å auke arbeids- og samfunnsdeltakinga blant personar med innvandrarbakgrunn. Målgruppa for ordninga er personar med innvandrarbakgrunn, bebuarar i statlege mottak for asylsøkarar og befolkninga elles i lokalsamfunn.

Tilskotsordninga støtter tiltak for å styrke informasjon om norsk samfunnsliv, norsktraining og førebyggjande arbeid mot rasisme, diskriminering, negativ sosial kontroll, æresmotivert vald, tvangsekteskap og kjønnslemlesting. Tilskotet har òg gått til å styrke små og nyetablerte organisasjonar på integreringsfeltet.

IMDi forvaltar 30 pst. av løyvinga og gir i hovudsak støtte til tiltak og prosjekt av nasjonal karakter. 40 kommunar forvaltar resten (70 pst.), og dei gir støtte til prosjekt av lokal karakter og driftsstøtte til lokale innvandrarorganisasjonar.

Det blei løyvd 132,5 mill. kroner til tilskot til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjonar i 2024. IMDi har innvilga støtte til 86 prosjekt av nasjonal karakter i 61 organisasjonar, og driftsstøtte til regionale innvandrarorganisasjonar. IMDi har rettleidd kommunane og lagt til rette for erfaringsdeling knytt til forvaltninga av tilskotsordninga.

Kommunane innvilga støtte til 970 tiltak og prosjekt i regi av 677 organisasjonar i 2024. Av desse er 212 lokale innvandrarorganisasjonar. Norsktraining, møteplassar og informasjonstiltak er dei mest utbreidde aktivitetane.

Lokale innvandrarorganisasjonar kan òg søke om driftsstøtte. I 2024 innvilga kommunane totalt

10,2 mill. kroner i driftsstøtte til 201 lokale innvandrarorganisasjonar for å auke aktiviteten, kompetansen, kapasiteten og samarbeidet med det offentlege og andre frivillige aktørar.

Fleirtalet av prosjekta som har fått tilskot, rettar seg mot innvandrarar generelt og særleg arbeidsinnvandrarar, bebuarar i mottak over 18 år, nykomne flyktningar og LHBT+-personar.

I 2025 auka regjeringa løyvinga med 9 mill. kroner for å etablere ei tilskotsordning for frivillige organisasjonar som vil etablere sosiale møteplassar for gutar og unge menn for å førebygge kriminalitet og hindre rekruttering til kriminelle miljø. Tiltaket er del av ei felles satsing frå regjeringa for å førebygge utanforskap og motverke kriminalitet blant barn og unge. I 2025 har 22 frivillige organisasjonar i tolv kommunar fått støtte til å etablere slike sosiale møteplassar. I 2025 blei det løyvd til saman 438 mill. kroner til arbeidet mot barne- og ungdomskriminalitet. Innsatsen blir vidareført i 2026, og tiltaka er målretta mot område og miljø i Noreg som har hatt kriminalitetsutfordringar over tid. Sjå òg omtale i budsjettproposisjonane til Justis- og beredskapsdepartementet, Barne- og familiedepartementet og Kunnskapsdepartementet.

Tilskot til nasjonale ressurscenter på integreringsfeltet

Tilskotet til nasjonale ressurscenter på integreringsfeltet skal bidra til betre kunnskap om integrering i befolkninga, irekna kunnskap om moglegheiter og utfordringar i integreringsprosessen. Ordninga skal bidra til at vaksne, barn og unge med innvandrarbakgrunn får meir tillit og opplever å høyre til i det norske samfunnet. I tillegg skal ho bidra til at barn og unge med innvandrarbakgrunn både delar meir og blir meir representerte på ulike samfunnsarenaer.

Det blei løyvd 37,5 mill. kroner til ordninga i 2024 fordelt på 14 nasjonale ressurscenter. Dei nasjonale ressurscentra har bidratt med kunnskap og kompetanse i kontakt med offentlege instansar, næringsliv og internasjonale organisasjonar. Organisasjonane har i 2024 spelt ei viktig rolle i å handtere store flyktninginnkomstar og bidratt med bl.a. rettshjelp, språkkurs og arbeidskvalifiserande tiltak. Det hjelper enkeltindivid og grupper som er utsette for marginalisering, negativ sosial kontroll, utanforskap og diskriminering. Organisasjonane er òg aktive i samfunnsdebatten og driv med formidlings- og påverknadsarbeid overfor myndighetene og andre aktørar.

Tilskot til norskopplæringsordninga

Formålet med tilskot til norskopplæringsordninga er å gi eit målretta og fleksibelt tilbod til innvandrarakar, som ikkje har, eller som har brukt opp, rettane sine etter introduksjons- eller integreringslova, og som har behov for å styrke norskferdigheitene sine uavhengig av innvandringsårsak og butid. Ordninga skal bidra til at deltakarane på sikt når norsknivå B1 eller høgare. Ho skal òg bidra til innovasjon i metodar for norskopplæring der frivillige organisasjonar og offentlege og private aktørar samarbeider. Det er IMDi som forvaltar ordninga.

Det blei løyvd 47,4 mill. kroner til ordninga i 2024. Midlane gjekk til opplæringstilbod til om lag 4 900 deltakare. Gjennom ordninga får kvar deltakar 80–100 timar lærarstyrt norskopplæring frå godkjende tilbydarar. Midlane blei fordelte på 46 godkjende tilbydarar av norskopplæring, både private tilbydarar, frivillige organisasjonar og kommunale vaksenopplæringscenter. I 2024 har det òg komme til fleire opplæringstilbod der ulike aktørar samarbeider om å gjennomføre tilboda. Det har vore stor pågang av deltakarakar. Tilbydarane rapporterer om gode resultat av opplæringa og gode erfaringar med gjennomføring av opplæringa. Stadig fleire dokumenterer god progresjon for deltakarane, og mange av desse når målet om språknivå B1 eller høgare. Denne progresjonen er ein god indikator på kor nyttig ordninga er.

Budsjettforslag 2026

Tidlegare har enkelte organisasjonar blitt namngitt i budsjettproposisjonen som mottakarakar av tilskot til nasjonale ressursmiljø. Som varsla i budsjettet for 2025 vil regjeringa frå 2026 at desse tilskota blir tildelte gjennom ei søkbar ordning. Omlegginga vil bidra til ei meir open fordeling av midlane.

Regjeringa har sendt på høyring forslag til ei ny forskrift om tilskot til arbeid med integrering i regi av frivillige organisasjonar. Forskrifta omfattar både tilskot til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjonar og tilskot til nasjonale ressurscenter. Den nye forskrifta skal gi eit meir presist regelverk med tydelegare samanheng mellom mål, kriterium for måloppnåing og rapportering. Dette følger opp Riksrevisjonens *Revisjonsrapport for 2022 om Tilskudd til organisasjonar* (rapportert i Dokument 1 (2022–2023)). For at ordninga skal bli meir føreseieleg for organisasjonane, legg forslaget opp til at organisasjonane kan få innvilga tilskot for ein periode på inntil fire år, så fram dei

oppfyller krava i tilskotsordninga. Departementet vil fastsette endeleg innretning av ordninga i lys av innspel i høyringsrunden.

Justis- og beredskapsdepartementet gir tilskot til spesielle rettshjelpstiltak. Regjeringa er opptatt av å gi rettshjelpstilbod til utsette grupper og foreslår at Norsk organisasjon for asylsøkere (NOAS) skal bli vidareført som mottakar av namngitt enkelttilskot i budsjettet for 2026. Regjeringa foreslår å rammeoverføre 3,4 mill. kroner frå ordninga til nasjonale ressurscenter over kap. 671. post 71 til kap. 470, post 72 over Justis- og beredskapsdepartementets budsjett. Regjeringa foreslår samstundes å styrke tilskot til nasjonale ressurscenter med 5 mill. kroner i 2026. Det skal bidra til at fleire organisasjonar får moglegheit til å etablere seg som nasjonalt ressurscenter. Samla løyving til ordninga for nasjonale ressurscenter er dermed 41,9 mill. kroner.

Regjeringa vil vidareføre tilskot til små og nystarta organisasjonar på integreringsfeltet. Målet med tilskotet er å styrke kompetansen i lokale organisasjonar om organisasjonsdrift og bygging av nettverk med andre organisasjonar. Tilskotsordninga er evaluert av NTNU Samfunnsforskning i 2025. Evalueringa viser at tilskotet bidrar til å heve kompetansen i utvalde organisasjonar på nokre administrative område, og det blir anbefalt å vidareføre ordninga med enkelte endringar for å bidra til meir effektiv forvaltning. Tildelinga vil skje innanfor tilskot til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjonar.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 249,4 mill. kroner på posten med denne fordelinga:

- 196,1 mill. kroner til tilskot til integreringsarbeid i regi av frivillige organisasjonar, av dette 41,9 mill. kroner til nasjonale ressurscenter, 9,3 mill. kroner til tiltak retta mot å skape sosiale møteplassar for gutar og unge menn og 1 mill. kroner til å støtte små og nystarta organisasjonar på integreringsfeltet.
- 53,3 mill. kroner til tilskot til norskopplæringsordninga.

Post 72 Kvalifiseringsordningar for tolkar

IMDi er nasjonal fagmyndigheit for tolking i offentlig sektor, og arbeider med å auke kvaliteten og tilgangen på kvalifiserte tolkar over heile landet.

Løyvinga skal finansiere den faglege og administrative gjennomføringa av autorisasjonsprøven for tolkar og anna utdanning og kvalifisering av

tolkar. Frå 2026 skal løyvinga òg finansiere ein ny statsautorisasjonsprøve i teiknspråktolking.

Formålet med kvalifiseringsordningane er å få fleire kvalifiserte tolkar i offentleg sektor på språk det er behov for. Høgskulen på Vestlandet, Oslo-Met og Samisk høgskole får tilskot gjennom ordninga.

Utdanningsinstitusjonane skal sørge for tenleg og fagleg forsvarleg drift av kvalifiseringstilboda og ei kunnskapsbasert utvikling av dei. Kvalifiseringstilboda skal planleggast på grunnlag av behovet offentlege organ har for tolking på ulike språk, sett opp mot dekningsgraden for tolkar oppførte i Nasjonalt tolkeregister på dei aktuelle språka. Nasjonalt tolkeregister er eit offentleg innsynsregister over tolkar i Noreg i ulike kvalifikasjonskategoriar. IMDi forvaltar registeret.

Rapport

I 2024 gjekk talet på tolkar i Nasjonalt tolkeregister opp med 12,87 pst., frå 2 338 til 2 639 (talet på oppføringar, som gjekk opp 22,57 pst. frå 2 782 til 3 410, er høgare enn talet på tolkar fordi éin tolk kan ha kvalifikasjonar i fleire språk). Same året var det 732 personar som gjennomførte Tospråktesten på OsloMet og 11 personar som tok testen på Samisk høgskole. Det blei gjennomført testing i 12 språk ved OsloMet. 187 kandidatar gjennomførte kurs i tolkens ansvarsområde (TAO) i 2024, fordelte på 19 ulike språk. 50 personar fullførte bachelor i tolking, og 34 fullførte eit grunnemne med innføring i tolking. 16 personar i sju ulike språk bestod statsautorisasjonsprøva og kan dermed søke løyve som statsautorisert tolk.

Per 31. desember 2024 var 1 530 av totalt 2 639 tolkar (57,9 pst.) i Nasjonalt tolkeregister registrerte med høgre kvalifikasjonar (statsautorisasjon, bachelorgrad, grunnemne) i tolking frå universitet eller høgskole (kategori A-D i registeret). 1 109 var oppført i registeret utan tolkeutdanning, men med gjennomført tospråktest og kurs i tolkens ansvarsområde eller statsautorisert translør/fagomsettar og kurs (kategori E).

Budsjettforslag 2026

Frå 2026 skal løyvinga finansiere ein ny statsautorisasjonsprøve i teiknspråktolking. Løyvinga er auka med 1 mill. kroner til gjennomføring av ein slik prøve.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 24,1 mill. kroner.

Post 73 Tilskot

Løyvinga blir brukt til ei tilskotsordning for tiltak som skal auke det etniske mangfaldet i arbeidslivet, til deltaking i nasjonale og internasjonale kunnskapsforum, til arbeid mot negativ sosial kontroll og til enkelte namngitte tilskot.

Rapport

Det blei utbetalt 11 mill. kroner over tilskotsordninga for tiltak for auka etnisk mangfald i arbeidslivet i 2024. Tilskotet skal stimulere private og offentlege arbeidsgivarar til å bli meir bevisste på etnisk mangfald som ressurs og fremme tiltak med formål om å auke rekrutteringa av innvandra- og betre bruken av kompetansen deira. Midlane gjekk til 28 verksemdar i 2024. Mange av tiltaka til verksemdene hadde hovudvekt på leiaropplæring, rekruttering og strategisk arbeid. Totalt fekk IMDi 65 søknader om tilskot i 2025, det same som i 2024.

I 2024 blei det løyvd 0,2 mill. kroner til kunnskapsforumet Konsortiet for terrorismeforskning. Det blei òg løyvd 0,5 mill. kroner til Transatlantic Council on Migration. Deltaking i foruma har gitt tilgang til ny forskning, seminar og nettverk til nytte for politikkutviklinga på integreringsfeltet.

Det blei løyvd 2,5 mill. kroner til TV 2 Skole i 2024. TV 2 Skole har utvikla og formidla opplæring for vaksne nykomne flyktningar og innvandrarar på sine digitale læringsplattformer sidan 2016. Formålet er å gjere norskopplæring meir tilgjengeleg for flyktningar i mottak. I 2024 har midlane òg finansiert fleirspråklege aktualitetssendingar og publisering av NRK sine fleirspråklege nyheitssendingar på intronorsk.no som ligg på TV 2 Skole sine nettsider. Satsinga på fleire nyheiter på ukrainsk med tilhøyrande oppgåver held fram. Midlane har vidare gått til å oppdatere, vedlikehalde og sortere innhald på intronorsk.no. Talet på unike syningar på intronorsk.no var 323 000 i 2024. Intronorsk blir ofte brukt i felles klassar, og tala på bruk kan derfor vere ti gantar høgare.

I 2024 blei det løyvd 3,5 mill. kroner til mentorordninga mot negativ sosial kontroll. Av desse midlane gjekk 2,3 mill. kroner til Mentorfamilie i regi av Oslo Røde Kors og 1,2 mill. kroner til brukarnettverket Sammen i regi av Oslo Krisesenter. Det blei vidare løyvd 2,3 mill. kroner til arbeid mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald. 1 mill. kroner gjekk til dei regionale ressursentra om vald, traumatisk stress og sjølvmondsførebygging (RVTS) for kompetanseheving på området negativ sosial kontroll, vald og overgrep, spesielt gjennom

de regionale nettverka. Midlane har gått til ulike tiltak som nettverkssamlingar, seminar, konferansar og fagdagar i både fysisk og digitalt format. Målgruppene har inkludert eit breitt spekter av aktørar i det offentlege hjelpeapparatet, frivillige organisasjonar og trussamfunn, som alle spelar en viktig rolle i det førebyggjande arbeidet. Det ble òg løyvd 1,2 mill. kroner til opplæringstilbodet Endringsagenter.

Budsjettforslag 2026

For 2026 er det foreslått ei løyving på 21,4 mill. kroner. Midlane skal fordelast slik:

- 11,9 mill. kroner til tilskotsordningar for tiltak som skal auke det etniske mangfaldet i arbeidslivet

- 3,5 mill. kroner til mentorordninga for utsette for negativ sosial kontroll og æresrelatert vald, av dette 2 325 000 kroner til Røde Kors for drift av Mentorfamilieordninga 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 *Konsortiet for terrorisemforskning*
- 2,8 mill. kroner til arbeid mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald ved Dei regionale ressursentra om vald, traumatisk stress og sjølvmondsforebygging (RVTS), av dette 1 540 000 kroner til arbeid med kompetanseheving i regi av regionale nettverk og 1 220 000 kroner til opplæringstilbodet «Endringsagenter».

Kap. 3671 Busetting av flyktningar og tiltak for innvandrarar

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
04	Tilskot til integreringsprosjekt i asylmottak i regi av frivillige organisasjonar, ODA-godkjende utgifter	12 779	13 265	13 743
	Sum kap. 3671	12 779	13 265	13 743

Post 04 Tilskot til integreringsprosjekt i asylmottak i regi av frivillige organisasjonar, ODA-godkjende utgifter

Det første året flyktningar og asylsøkarar er i Noreg, kan nokre av utgiftene til opphaldet deira klassifiserast som offisiell utviklingsbistand

(ODA) etter retningslinjene til OECD/DAC. Desse utgiftene inkluderer nokre middel til integreringstiltak i asylmottak under kap. 671, post 71. For 2026 foreslår departementet at 13,7 mill. kroner av utgiftene knytte til integreringstiltak i asylmottak blir rapporterte inn som utviklingshjelp.

Kap. 672 Opplæring i norsk og samfunnskunnskap for vaksne innvandrarar

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overførast</i>	115 019	88 920	91 341
22	Prøvar i norsk og samfunnskunnskap for vaksne innvandrarar	35 396	55 105	48 801
45	Større utstyrskjøp og vedlikehald, <i>kan overførast</i>	18 100	16 165	16 731
60	Tilskot til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for vaksne innvandrarar	2 122 754	2 025 416	1 416 935
61	Kompetansekartlegging i mottak før busetting	732	1 585	813
	Sum kap. 672	2 292 001	2 187 191	1 574 621

Overført frå 2024 til 2025:

Post 21: 20 399 000 kroner

Allmenn omtale

Direktoratet for høgare utdanning og kompetanse (HK-dir) er ein sentral aktør på integreringsfeltet, og har ansvar for oppfølging og fagutvikling knytt til områder og oppgåver som er regulert i integreringslova.

Direktoratet forvaltar læreplanar i norsk og samfunnskunnskap for vaksne innvandrarar, der rettleiing til kommunar og fylkeskommunar er sentralt. HK-dir sørger for at norskprøvene, samfunnskunnskapspørva og statsborgarprøva er påliteleg og held høg kvalitet. Kvalitetsarbeidet er særleg viktig for å sikre rettssikkerheita til kandidatane. Direktoratet har vidare systemansvar for gjennomføringa av prøvane i norsk og samfunnskunnskap og statsborgarprøva. Direktoratet har eit nasjonalt tverrsektorielt systemansvar for dei offentlege karriererettleiingstenestene. Direktoratet støttar og rettleier fylkeskommunane, som skal sørge for tilbod om karriererettleiing til personar i målgruppa for introduksjonsprogrammet, og kommunane som tilbyr kurs i karrierekompetanse, som del av livsmeistringselementet i introduksjonsprogrammet.

HK-dir, Arbeids- og velferdsdirektoratet og IMDi rapporterer jamleg om statusen på tiltak og overgang til arbeid for fordrevne frå Ukraina. Direktoratet vurderer jamleg i fellesskap behovet for ytterlegare innsats for å sikre at fordrevne er sysselsett.

Post 21 Spesielle driftsutgifter, kan overførast

Løyvinga skal gå til å utvikle kompetanse, metodar og læringsressursar for den obligatoriske opplæringa i norsk og samfunnskunnskap for vaksne innvandrarar og utgiftene HK-dir har i samanheng med dette. Vidare skal løyvinga bl.a. nyttast til etter- og vidareutdanning for lærarar i norsk og samfunnskunnskap og til det nasjonale tilbodet om digital lærarstyrt norskopplæring for innvandrarar som blei lansert i 2024. Løyvinga skal òg gå til HK-dir sitt arbeid med å støtte og rettleie fylkeskommunar og kommunar om karriererettleiing. I tillegg inngår midlar til igangsetting og prosjektoppfølgning av nytt prøvesystem, jf. omtale av prosjektet under post 45.

Rapport

Etter- og vidareutdanning av lærarar i norsk og samfunnskunnskap etter integreringslova

HK-dir finansierer og bidrar fagleg til etterutdanningstilbod for lærarar i samfunnskunnskap. Kursa for fleirspråklege lærarar i samfunnskunnskap er det frå 2024 lærarutdanninga ved NTNU som står for. Kursinnhaldet skal samsvare med kompetansemåla i læreplanen. Utdanninga bidrar til å heve kvaliteten i opplæringa og til implementeringa av læreplanen i samfunnskunnskap.

Direktoratet tildeler òg tilskot til regional kompetanseutvikling for lærarar og leiarar i norskopplæringa. Etterutdanninga blir administrert av statsforvaltarane, med faglege bidrag frå universitet eller høgskole. Statsforvaltarane melder om at tilskota er viktige for kompetanseutvikling og kva-

litet i vaksenopplæringa, og dei arbeider på ulike vis for å legge til rette for godt samarbeid mellom vaksenopplæringssentera og høgare utdanning.

HK-dir gir tilskot til universitet og høyskolar for å sikre at lærarar som underviser i norsk etter integreringslova, kan tilfredsstille kompetansekravet på 30 studiepoeng i norsk som andrespråk. I 2024 blei det gitt tilskot til 14 studietilbod, inkludert nettbaserte tilbod for å sikre deltaking av lærarar frå heile landet. Utlysing av midlar til ei stipend- og vikarordning for lærarar som treng vidareutdanninga for å oppnå kompetansekravet, femna 236 lærarar. Dette var ein tydeleg auke frå 160 lærarar i 2023. Evalueringar frå studentane viser at dei stort sett er positive til vidareutdanninga og at dei opplever å få relevant kompetanse. HK-dir meiner det er god samanheng mellom tilskota til vidareutdanning i norsk som andrespråk for vaksenopplæringa og tilskota til statsforvaltaren, ved at fleire høgare utdanningsinstitusjonar no har kompetanse som er relevant for vaksenopplæringa.

Karriererettleiing og støtte og rettleiing til fylkeskommunar som skal drive karriererettleiing for nykomne flyktningar

Integreringslova gir personar i målgruppa for introduksjonsprogrammet rett og plikt til å gjennomføre karriererettleiing. Fylkeskommunane skal sørge for tilbodet, og HK-dir støttar og rett-leier dei i tenesteutviklinga, bl.a. gjennom kompetanseheving og utvikling av kunnskapsgrunnlag. Blant dei som hadde starta i introduksjonsprogrammet i 2024, og som ikkje hadde kollektivt vern, gjennomførte 77 pst. individuell karriererettleiing i 2024. Dette var ein oppgang frå 74 pst. i 2023. Berre ein liten andel av dei fordrivne frå Ukraina som starta i introduksjonsprogrammet i 2024, gjennomførte individuell karriererettleiing. Det kjem av at dei fordrivne ikkje har plikt til å gjennomføre karriererettleiing, og at denne gruppa primært får tilbod om grupperettleiing.

I 2024 har HK-dir saman med fylkeskommunane gjennomført fylkesvise samlingar for alle kommunane i fylka. Dette har vist seg å vere eit godt grep for å skape betre samarbeid mellom dei to forvaltningsnivåa om karriererettleiing og karrierelæring for flyktningar. Evalueringane så langt viser at over 90 pst. av deltakarane opplever at samlingane styrker samarbeidet. Formidling av kunnskap om behov og gode grep for å lykkast med karriererettleiinga har stått sentralt. Meir smidig samarbeid og auka kontakt mellom programrådgivarar

og karriererettleiarar skal bidra til at flyktningar og innvandrarar blir tidleg integrerte i det norske samfunnet og blir økonomisk sjølvstendige, i tråd med målet i integreringslova.

Deltakarar i introduksjonsprogram får kurs i karrierekompetanse som del av det obligatoriske elementet «Livsmeistring i eit nytt land». I 2024 har HK-dir, i samarbeid med Universitetet i Sør-aust-Noreg, tilbydd eit eittårig kompetansehevingprogram for programretteleiarar, lærarar og andre personar i kommunane som underviser i karrierekompetanse.

Karriererettleiing har òg vore eit tilbod til bebuarar i integreringsmottak i 2024. Integreringsmottaket i Steinkjer blei lagt ned i oktober 2024. Samla tal for 2024 for integreringsmottaka i Steinkjer og Kristiansand viser at det i alt blei registrert 458 individuelle rettleiingar og 60 grupperettleiingar i tillegg til aktivitetar som samarbeidsmøte med Arbeids- og velferdsetaten og andre aktørar, skole- og bedriftsbesøk.

Eit nasjonalt digitalt tilbod om norskopplæring

HK-dir etablerte det nasjonale digitale tilbodet om norskopplæring som ein rammeavtale for kommunane i april 2024. Målgruppa er vaksne innvandrarar med rett til opplæring etter integreringslova, og tilbodet skal bidra til at deltakarane får tilgang til lærarstyrt opplæring i norsk som kan kombinerast med arbeid. Tilbodet er meint som eit supplement til den ordinære norskopplæringa ute i kommunane. Per juli 2025 hadde om lag ein tredel av kommunane tatt det i bruk, og nær 2 600 deltakarar var i opplæring, av desse nær 1 900 ukrainarar.

Ny kompetansepakke

HK-dir har i samarbeid med IMDi og med innspel frå frivillige organisasjonar utvikla ein kompetansepakke om kjønns- og seksualitetsmangfald som del av handlingsplanen for kjønns- og seksualitetsmangfald. Kompetansepakken blei lansert våren 2025. Målgruppa er lærarar og rettleiarar i norskopplæring og introduksjonsprogram.

Oppdaterte retningslinjer

Direktoratet oppdaterer retningslinjene for kommunal vaksenopplæring om informasjon og varsling mellom offentlege etatar i saker om negativ sosial kontroll og æresrelatert vald. Retningslinjene vil bli relanserte i 2025.

Læreplanar i norsk og samfunnskunnskap

For å bidra til god innføring av læreplanane i norsk og samfunnskunnskap etter integreringslova utviklar og drifrar HK-dir kompetansepakkar for opplæringsstadene. Aktuelle kompetansepakkar hadde nær 55 000 sidevisningar i 2023. På grunn av tekniske endringar på nettsida finst det ikkje oppdaterte tal etter 1. april 2024, men antal sidevisningar dei første månadene i 2024 er på omtrent same nivå per månad som i 2023. Podkastserien Læreplanpodden, med seks episodar om læreplanane, har gjennomsnittleg blitt lasta ned i overkant av 1 100 gonger per episode mellom 2021 og 2025. Kompetansepakkane bidrar til fagleg påfyll for leiarar og lærarar, og til høgare kvalitet i opplæringa.

Budsjettforslag 2026

Som følge av at integreringsmottaka i Steinkjer og Kristiansand er lagde ned, foreslår regjeringa å omprioritere 0,8 mill. kroner til kap. 670, post 21 til følgeevaluering av forsøksordninga med å tilby introduksjonsprogram til kvinner som har fått innvilga familieinnvandring med norske og nordiske borgarar og personar med permanent opphaldsløyve.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 91,3 mill. kroner.

Post 22 Prøvar i norsk og samfunnskunnskap for vaksne innvandrarar

Løyvinga skal gå til å dekke utgiftene HK-dir har til å rettleie og informere om prøvar, til å utvikle og halde ved like prøvar i norsk og samfunnskunnskap, til å gjennomføre prøvane og til sensur og tilbagemelding til opplæringsstadene om resultata. Arbeidet inkluderer òg statsborgarprøven. Formålet med prøvane er å gjere det mogleg for vaksne innvandrarar å vise og dokumentere ferdigheiter i norsk og samfunnskunnskap. Løyvinga inkluderer forventa avlagte prøvar av fordrivne frå Ukraina. I tillegg inngår midlar til igangsetting, prosjektoppfølgning og driftsutgifter til nytt prøvesystem, jf. omtale av prosjektet under post 45.

Rapport

I 2024 blei det avlagt om lag 84 500 norskprøvar, fordelt på 25 100 munnlege prøvar og 59 400 skriftlege prøvar. 56 pst. av dei som avla den munnlege norskprøven, oppnådde nivå B1 eller

høgare, ein marginal auke på eitt prosentpoeng frå 2023. Den skriftlege norskprøven er sett saman av tre delprøvar: lytte-, lese- og skriveprøven. Prosentdelane som oppnår B1 eller B2 er tilnærma lik i 2024 som i 2023, da 45 pst. oppnådde dette på lytteprøven, 47 pst. på leseprøven og 46 pst. på skriveprøven.

I 2024 blei det avlagt 12 500 prøvar i samfunnskunnskap. Totalt sett var 79 pst. av prøvane bestått (mot 78 pst. i 2023). Tilbodet skal bli gitt på eit språk som deltakaren forstår. Over halvparten av prøvane blei avlagde på norsk i 2024.

I 2024 var det 5 100 kandidatar som gjennomførte 5 324 statsborgarprøvar. Dette er ein nedgang i talet på avlagde prøvar på 6 pst. frå 2023. 93 pst. av kandidatane bestod prøven i 2024. Dermed er andelen som bestod prøven, noko høgare enn i 2023, da beståttandelen var på 91 pst.

Budsjettforslag 2026

For 2026 er det foreslått ei løyving på 48,8 mill. kroner.

Post 45 Større utstyrsanskaffingar og vedlikehald, kan overførast

Løyvinga på posten skal gå til å utvikle gode digitale verktøy som skal forenkle og forbetre HK-dir sitt arbeid for kvalifisering av nykomne flyktningar og innvandrarar og for nyttiggjering av kompetansen sin. Løyvinga skal gå til utvikling av samanhengande digitale tenester.

Rapport

I budsjettet for 2023 blei det løyvd 24,2 mill. kroner til å anskaffe og etablere eit nytt prøvesystem i norsk og samfunnskunnskap, irekna statsborgarprøven. Det nye systemet vil erstatte dagens system.

Investeringsprosjektet blei av ulike årsaker forseinka, sjå omtale i Prop. 146 S (2024–2025) *Tilleggsbevilgningar og omprioriteringar i statsbudsjettet 2025*. Våren 2025 varsla HK-dir at investeringsutgiftene vil bli høgare enn føresett. Samla investeringskostnad vil no vere 51 mill. kroner. Samtidig vil utgiftene til varige driftskostnader bli klart lågare enn tidlegare føresett. I tillegg har HK-dir utgifter til bistand til anskaffing og prosjektoppfølgning av nytt prøvesystem.

Utgiftene til investering og anskaffing blir dekte innanfor den gjeldande løyvinga på kap. 672, post 21, post 22 og post 45. Det er forventa at den første gjennomføringa av prøvar i det nye

systemet vil skje i mars 2026 mens endeleg leveranse er venta innan utgangen av 2026.

Budsjettforslag 2026

For 2026 er det foreslått ei løyving på 16,7 mill. kroner.

Post 60 Tilskot til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for vaksne innvandrarar

Hovudtrekk ved regelverket

Løyvinga skal dekke tilskot til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for asylsøkarar i mottak. Formålet med tilskotet er å gi asylsøkarar tidleg kjennskap til det norske språket og samfunnslivet. Asylsøkarar som bur i mottak og er over 18 år, har plikt til å delta i opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Vertskommunar for mottak er ansvarlege for tidleg kvalifisering etter integreringslova og skal tilby asylsøkarar 175 timar opplæring i norsk og 25 timar opplæring i samfunnskunnskap. Opplæringa i samfunnskunnskap skal vere tilpassa deltakargruppa og tilbydast på eit språk som deltakarane forstår. Vertskommunen skal sørge for at opplæringa blir gitt så snart som mogleg etter at asylsøkarar i målgruppa er registrerte i eit mottak i kommunen. Vertskommunar for asylmottak får tilskot etter kor mange personar det er i målgruppa for opplæring.

Løyvinga dekker òg tilskot til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for personar som har fått eit opphaldsløyve som nemnt i integreringslova § 27, og for personar som har fått innvilga opphaldsløyve som nemnt i introduksjonslova § 17 første ledd, før 1. januar 2021. Formålet med tilskotet er at kommunar eller fylkeskommunar gir opplæring til vaksne innvandrarar med rett og/eller plikt til opplæring i norsk og samfunnskunnskap, slik at dei lærer tilstrekkeleg norsk og får nødvendig kunnskap om samfunnet til å kunne fungere i arbeids- og samfunnslivet. Tilskotet skal òg gå til å gjennomføre prøvar i norsk og samfunnskunnskap. Innvandrarar mellom 18 og 67 år som har fått innvilga opphaldsløyve som nemnt i integreringslova § 27, har rett og plikt til å delta i opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Kravet i integreringslova er at kvar enkelt skal nå eit individuelt bestemt nivå i norsk. Kor lenge opplæringa i norsk varer, er avhengig av utdanningsbakgrunnen til den enkelte. Kommunen og/eller fylkeskommunen som gjennomfører opplæringa, får tilskot per person som er registrert som deltakar. Tilskotet blir utbetalt i inntil tre år.

Flyktningar frå Ukraina med midlertidig kollektivt vern har rett, men ikkje plikt, til opplæring i norsk i inntil eitt år. Personar med dette løyvet har ikkje rett eller plikt til opplæring i samfunnskunnskap. Kommunane får tilskot i eitt år for opplæringa. Tilskota skal stimulere til effektivitet, gjennomstrøyming og resultat i opplæringa.

I samanheng med revidert nasjonalbudsjett for 2023 blei tilskot til opplæring i norsk for personar med midlertidig kollektivt vern auka for å legge til rette for at kommunar som har kapasitet, kan gi opplæring i norsk utover eitt år til personar i målgruppa som treng det for å nå eit minimumsnivå i norsk, jf. integreringsforskrifta §§ 27 og 28.

Regjeringa foreslår no å avvikle tilskotet til utvida opplæring i norsk for vaksne med midlertidig kollektivt vern for å finansiere andre satsingar. Fordrivne frå Ukraina som har behov for ytterlegare norskopplæring, skal framleis kunne få dette bl.a. gjennom norskopplæringsordninga og norsktraining i regi av frivillige organisasjonar.

Rapport

Norskopplæring for asylsøkarar i mottak

I 2024 deltok 2 654 asylsøkarar i norskopplæring for asylsøkarar. 1 122 asylsøkarar deltok i opplæring i samfunnskunnskap i 2024. Dette svarer til ein deltakingsandel på 28 pst., ein auke på 5 prosentpoeng frå 2023. Dermed held den aukande trenden frå i fjor fram. Samtidig er deltakingsnivået framleis mykje lågare enn før starten på Ukraina-krigen. I 2021 deltok 44 pst. i opplæringa

Opplæring i norsk og samfunnskunnskap

Tal frå SSB viser at det i løpet av 2024 var 57 975 personar som deltok i opplæring i norsk og samfunnskunnskap for vaksne innvandrarar. Dette er fleire enn nokosinne. I 2023 deltok 47 049 personar i opplæringa. Meir enn halvparten av deltakarane var frå Ukraina. Av dei nær 33 000 ukrainarane som deltok i opplæringa i norsk i 2024, var 60 pst. kvinner. Året før var kvinneandelen blant deltakarane frå Ukraina 65 pst. Det er framleis mange deltakarar frå Syria, og talet på syriske deltakarar har gått opp frå 4 400 i 2023 til vel 5 100 i 2024. Dette er samtidig ein reduksjon frå 2017, da det var 9 500 personar frå Syria som deltok i opplæringa.

Opplæringa i norsk og samfunnskunnskap skal starte så snart som mogleg og seinast innan tre månader etter at personen blir folkeregistrert i kommunen, eller at krav om deltaking blir sett fram. Foreløpige tal frå IMDi viser at av dei 5 556

personane som fekk rett og plikt til opplæring i 2024, starta 43 pst. i norskopplæringa innan tre månader, mot 52 pst. året før. Det var 14 452 personar som hadde rett til norskopplæring i 2024, og 65 pst. starta opplæringa innan tre månader. Forskjellen mellom deltakarar med rett og plikt og deltakarar med berre rett kjem av ulike målemetodar og ikkje faktiske forskjellar.

Oppfølging og kontroll

Kommunane skal ikkje legge fram særskild rekneskap for tilskot til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for vaksne innvandrarar. Eit berekningsutval kartlegg utgiftene kommunane har til busetting og integrering. Gjennom denne kartlegginga blir det gitt ei oversikt som viser om det er rimeleg samsvar mellom tilskotet og utgiftene til kommunane. Meir informasjon om kva utgifter som inngår i kartlegginga finst i rapporten frå Berekningsutvalet for 2024.

Budsjettforslag 2026

Tilskot til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for asylsøkarar i mottak

Vertskommunen får tilskot for kvar person i målgruppa. Satsen for tilskot til opplæring i norsk for

asylsøkarar i mottak er i 2026 foreslått til 18 100. Satsen for tilskot til opplæring i samfunnskunnskap for asylsøkarar i mottak i 2026 er foreslått til 2 600 kroner.

Tilskot til opplæring i norsk og samfunnskunnskap

Kommunane får tilskot for kvar person i målgruppa som har rett og plikt eller rett til opplæring. Tilskotet har to satsar. Personar frå Afrika, Oseania (utanom Australia og New Zealand), Aust-Europa, Sør- og Mellom-Amerika utløyser høg sats. Personar frå Vest-Europa, Nord-Amerika, Australia og New Zealand utløyser låg sats.

For at dei økonomiske rammevilkåra for små og mellomstore kommunar skal bli betre, får kommunar med mellom 1–3 personar og 4–150 personar i målgruppa òg eit grunntilskot. Satsen for grunntilskot for kommunar med 1–3 personar i målgruppa er foreslått til 252 000, og satsen for kommunar med 4–150 personar i målgruppa er foreslått til 748 400 kroner i 2026. Kommunar med 1–150 personar i målgruppa per 15. januar 2026 vil få utbetalt grunntilskot.

Satsar for persontilskot, kroner

Tilskotsår	2024		2025		2026	
	Låg sats	Høg sats	Låg sats	Høg sats	Låg sats	Høg sats
År 1	16 800	39 700	17 500	41 200	18 200	42 900
År 2	30 600	78 900	31 800	82 000	33 000	85 100
År 3	19 100	54 400	19 800	56 500	20 500	58 600
Sum	66 500	173 000	69 100	179 700	71 700	186 600

Personar med midlertidig kollektivt vern har rett til opplæring i norsk i inntil eitt år. Satsen for tilskot for eittårig norskopplæring er 52 200 kroner.

Tilskot til utvida opplæring i norsk utover eitt år for personar med midlertidig kollektivt vern som har behov for det blir avvikla frå 2026. Det medfører ein reduksjon på 116,7 mill. kroner i 2026.

Regjeringa foreslår å redusere kvoten for overføringsflyktningar frå 500 til 100 personar i 2026. Dette inneber isolert sett at talet på personar i

målgruppa for tilskot går ned, og løyvinga under posten er redusert i tråd med det.

Reduksjonen i det totale løyvingssbehovet under posten samanlikna med saldert budsjett for 2025, kjem i hovudsak av ein reduksjon i talet på personar i målgruppa for tilskotet som følge av ein reduksjon i prognosen for innreisetalet av fordrivne frå Ukraina i 2025 og 2026. Situasjonen i Ukraina er uføreseieleg, og det er knytt svært stor uvisse til innreisetalet i 2025.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 1,4 mrd. kroner.

Post 61 Kompetansekartlegging i mottak før busetting

Tilskotsordninga blei etablert i 2021. Løyvinga dekker tilskot til kompetansekartlegginga vertskommunane gjennomfører av personar med opphaldsløyve i mottak før busetting. Formålet med kompetansekartlegging før busetting er at fleire skal bli busette i ein kommune som kan gi dei eit relevant tilbod om utdanning eller arbeid, og at introduksjonsprogrammet blir betre tilpassa behova til den enkelte.

Å kartlegge kompetansen til mottaksbebuvarar var ei ny oppgåve for vertskommunar for asylmot-

tak frå 2021. Blant mottaksbebuvarar i målgruppa for kompetansekartlegging blei rundt 90 pst. av dei med innvilga individuelt vern kartlagde før busetting i 2024. Det er ein auke på om lag 20 prosentpoeng frå 2023.

Budsjettforslag 2026

Satsen for tilskot til kompetansekartlegging er foreslått til 825 kroner i 2026.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 0,8 mill. kroner.

Kap. 3672 Opplæring i norsk og samfunnskunnskap for vaksne innvandrarar

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
01	Norskopplæring i mottak, ODA-godkjende utgifter	47 641	68 726	62 398
	Sum kap. 3672	47 641	68 726	62 398

Post 01 Norskopplæring i mottak, ODA-godkjende utgifter

Det første året flyktningar og asylsøkarar er i Noreg, kan nokre av utgiftene til opphaldet deira klassifiserast som offisiell utviklingsbistand (ODA) etter retningslinjene til OECD/DAC.

Desse utgiftene inkluderer nokre middel til integreringstiltak i asylmottak under kap. 672, post 60. For 2026 foreslår departementet at 62,4 mill. kroner av utgiftene knytte til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for asylsøkarar i mottak blir rapporterte inn som utviklingshjelp.

Programkategori 29.20 Einslege forsørgarar

Utgifter under programkategori 29.20 fordelte på kapittel

(i 1 000 kr)					
Kap.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
2620	Stønad til einsleg mor eller far	1 695 975	1 750 000	1 562 000	-10,7
	Sum kategori 29.20	1 695 975	1 750 000	1 562 000	-10,7

Utgifter under programkategori 29.20 fordelte på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
50–89	Overføringar til andre	1 695 975	1 750 000	1 562 000	-10,7
	Sum kategori 29.20	1 695 975	1 750 000	1 562 000	-10,7

Kap. 2620 Stønad til einsleg mor eller far

(i 1 000 kr)					
Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	
70	Overgangsstønad, <i>overslagsløyving</i>	1 605 440	1 660 000	1 514 000	
72	Stønad til barnetilsyn til einsleg mor eller far i arbeid, <i>overslagsløyving</i>	77 003	77 000	43 000	
73	Tilleggsstønader og stønad til skolepengar, <i>overslagsløyving</i>	13 532	13 000	5 000	
	Sum kap. 2620	1 695 975	1 750 000	1 562 000	

Bakgrunn for ordninga

Stønadene til einsleg mor eller far har ei lang historie og har vore viktige velferdsordningar. I dag er bruken av ordningane langt mindre omfattande enn tidlegare. Berre i løpet av dei ti siste åra er talet på mottakarar av overgangsstønad meir enn halvvert, frå om lag 19 500 mottakarar i 2014 til rundt 9 100 mottakarar ved utgangen av 2024. Stø-

nadene har blitt endra fleire gongar og gjort meir arbeidsretta over tid, for å bidra til at stønads-mottakarane skal bli i stand til å forsørge seg sjølve.

Stønadene passar likevel ikkje heilt inn i dagens velferdssystem. Dei har si rot i ei anna tid der kvinnene sine moglegheiter til sjølvforsørging var mindre, og der andre offentlege ytingar og tenestetilbod var mykje mindre omfattande enn i

dag. Ordningane har òg ei rekke eigenskapar som ikkje er ønskelege, sjå nærmare omtale under. I takt med den vidare samfunnsutviklinga, foreslår regjeringa å fase ut stønader til einsleg mor eller far for hovudgruppa av mottakarar. Grunngevinga for det og forslag til endringar er omtalt under. Stønadene kan heretter berre givast einslege med aleineomsorg for særleg tilsynskrevjande barn og einslege som har aleineomsorg for barn under 14 månader.

Stønadene til einsleg mor eller far har sitt opphav i dei Castbergske barnelovene frå 1915, som styrka rettane til ugifte mødrer og barna deira. Etter lova om forsorg for barn, ei av dei Castbergske barnelovene, fekk kommunane eit minimumsansvar for barn utan bidrag frå faren. I 1919 innførte Oslo kommune òg ei kommunal mors-trygd til aleinemødrer. Ytinga var lav, og det var eit krav at mottakaren òg forsørge seg sjølv. Etter kvart innførte fleire kommunar liknande ordningar.

I 1964 vedtok staten lova om enkje- og mors-trygd med mål om at mottakaren skulle forsørge seg sjølv og komme tilbake i arbeid. Lova blei innarbeidd i folketrygdlova i 1967. Skilte og separerte mødrer blei først omfatta i 1971 gjennom ei midlertidig lov, som i 1981 blei tatt inn i folketrygdlova, og utvida til òg å gjelde fedrar med aleineomsorg.

St.meld. nr. 35 (1994–95) *Velferdsmeldingen* la grunnlaget for ei større omlegging frå 1998. Målet var både å betre inntekta for dei som i ein midlertidig periode hadde overgangsstønad som viktigaste inntektskjelde, og å motivere einslege forsørgjarar til sjølvforsørging og kvalifisering gjennom arbeid eller utdanning. Regjeringa meinte òg at lange stønadsperiodar kunne gjere det vanskelegare å bli sjølvforsørge seinare.

På bakgrunn av dette blei det frå 1998 innført eit krav om at den einslege forsørgaren måtte vere i yrkesretta aktivitet frå barnet var tre år for å få rett til stønad. I tillegg blei stønadsperioden redusert til tre år. Det blei òg satsa på moglegheita for å kunne gjennomføre utdanning med overgangsstønad, med mål om at den einslege forsørgaren skulle kunne styrke eller etablere varige band til arbeidslivet.

Etter 1998 har barnehagedekninga blitt betre og det er innført kommunale skolefritidsordningar. Frå 2012 blei derfor vilkåret om yrkesretta aktivitet og føresetnaden om å vere sjølvforsørge ved eige arbeid, ytterlegare skjerpa, og kravet gjeld no frå barnet er eitt år gammalt. For å understreke plikta til sjølvforsørging blei det i 2013 tatt inn ei ny føresegn om at det ikkje kan bli gitt overgangsstønad til personar som utan rimeleg grunn sjølv har sagt opp eit arbeidsforhold.

Frå 2016 har det blitt gjort ytterlegare endringar i ordninga. For å sikre at utdanning med overgangsstønad styrker moglegheita for å få arbeid, blei det stilt krav om at utdanninga skal reknast som både nødvendig og hensiktsmessig for å komme i arbeid. Arbeids- og velferdsetaten sitt ansvar for å følge opp stønadmottakarar og sette i verk tiltak ved behov blei òg tydeleggjort i lova.

Hovudtrekk ved regelverket i dag og foreslåtte endringar

Formålet med stønadene løyvde under postane 70–73 er i dag å sikre inntekt for foreldre som er aleine om omsorga for barn, og å gi dei midlertidig hjelp til å bli i stand til å forsørge seg sjølve gjennom arbeid. Aleineomsorg for barn ligg etter lova føre når den einslege forelderen varig har klart meir av den daglege omsorga enn den andre forelderen. Full overgangsstønad utgjer 2,25 G (grunnbeløpet i folketrygda). Stønaden er inntektsprøvd og blir redusert med 45 pst. for inntekt som overstig halvparten av grunnbeløpet i folketrygda.

Overgangsstønad kan som hovudregel bli gitt i inntil tre år, fram til barnet fyller åtte år. Stønadsperioden kan utvidast, f.eks. dersom den einslege mora eller faren er under nødvendig og hensiktsmessig utdanning eller har særleg tilsynskrevjande barn. Ein einsleg mor eller far som tidlegare har fått overgangsstønad ein heil stønadsperiode, kan få innvilga nye stønadsperiodar til og med den kalendermånaden barnet fyller fjorten månader.

Den einslege mora eller faren må vere i yrkesretta aktivitet for å kunne få overgangsstønad frå det yngste barnet fyller eitt år. Hen kan oppfylle aktivitetskravet ved å vere i arbeid som utgjer minst 50 pst. av full tid, ved å vere under nødvendig og hensiktsmessig utdanning som utgjer minst 50 pst. av utdanning på full tid, ved å vere meldt til Arbeids- og velferdsetaten som reell arbeidssøkar til minst 50 pst. arbeid eller ved etablering av eiga verksemd. Det kan gjerast unntak frå kravet om yrkesretta aktivitet, bl.a. gjeld det ikkje for einsleg mor eller far som har aleineomsorg for særleg tilsynskrevjande barn.

Tilleggsstønader (i samanheng med utdanning og arbeidssøking) og stønad til skolepengar, og stønad til barnetilsyn for einsleg mor eller far som er i arbeid, kan òg bli gitt på bestemte vilkår.

Utfasing for hovudgruppa av mottakarar

Det er fleire forhold som gjer at regjeringa foreslår ei utfasing av stønader til einsleg mor eller far

for hovudgruppa av mottakarar frå 1. juli 2026. Eitt av formåla med stønadene er å auke arbeidsinsentiva for einslege slik at dei kan forsørge seg sjølve. Sjølv om aktivitetskrava for overgangsstonaden blei skjerpte i 2012, kan ordninga framleis føre til at mottakarar blir ståande utanfor arbeidslivet, eller at dei arbeider mindre enn dei ville gjort utan stønad. Ein stønadsperiode på tre år, og totalt opp til fem og seks år for dei som tar utdanning, er ein lang omstillingsperiode. Eit generelt resultat i litteraturen er at overgangen til arbeid aukar ved utløpet av maksimal varigheit for inntektssikringsordningar.³⁸ Lengre stønadsperiodar kan dermed virke innelåsande og motvirke overgang til sjølvforsørging. Dette er ei særleg utfordring for integreringa av innvandrarar, som utgjer ein stor andel av mottakarane. Ettersom det store fleirtalet av mottakarar er kvinner, kan ordninga òg forhindre likestilling mellom kjønn.

Sidan stønadene til einsleg mor eller far blei innførte, har det vore ei utvikling i andre ordningar som støtter einslege forsørgarar. Bl.a har rett til barnehageplass, redusert foreldrebetaling i barnehage og SFO gitt einslege med aleineomsorg betre føresetnader for å kunne vere i jobb og forsørge seg sjølve. Dette kan vere med på å forklare kvifor det over tid har vore ein stor nedgang i talet på mottakarar av stønadene.

Eit anna viktig forhold er at det i dag er krav om at den einslege moren eller faren har klart meir av den daglege omsorga enn den andre av foreldra, for å få stønad. Det inneber at overgangsstonaden kan føre til uønskte tilpassingar av samliv for å oppnå meir gunstig støtte. Dette bryt med målet om delt foreldreskap ved samlivsbrot, og det å gi offentleg støtte til berre éin av foreldra kan vere konfliktskapande. Desse forholda har Barnefamilieutvalget peikt på.³⁹ Vidare føreset ordninga kontroll av svært private forhold. Fordi mottakarane mistar retten til overgangsstonad dersom dei f.eks. inngår nytt sambuarskap eller får eit nytt barn med same partner, er Arbeids- og velferdsetaten avhengig av å innhente svært personleg informasjon. Det er inngripande for personane det gjeld, det gjer ordninga krevjande å forvalte, og det aukar risikoen for misbruk av ordninga.

Stønadene til einsleg mor eller far blir rekna som ei familieyting etter EU-trygdeforordninga, og det er derfor ikkje krav om opphald i Noreg for rett til stønad. Dette kan innebere omfattande administrative utfordringar for forvaltninga av stø-

nadsordninga, noko som er nærmare omtalt i Prop. 135 L (2022–2023) *Endringer i folketrygdloven (synliggjøring av forpliktelser til trygdekoordinering for stønad til enslig mor eller far mv.)*.

På bakgrunn av dei forholda som er nemnt over, foreslår regjeringa å fase ut stønadene til einsleg mor eller far etter kapittel 15 i folketrygdlova, for hovudgruppa av mottakarar frå 1. juli 2026. Endringa skal gjelde for nye tilfelle. Det vil seie at dei som ved iverksettinga av endringane allereie får, eller har søkt og fyller vilkåra for rett til stønader, ikkje vil miste stønadene. Behovet for overgangsreglar vil bli utgreia nærmare. Forslaget inneber at stønadene berre kan givast einslege med aleineomsorg for særleg tilsynskrevjande barn og einslege som ikkje har plikt til yrkesretta aktivitet fordi dei har aleineomsorg for små barn. Desse gruppene er særleg sårbare. For å forenkle ordninga er det lagt til grunn at aldersgrensa for små barn blir sett til og med den kalendermåna- den barnet fyller fjorten månader. Det vil ikkje bli stilt krav om yrkesretta aktivitet for rett til overgangsstonad for desse gruppene. Forslaget om ei utfasing vil bli sendt på høyring hausten 2025.

Einslege forsørgarar som får utvida barne- trygd og full overgangsstonad, har i dag rett på eit småbarnstillegg. Forslaget om utfasing av stønad til einsleg mor eller far, vil òg medføre endringar i kven som kan få småbarnstillegget. Sjå omtale i Prop. 1 S (2025–2026) Barne- og familiedepartementet.

Forslaget om utfasing av stønadene til einsleg mor eller far for hovudgruppa av mottakarar vil anslagsvis gi ei samla innsparing på 93 mill. kroner over kap. 2620 i 2026. Vidare er det anslått at forslaget vil få tilnærma full budsjetteffekt frå 2029, med ei samla innsparing på om lag 1 270 mill. kroner over kap. 2620. Tidspunkt for når heilårseffekten vil inntreffe og størrelsen vil avhenge av eventuelle overgangsreglar og vurderingar av gjeldande unntaksreglar.

Samtidig som forslaget truleg vil føre til at mange går over i arbeid, kan utfasinga òg auke behov for korttidsstonader. Regjeringa foreslår derfor å auke rammetilskotet til kommunane under kap. 571, post 60 med 9 mill. kroner i 2026, for å kompensere for auka utgifter til økonomisk sosialhjelp som følge av utfasinga. Sjå òg omtale i Prop. 1 S (2025–2026) Kommunal- og distriktsdepartementet.

Som følge av utfasinga foreslår regjeringa å styrke Arbeids- og velferdsetaten sitt driftsbudsjett med 2 mill. kroner i 2026, for å kompensere for auka driftskostnader i ei overgangsperiode. Sjå omtale under kap. 605, post 01.

³⁸ NOU 2019: 7 *Arbeid og inntektssikring*

³⁹ NOU 2017: 6 *Offentlig støtte til barnefamilie*

Regjeringa foreslår òg andre styrkingar som kan komme einsleg mor eller far til gode i 2026. Bl.a. foreslår regjeringa å auke satsen for barnestipend i Lånekassen for det første barnet med 10 pst. frå studieåret 2026-27. Det inneber ei styrking på 16,7 mill. kroner i 2026, med ein varig heilårseffekt på 19,2 mill. kroner. Sjå nærmare omtale av forslaget i Prop. 1 S (2025–2026) Kunnskapsdepartementet.

Vidare foreslår regjeringa å auke tilskottet til Jobbsjansen med 23 mill. kroner i 2026. Styrkinga skal bidra til at fleire innvandarkvinner som står langt frå arbeidsmarknaden skal komme i jobb eller utdanning. Sjå nærmare omtale under kap. 671, post 62. Regjeringa foreslår òg ei styrking av arbeidsmarknadstiltaka. Det er nærmare omtalt under kap. 634.

Rapport

Utgiftsutviklinga

Stønadsutgifter til einsleg mor eller far, løpande kroner (i 1 000 kroner) ved utgangen av 2022–2024

År	2022	2023	2024	Endring 2023–2024 pst.
Post 70 Overgangsstonad	1 587 720	1 581 617	1 605 440	1,5

Frå 2023 til 2024 auka utbetalingane av overgangsstonad med 1,5 pst. Målt i fast G gjekk utgiftene til overgangsstonad ned med 3,5 pst.

Fast G inneber at rekneskapstala er justerte for utviklinga i grunnbeløpet i folketrygda, slik at dei årlege utgiftene blir meir samanliknbare. Nedgangen i utgifter målt i fast G kjem i hovudsak av at det gjennomsnittlege talet på mottakarar av overgangsstonad har gått ned over åra.

I første halvår 2025 blei det rekneskapsført 795 mill. kroner i overgangsstonad til einsleg mor eller far under kap. 2620, post 70. Dette inneber ein nedgang i utgiftene til overgangsstonad på om lag 2,4 pst. samanlikna med første halvår 2024.

Mottakarar av overgangsstonad og stonad til barnetilsyn

Ved utgangen av 2024 fekk om lag 9 140 personar overgangsstonad. Det er ein nedgang på om lag 350 personar, eller om lag 3,7 pst., frå året før. Ved utgangen av første halvår 2025 var det òg om lag 9 140 personar som fekk overgangsstonad, ein reduksjon på 3,7 pst. frå same perioden året før. Samanlikna med juni 2005 og juni 2015 er nedgangen på høvesvis 66,9 pst. og 52,5 pst.

Ved utgangen av 2024 fekk om lag 4 140 personar stonad til barnetilsyn. Av desse fekk om lag 2 085 personar stonad til barnetilsyn utan å samtidig få overgangsstonad, ein nedgang på om lag 12,2 pst. frå utgangen av 2023.

Budsjettforslag 2026

Regulering av grunnbeløpet i folketrygda

Utgiftsanslaget for 2026 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjering i 2026. Som følge av dette aukar utgiftsanslaget for 2026 isolert sett med til saman 61 mill. kroner under kap. 2620, post 70 Overgangsstonad, før ein har tatt omsyn til effektane av ei utfasing for hovudgruppa av mottakarar frå 1. juli 2026.

Post 70 Overgangsstonad, overslagsløyving

Det er anslått at forslaget om å fase ut overgangsstonaden for hovudgruppa av mottakarane for nye tilfelle frå 1. juli 2026 vil gi ei innsparring på 76 mill. kroner i 2026. Forslaget inneber at einslege foreldre med aleineomsorga for barn under 14 månader eller med aleineomsorga for særleg tilsynskrevjande barn framleis skal få innvilga stonaden etter 1. juli 2026. Det er anslått at forslaget vil få tilnærma full budsjetteffekt frå 2029, med ei samla innsparring på om lag 1 216 mill. kroner. Kva tid heilårseffekten vil inntreffe vil avhenge av eventuelle overgangsreglar.

Etter at det er tatt omsyn til forslaget om å fase ut ordninga for hovudgruppa av mottakarar er det anslått at det i gjennomsnitt vil vere om lag 8 380 mottakarar av overgangsstonad i 2026. Den gjennomsnittlege ytinga er anslått til om lag 180 640 kroner i 2026.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 1 514 mill. kroner.

Post 72 Stønad til barnetilsyn til einsleg mor eller far i arbeid, overslagsløyving

Stønad til barnetilsyn dekker 64 pst. av dei dokumenterte utgiftene til barnetilsyn opp til ein maksimumssats. Stønad til barnetilsyn blir gitt uavhengig av retten til overgangsstønad. I forbindelse med forslaget om å fase ut overgangsstønaden for hovudgruppa av mottakarar, er det foreslått at det berre skal vere einslege med aleineomsorg for barn under 14 månader eller for særleg tilsynskrevjande barn som skal kunne få stønad til barnetilsyn etter 1. juli 2026. Det er anslått at forslaget vil gi ei innsparing på 15 mill. kroner i 2026. Vidare er det anslått at heilårseffekten vil inntruffe i 2027 og utgjere 45 mill. kroner.

Etter at forslaget om å fase ut ordninga for hovudgruppa av mottakarar er tatt omsyn til, er det anslått at om lag 2 200 personar vil få stønad til barnetilsyn til einsleg mor eller far i arbeid i 2026. Gjennomsnittleg yting blir anslått til om lag 19 500 kroner.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 43 mill. kroner.

Post 73 Tilleggsstønader og stønad til skolepengar, overslagsløyving

Post 73 omfattar stønad til skolepengar og alle tilleggsstønadene, medrekna stønad til barnetilsyn til einsleg mor eller far i utdanning og arbeidssøking. Nokre av tilleggsstønadene blir gitt etter faste satsar. Tilleggsstønadene blir berre gitt til mottakarar av overgangsstønaden som oppfyller krava til yrkesretta aktivitet etter folketrygdlova § 15-11. Ein konsekvens av at det ikkje blir stilt krav om yrkesretta aktivitet for dei to gruppene som fremleis kan få overgangsstønad, er at tilleggsstønader og stønad til skolepenger mv. blir avvikla. Sidan endringa skal gjelde for nye tilfelle er det anslått ei innsparing på posten på 2 mill. kroner i 2026. Vidare er det anslått at stønadene vil vere fasa ut i 2027.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 5 mill. kroner.

Programkategori 29.50 Inntektssikring ved sjukdom, arbeidsavklaring og uførleik

Utgifter under programkategori 29.50 fordelte på kapittel

(i 1 000 kr)					
Kap.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
2650	Sjukepengar	68 068 217	71 297 500	74 941 200	5,1
2651	Arbeidsavklaringspengar	47 336 282	50 789 000	56 550 000	11,3
2652	Eit enklare Nav – forsøk med aktivitetspengar for unge			7 000	ny
2655	Uførleik	125 269 368	132 715 500	140 730 000	6,0
	Sum kategori 29.50	240 673 867	254 802 000	272 228 200	6,8

Utgifter under programkategori 29.50 fordelte på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
50–89	Overføringar til andre	240 673 867	254 802 000	272 228 200	6,8
	Sum kategori 29.50	240 673 867	254 802 000	272 228 200	6,8

Programkategorien omfattar utgifter under kap. 2650 Sjukepengar, kap. 2651 Arbeidsavklaringspengar og kap. 2655 Uførleik. Under kap. 2650 Sjukepengar inngår sjukepengar, pleie-, opplærings- og omsorgspengar og utgifter til feriepengar av sjukepengar etter reglane i folketrygdlova kap. 8 og 9. I tillegg inngår midlar til tilskot til ekspertbistand. Under kap. 2651 Arbeidsavklaringspengar inngår arbeidsavklaringspengar og tilleggssstønader etter folketrygdlova kap. 11 og 11 A og legeerklæringar. Slik det er omtalt under punkt 6.5, vil regjeringa starte eit forsøk med *Eit enklare Nav – aktivitetspengar for unge*. Departementet foreslår at dette blir budsjetttert under eit

nytt kap. 2652. Under kap. 2655 Uførleik inngår uføretrygd og meinerstatning ved yrkesskade etter folketrygdlova kap. 12 og 13.

Dei helserelaterte ytingane har ulike formål, og både inngangsvilkåra, varigheita og kompensasjonsgraden varierer mellom dei. Det er likevel ein nær samanheng mellom desse ytingane, jf. omtale i del I, punkt 3.6 Utviklinga i helserelaterte ytingar. Sjukepengar, arbeidsavklaringspengar og uføretrygd inngår som ulike delar av eitt og same stønadsforløp for mange mottakarar, og utviklinga i kor mange som får éi yting, kan dermed påverke dei andre. Utgiftsutviklinga for dei enkelte ytingane bør derfor sjåast i samanheng over tid.

Kap. 2650 Sjukepengar

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
70	Sjukepengar for arbeidstakarar m.m., <i>overslagsløyving</i>	59 647 458	62 220 000	64 750 000
71	Sjukepengar for sjølvstendige, <i>overslagsløyving</i>	1 887 042	1 940 000	1 960 000
72	Pleie-, opplærings- og omsorgspengar m.m., <i>overslagsløyving</i>	3 276 706	3 520 000	4 460 000
75	Feriepengar av sjukepengar, <i>overslagsløyving</i>	3 189 548	3 520 000	3 720 000
76	Tilskot til ekspertbistand, <i>kan overførast</i>	67 463	97 500	51 200
	Sum kap. 2650	68 068 217	71 297 500	74 941 200

Overført frå 2024 til 2025:

Post 76: 20 037 000 kroner

Hovudtrekk ved regelverket

Sjukepengar skal kompensere for bortfall av arbeidsinntekt for yrkesaktive som er arbeidsuføre på grunn av sjukdom eller skade. Sjukepengeperioden er inntil eitt år. Arbeidsgivaren skal betale sjukepengar i inntil 16 kalenderdagar (arbeidsgivarperioden). Sjølvstendig næringsdrivande og frilansarar har ikkje eit tilsettingsforhold hos ein arbeidsgivar og må derfor sjølve dekke tapt arbeidsinntekt i dei første 16 kalenderdagane av ein sjukepengeperiode. Sjukepengar blir berekna på grunnlag av tidlegare inntekt opp til seks gonger grunnbeløpet i folketrygda (G). Sjukepengar til arbeidstakarar og frilansarar blir gitte med 100 pst. av grunnlaget, mens sjølvstendig næringsdrivande får sjukepengar med 80 pst. av grunnlaget. Sjukepengar kan graderast ned til 20 pst. dersom ein er delvis arbeidsufør. Sjølvstendig næringsdrivande og frilansarar kan, mot ein særskild premie, teikne forsikring som omfattar sjukepengar for dei første 16 sjukedagane og/eller sjukepengar med 100 pst. av grunnlaget. Folketrygdlova og arbeidsmiljølova pålegg arbeidsgivaren, Arbeids- og velferdsetaten og den sjukmelde ei rekke oppfølgings- og aktivitetskrav. Hensikta med desse krava er å stimulere og hjelpe den sjukmelde heilt eller delvis tilbake i arbeidslivet så raskt som mogleg.

Pleiepengar og omsorgspengar skal kompensere for bortfall av arbeidsinntekt for yrkesaktive i samanheng med sjukdom hos barn. Pleiepengar kompenserer òg for bortfall av arbeidsinntekt ved

pleie av nærstående i sluttfasen av livet. Opplæringspengar skal kompensere for bortfall av arbeidsinntekt for yrkesaktive i samanheng med opplæring som er nødvendig for å kunne ta seg av og behandle eit barn med langvarig sjukdom eller nedsett funksjonsevne.

Pleiepengar kan ystast til personar som har omsorg for eit barn under 18 år som på grunn av sjukdom, skade eller lyte treng kontinuerleg tilsyn og pleie. Ved omsorg for ein person med utviklingshemming som treng kontinuerleg tilsyn og pleie på grunn av livstruande eller annan alvorleg sjukdom, blir pleiepengane ytte utan omsyn til aldersgrensa på 18 år. Det blir gitt rett til framhald av pleiepengar i ein overgangsperiode på inntil seks veker eller tre månader ut frå bestemte vilkår dersom barnet døyr i stønadsperioden. Pleiepengar blir ytte med 100 pst. kompensasjon opp til seks gonger grunnbeløpet i folketrygda. Ved behov kan inntil to omsorgspersonar få pleiepengar samtidig. Pleiepengar blir graderte mot talet på timar barnet er i ei etablert tilsyns- og avlastningsordning, og kan graderast ned til 20 pst. Dei kan likevel graderast skjønnsmessig sjølv om barnet er under tilsyn av andre, dersom foreldra ikkje kan vere i inntektsgivande arbeid på grunn av nattevaking eller konstant beredskap.

Omsorgspengar kan ystast til arbeidstakarar som må vere borte frå arbeidet på grunn av omsorg for eit sjukt barn under tolv år. I utgangspunktet blir ytinga gitt i inntil ti stønadsdagar for kvart kalenderår. Dersom mottakaren har omsorg for meir enn to barn, blir det gitt omsorgspengar i opptil 15 dagar. Til ein arbeidstakar med kronisk eller langvarig sjuke eller funksjonshemma barn kan det givast ti stønadsdagar ekstra. Når arbeids-

takaren er aleine om omsorga, blir talet på stønadsdagar dobla. Arbeidsgivaren dekker dei første ti stønadsdagane, mens folketrygda dekker omsorgspengar utover ti stønadsdagar. Sjølvstendig næringsdrivande og frilansarar dekker sjølve dei første ti dagane og får dekt eventuelle dagar utover dei på same måten som arbeidstakarar.

For å støtte opp under oppfølginga av sjukmelde er det etablert ei ordning med tilskot til ekspertbistand til bruk i enkeltsaker med lange og/eller hyppig gjentakande sjukefråvær. Ordninga kan bli tilbydd når arbeidstakaren og arbeidsgivaren har vurdert og/eller forsøkt å løyse utfordringane på arbeidsplassen utan å lykkast.

Rapport

Utgiftsutviklinga

Dei samla utgiftene til sjukepengar frå folketrygda var 68 068 mill. kroner i 2024. Det er ein vekst på 9,7 pst. samanlikna med 2023.

Utgiftene til sjukepengar til arbeidstakarar auka med 8,8 pst., til 59 647 mill. kroner i 2024, sjå figur 6.3 for månadlege utgifter til sjukepengar til arbeidstakarar. Veksten kjem først og fremst av at den trygdefinansierte delen av sjukefråværet auka med 2,4 pst. frå 2023 til 2024, samtidig som lønnsveksten var 5,6 pst.

Frå 2023 til 2024 gjekk utgiftene til sjukepengar til arbeidsledige opp med 2,3 pst. til 823 mill. kroner. Sjukepengar til yrkesaktive midlertidig ute av inntektsgivande arbeid auka med 14,8 pst., frå 331 mill. kroner i 2023 til 380 mill. kroner i 2024. Utgiftene til refusjonsordninga for gravide auka òg, til 141 mill. kroner i 2024, ein oppgang på 7,2 pst. frå 2023. Utgiftene til refusjonsordninga for kronisk sjuke gjekk derimot ned med 3,6 pst. til 760 mill. kroner.

Sjukepengeutgifter på post 70 Sjukepengar for arbeidstakarar m.m. etter formål (mill. kroner)

	2022	2023	2024	Endring i pst. 2022–2024
Sjukepengar ved eigen sjukdom etter arbeidsgivarperioden ¹	45 231,1	52 751,1	57 523,4	9,0
Forsikringsordning for frilansarar	1,1	1,2	1,6	27,0
Sjukepengar til yrkesaktive midlertidig ute av inntektsgivande arbeid	257,8	330,9	379,9	14,8
Sjukepengar til arbeidsledige	1 169,4	804,5	822,7	2,3
Refusjon til ordningane for				
– små bedrifter	13,6	13,4	12,0	-10,3
– kronisk sjuke	465,0	788,2	759,9	-3,6
– tilskot ved arbeidsreiser	4,5	5,9	6,8	15,0
– gravide	61,7	131,5	141,1	7,2
– personar med innreiserestriksjonar	7,0	0,1	0,1	-15,7
Sum	47 211,1	54 827,0	59 647,5	8,8

¹ Tala for 2022 omfattar òg sjukepengar ved eigen sjukdom etter tre og fem dagar finansierte av arbeidsgivar, jf. midlertidige reglar om redusert arbeidsgivarfinansiering for sjukefråvær som kjem av koronapandemien.

Utgiftene til sjukepengar til sjølvstendig næringsdrivande var 1 887 mill. kroner i 2024 og auka med 9,9 pst. frå 2023.

Utgiftene til pleie-, opplærings- og omsorgspengar auka med 27,8 pst. til 3 277 mill. kroner i 2024. Utgiftene til omsorgspengar var 78 mill. kro-

ner i 2024, ein nedgang på 34,6 pst. frå 2023. Utgiftene til pleie av nærstående i sluttfasen av livet gjekk òg ned, med 4,5 pst., til 57 mill. kroner. Utgiftene til opplæringspengar låg derimot stabilt på 67 mill. kroner, i 2024.

Utgiftene til pleie av sjuke barn held fram med å auke. I 2024 steig utgiftene med heile 756 mill. kroner, tilsvarende 32,6 pst., til 3 072 mill. kroner. Pleiepengeordninga for sjuke barn blei utvida frå 1. oktober 2017. Reforma innebar både ei liberalisering av kravet om dokumentasjon av sjukdom og ei utviding av aldersgruppa. Langt fleire enn tidlegare kan derfor få ytinga, noko som har resultert i at både talet på omsorgspersonar og talet på barn omfatta av ordninga meir enn dubla seg frå 2016 til 2024. I 2024 fekk totalt 27 400 omsorgspersonar pleiepengar for pleie og omsorg av totalt 21 500 barn, som utgjer 1,9 pst. av alle barn i aldersgruppa 0-17 år. Aldersfordelinga har òg

endra seg, med ein stor auke blant barn i alderen 10–14 år. Psykiske lidingar og åtferdsforstyringar har blitt den vanlegaste diagnosegruppa.⁴⁰ I 2023 fekk i gjennomsnitt 5 990 omsorgspersonar pleiepengar kvar månad for i gjennomsnitt 5 071 barn. I 2024 var det gjennomsnittlege talet på omsorgspersonar per månad 8 275, mens det gjennomsnittlege talet på barn var 7 032. Både det gjennomsnittlege talet på omsorgspersonar med pleiepengar og talet på barn omfatta av ordninga har dermed auka med nesten 40 pst. på eitt år.

⁴⁰ Helde, I. (2023). «Pleiepengeordningen ble utvidet: antall brukere mer enn doblet», Arbeid og velferd 2/2023.

Utgifter på post 72 Pleie-, omsorgs- og opplæringspengar etter formål/yting (mill. kroner). 2022–2024

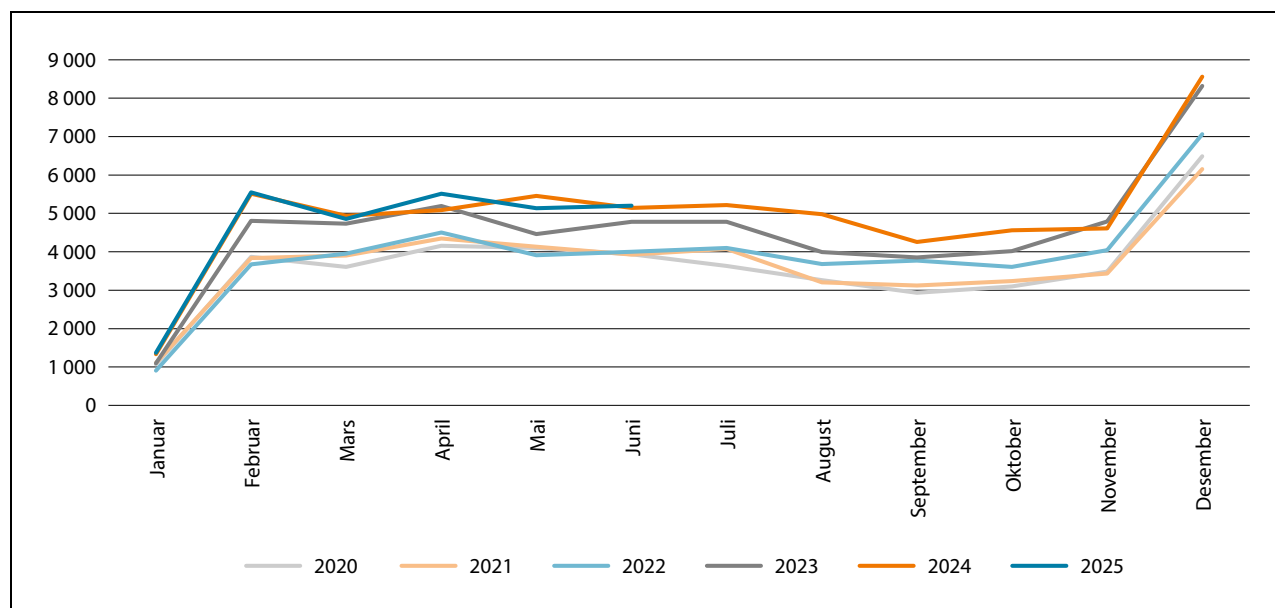
	2022	2023	2024	Endring i pst. 2022–2024
Pleiepengar sjukt barn	1 765	2 317	3 072	74
Pleiepengar livets slutfase	43	59	57	25
Omsorgspengar	260	120	78	-70
Opplæringspengar	53	67	67	21
Utgifter i alt kap. 2650, post 72	2 121	2 563	3 277	35

Utgiftene til tilskot til ekspertbistand og kompetansetiltak for sjukmelde var i 2024 på 67,5 mill. kroner, fordelte med 31,4 mill. kroner til tilskot til ekspertbistand og 36 mill. kroner til kompetansetiltak for sjukmelde.

Tilskot til ekspertbistand har tidlegare vore lite brukt, men bruken auka betydeleg i 2024. Arbeids- og velferdsdirektoratet har etablert ei referansegruppe, som partane i arbeidslivet deltar i, som skal vurdere moglege tiltak for å gjere ordninga betre kjend og slik bidra til at ho blir tatt meir i bruk. Referansegruppa skal òg vurdere om det er nødvendig å endre regelverket for tilskotsordninga.

Forsøk med kompetansetiltak for sjukmelde er avvikla frå 1. januar 2025.

I løpet av første halvåret 2025 er det rekneskapsført 27 631 mill. kroner i sjukepengar til arbeidstakarar. Det svarer til ein nominell auke i utgiftene på 164 mill. kroner eller 0,6 pst. samanlikna med utgiftene i første halvåret 2024. Utgiftsutviklinga i første halvåret kjem truleg av at det trygdefinansierte fråværet ser ut til å ha stabilisert seg, ev. har gått noko ned, etter fleire år med vekst. Dette er rett nok usikkert ettersom saksbehandlingstida for sjukepengar har auka noko i 1. halvår 2025.



Figur 6.3 Utgiftene folketrygda har til sjukepengar til arbeidstakarar. Mill. kroner. Januar 2020–juni 2025

Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

I første halvåret 2025 er det rekneskapsført 820 mill. kroner i sjukepengar til sjølvstendig næringsdrivande, 59 mill. kroner mindre enn i første halvåret 2024. Dette svarer til ein reduksjon på 6,7 pst. Som for arbeidstakarar heng utviklinga saman med at det trygdefinansierte fråværet kan ha stabilisert seg, ev. gått noko ned, men at dette er usikkert på grunn av lengre saksbehandlings-tider i 1. halvår 2025.

Utgiftene til pleie-, opplærings- og omsorgs-pengar var på 1 734 mill. kroner i første halvåret 2025, 278 mill. kroner meir enn i første halvåret 2024. Utgiftsveksten var dermed på 19,1 pst. Veksten heng først og fremst saman med auka bruk av pleie-pengeordninga for sjuke barn. Utgiftene til denne ordninga steig til 1 627 mill. kroner i første halvåret 2025, ein auke på 18,6 pst. frå første halvåret 2024.

Budsjettforslag 2026

Post 70 Sjukepengar for arbeidstakarar m.m., overslagsløyving

På bakgrunn av utviklinga i sjukefråværet i første halvåret 2025 og anslag for resten av året, er det i budsjettforslaget for 2026 lagt til grunn at det trygdefinansierte sjukefråværet går ned med 1,5 pst. i 2025 samanlikna med det gjennomsnittlege nivået året før. For 2026 blir det lagt til grunn nullvekst i det trygdefinansierte sjukefråværet samanlikna med det gjennomsnittlege nivået i 2025.

I tillegg til sjukefråværet blir sjukepengeutgiftene påverka av sysselsettingsutviklinga og veksten i sjukepengegrunnlaget (lønnsveksten). I budsjett-

forslaget for 2026 er det lagt til grunn at sysselset-tinga vil auke med 0,8 pst. i 2025 og 0,7 pst. i 2026. Vidare er det lagt til grunn at sjukepengegrunnla-get vil auke med 4,4 pst. i 2025 og 4,0 pst. i 2026.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 64 750 mill. kroner.

Post 71 Sjukepengar for sjølvstendige, overslagsløyving

På bakgrunn av utviklinga i sjukefråværet i første halvåret 2025 og anslag for resten av året, er det i budsjettforslaget for 2026 lagt til grunn at det trygdefinansierte sjukefråværet for sjølvstendige går ned med 5 pst. i 2025 samanlikna med det gjennomsnittlege nivået året før. For 2026 blir det lagt til grunn nullvekst i det trygdefinansierte sju-kefråværet samanlikna med det gjennomsnittlege nivået i 2025. I tillegg er det lagt til grunn at sys-selsettinga vil auke med 0,8 pst. i 2025 og 0,7 pst. i 2026, og at sjukepengegrunnlaget vil auke med 3,7 pst. i 2025 og 4,0 pst. i 2026.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 1 960 mill. kroner.

Post 72 Pleie-, opplærings- og omsorgspengar m.m., overslagsløyving

I budsjettanslaget for 2026 er det lagt til grunn ein underliggende vekst i talet på mottakarar på 16 pst. i 2025 og 8 pst. i 2026.

Utgiftene på posten blir òg påverka av veksten i sjukepengegrunnlaget (lønnsveksten). Det er

lagt til grunn ein vekst i sjukepengegrunnlaget på 4,4 pst. i 2025 og 4,0 pst. i 2026.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 4 460 mill. kroner.

Post 75 Feriepengar av sjukepengar, overslagsløyving

Det blir ytt feriepengar til arbeidstakarar både av sjukepengar (post 70) og av pleie-, opplærings- og omsorgspengar (post 72). For 2026 er det lagt til grunn ein feriepengeandel på 5,7 pst. av den anslåtte utbetalinga av desse ytingane i 2025.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 3 720 mill. kroner.

Post 76 Tilskot til ekspertbistand, kan overførast

Ordninga med *tilskot til ekspertbistand* er vidareført i Avtale om redusert sjukefråvær og fråfall frå

arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028. Formålet med tilskotsordninga er å førebygge og redusere sjukefråvær i enkeltsaker med lange og/eller hyppig gjentakande sjukefråvær på den enkelte arbeidsplassen. Tilskotet skal dekke utgifter til bistand frå ein ekspert for å løyse ulike problem som leier til sjukefråvær, med sikte på å føre arbeidstakaren tilbake til arbeid.

Forsøk med kompetansetiltak for sjukmelde er avvikla frå 1. januar 2025. Løyvinga til forsøket er foreslått omdisponert til andre tiltak og formål i Avtale om redusert sykefravær og frafall fra arbeidslivet (IA-avtalen) 2025–2028, jf. nærmare omtale under kap. 601, post 21, 22, 71 og 75, kap. 605, post 01 og kap. 634, post 76.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 51,2 mill. kroner.

Kap. 2651 Arbeidsavklaringspengar

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
70	Arbeidsavklaringspengar, <i>overslagsløyving</i>	46 735 067	50 160 000	55 906 000
71	Tilleggsstønad, <i>overslagsløyving</i>	137 870	139 000	154 000
72	Legeerklæringar	463 345	490 000	490 000
	Sum kap. 2651	47 336 282	50 789 000	56 550 000

Hovudtrekk ved regelverket og endringar i regelverket

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. For å ha rett til arbeidsavklaringspengar må ein ha ei arbeidsevne som er nedsett med minst 50 pst. på grunn av sjukdom, skade eller lyte. Ytinga blir innvilga for inntil eitt år om gongen. Stønadsperioden for arbeidsavklaringspengar er avgrensa til tre år, men kan forlengast i inntil to år etter særlege unnaksreglar. Arbeidsavklaringspengar blir berekna på grunnlag av tidlegare pensjonsgivande inntekt opp til seks gonger grunnbeløpet i folketrygda (G). Ytinga blir gitt med 66 pst. av den pensjonsgivande inntekta siste året eller gjennomsnittet av den pensjonsgivande inntekta dei tre siste kalen-

deråra, rekna frå året før arbeidsevna blei sett ned. Minsteytinga er 2,041 G og to tredelar av dette for personar under 25 år. Mottakarar av arbeidsavklaringspengar som har barn, får eit fast kronebeløp i barnetillegg.

Tilleggsstønad skal kompensere for utgifter til læremiddel, reiser, flytting, barnetilsyn og bustad som stønadmottakaren har i samanheng med deltaking på arbeidsretta tiltak.

Legeerklæringar gjeld dekning av honorar for erklæringar som Arbeids- og velferdsetaten innhentar frå legar og andre behandlarar i samanheng med behandling av krav om ytingar frå folketrygda. Posten omfattar òg honorar til legar for å delta på dialogmøte for sjukmelde.

Det blei innført fleire endringar i regelverket for arbeidsavklaringspengar frå 1. juli 2022. Endringane skal motverke uheldige avbrot i avklaringsprosessen for dei som treng meir tid til å

komme tilbake i jobb, og sikre lengre stønadssperiode for dei som treng noko lengre tid for å få arbeidsevna avklart. Departementet vil følge med på korleis regelendringane påverkar avklaringsløpet til stønadsmottakarane, bl.a. kor mange og lange stønadsløp mottakarane no får før dei blir avklarte. Dersom det skulle vise seg at endringane har utilsikta konsekvensar, f.eks. ved at mange får arbeidsavklaringspengar i uforholdsmessig lang tid, vil departementet vurdere om det trengst andre endringar i regelverket.

Rapport

Utgiftsutviklinga

I 2024 blei det utbetalt 46 735 mill. kroner til mottakarar av arbeidsavklaringspengar. Det er ein auke på 15,3 pst. samanlikna med 2023. Både talet på mottakarar av arbeidsavklaringspengar og den gjennomsnittlege utbetalinga auka frå 2023 til 2024. Når det gjeld talet på mottakarar frå 2023 til 2024, auka avgangen frå arbeidsavklaringspengar i 2024, men tilgangen til arbeidsavklaringspengar auka òg – og var høg i 2024. Auken i tilgangen kjem særleg av høg tilgang frå sjukepengar.

I første halvåret 2025 er det rekneskapsført 24 940 mill. kroner i utgifter til arbeidsavklaringspengar. Det inneber ein nominell vekst i utgiftene på 11,5 pst. samanlikna med første halvåret 2024.⁴¹

Den nominelle utgiftsveksten for arbeidsavklaringspengar må sjåast i samanheng med auken i det gjennomsnittlege talet på mottakarar og auken i det gjennomsnittlege grunnbeløpet i første halvåret 2025 sett i forhold til første halvåret 2024.

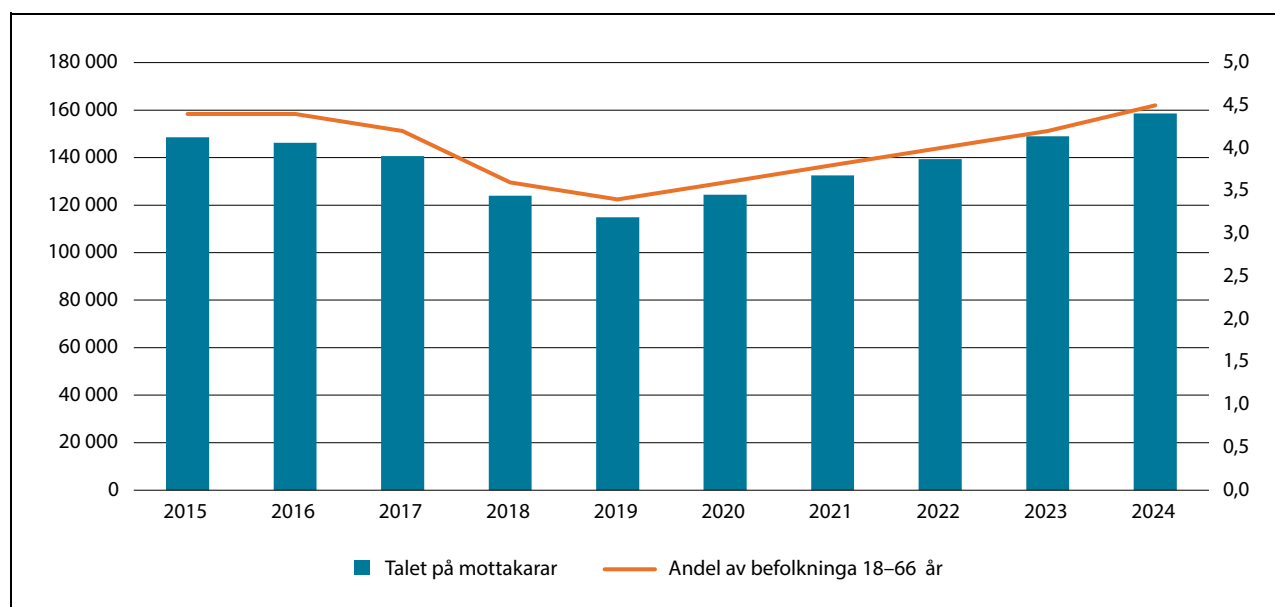
I 2024 blei det utbetalt 138 mill. kroner i tilleggssønader. Det er ein auke på om lag 16 mill. kroner, eller 13,4 pst., samanlikna med 2023. I første halvåret 2025 er det rekneskapsført om lag 77 mill. kroner i tilleggssønader. Det inneber ein auke i utgiftene på 3,9 pst. samanlikna med første halvåret 2024.

Utgiftene til legeerklæringar var på om lag 463 mill. kroner i 2024. Det er ein auke på om lag 21 mill. kroner, eller 4,7 pst., frå 2023. I dei fem første månadene av 2025 er det rekneskapsført om lag 199 mill. kroner til legeerklæringar. Dette inneber ein auke i utgiftene på 1,1 pst. frå same periode i fjor.

Mottakarar av arbeidsavklaringspengar

Talet på mottakarar av arbeidsavklaringspengar var om lag 158 500 i desember 2024. Det er ein auke på om lag 9 600 frå same tidspunkt i 2023.

⁴¹ Arbeidsavklaringspengar blir utbetalte for 14-dagersperiodar, og korleis vekedagane fordelte seg i første halvåret 2023 og 2024, kan ha hatt ein liten effekt på utgifts-auken.



Figur 6.4 Talet på mottakarar av arbeidsavklaringspengar og andelen av befolkninga som får ytinga (prosent). Desember 2015–2024

Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

I juni 2025 fekk 4,7 pst. av befolkninga i alderen 18–66 år arbeidsavklaringspengar. Tilsvarende andel i juni 2024 var 4,4 pst. Det var om lag 165 600 mottakarar av arbeidsavklaringspengar i juni 2025, noko som er 10 600 fleire enn i juni 2024.

Figur 6.4 viser utviklinga i talet på personar som fekk arbeidsavklaringspengar i desember månad, frå 2015 til 2024.

Ordninga med arbeidsavklaringspengar blei innført 1. mars 2010 og erstatta dei tre tidlegare ytingane rehabiliteringspengar, attføringspengar og tidsavgrensa uførestønad.⁴² Frå 2015 og fram til desember 2019 minka talet på mottakarar og andelen mottakarar i befolkninga. Da var det om lag 33 600 færre mottakarar enn i 2015. Det var størst nedgang i talet på mottakarar i 2018. Dette må sjåast i lys av regelendringane som kom i 2018, spesielt innstramminga i vilkåra for å få unntak frå maksimal varigheit og innføringa av karenss.

⁴² Frå mars 2010 fram til sommaren 2011 auka talet på mottakarar. Talet på mottakarar gjekk ned fram til 2014.

I 2020–2024 auka talet på mottakarar. Midlertidige regelendringar, generelle forseinkingar i avklaringsløpa og ein lengre periode med auke i arbeidsløysa under koronapandemien bidrog til låg avgang frå ordninga frå og med 2020. Utviklinga må òg sjåast i samanheng med regelendringane frå 2022, da det kom eit nytt arbeidsretta unntak frå varigheitsgrensa på tre år og karenssåret blei avvika. Desse endringane gjer at fleire kan få arbeidsavklaringspengar lenger. Fleire brukarar per rettleiar og lengre tid til saksbehandling for uføretrygd kan òg vere med på å forklare utviklinga i delar av perioden. I 2024 var avgangen høgare enn i åra før. Tilgangen har òg auka noko etter 2019. Det kan ha samanheng med høgare tilgang frå sjukepengar. I 2024 var tilgangen spesielt høg. Auke i tilgangen og lågare avgang har ført til vekst i talet på mottakarar i perioden 2020–2024. Sjølv om avgangen auka i 2024, førte den høge tilgangen dette året til at talet på mottakarar likevel auka mykje.

Talet på mottakarar av arbeidsavklaringspengar etter alder og kjønn. Desember 2024

	Under 30 år	30–49 år	50 år og over	Totalt
Kvinner	17 914	44 888	30 683	93 485
Menn	13 178	28 340	23 536	65 054
Sum	31 092	73 228	54 219	158 539

Tabellen ovanfor viser kjønns- og aldersfordelinga blant mottakarar av arbeidsavklaringspengar ved utgangen av 2024. Det er berre små endringar i samansettinga frå 2023. 46 pst. av dei som får arbeidsavklaringspengar, er i aldersgruppa 30–49 år, mens 34 pst. er 50 år og eldre. Andelen som er

i aldersgruppa under 30 år, er 20 pst. Blant mottakarane av arbeidsavklaringspengar er andelen kvinner 59 pst. Andelen kvinner er høgast i aldersgruppa 30–49 år (61 pst.). For dei under 30 år og dei i aldersgruppa over 50 år er andelen kvinner høvesvis 58 og 57 pst.

Personar med rett til arbeidsavklaringspengar på tiltak¹. Talet totalt og prosentvis andel på ulike tiltak. Årsgjennomsnitt, 2022–2024

	2022	2023	2024
Arbeidspraksis	27,3	26,1	24,3
Arbeidsretta rehabilitering	1,8	1,7	1,9
Avklaringstiltak	8,5	7,4	7,4
Jobbskaping og eigenetablering	0,1	0,1	0,1
Lønnskost	6,1	4,9	6,0
Oppfølging	27,6	29,6	28,8
Opplæring	28,0	29,6	30,5
Tilrettelagt arbeid	0,2	0,3	0,3
Tilrettelegging	0,5	0,5	0,6
Tiltak totalt	27 742	27 721	29 997

¹ Mottakarar av arbeidsavklaringspengar på tiltak er her definerte etter rett til ytinga ved utgangen av månaden.

Tabellen ovanfor viser deltakarar på tiltak som har rett på arbeidsavklaringspengar. Det gjennomsnittlege talet på mottakarar av arbeidsavklaringspengar på tiltak var om lag 30 000 i 2024. Dette utgjer om lag 19,5 pst. av alle mottakarane av arbeidsavklaringspengar.⁴³ Dei fleste var under opplæring (30,5 pst.), fekk oppfølging (28,8 pst.) eller var i arbeidspraksis (24,3 pst.). Mange mottakarar av arbeidsavklaringspengar er i aktiv medisinsk behandling og/eller delvis i ordinært arbeid og inngår derfor ikkje i tala i tabellen.

Mottakarar av arbeidsavklaringspengar under 30 år
Ved utgangen av 2024 fekk om lag 31 090 personar under 30 år arbeidsavklaringspengar. Det er ein auke på om lag 1 650 personar, eller vel 5,6 pst., frå utgangen av 2023, da det var om lag

⁴³ Målt etter rett til yting ved utgangen av månaden.

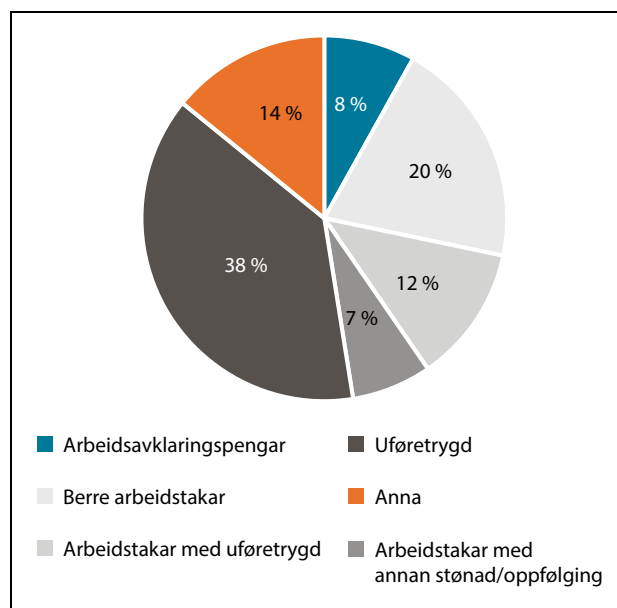
29 440 personar under 30 år som fekk arbeidsavklaringspengar.

Sidan 2015 har talet på mottakarar av arbeidsavklaringspengar under 30 år auka med om lag 2 690 personar. Andelen mottakarar av arbeidsavklaringspengar i aldersgruppa 18–29 år har auka frå 3,4 pst. i 2015 til 3,7 pst. i 2024.

Status etter avgang frå arbeidsavklaringspengar⁴⁴

Talet på avgangar frå arbeidsavklaringspengar har auka med nær 6 500 frå 2023 til 2024. Talet som gjekk til uføretrygd og talet som gjekk til arbeid, har auka frå 2023 til 2024. Figur 6.5 viser korleis dei som avslutta eit stønadsløp i 2024, fordeler seg på ulike statusar seks månader etterpå.

⁴⁴ Det er funne feil i talgrunnlaget som låg til grunn for status etter avgang frå arbeidsavklaringspengar i 2023 i Prop. 1 S (2024–2025).



Figur 6.5 Avgangar frå arbeidsavklaringspengar i 2024 – status seks månader etter avgang

Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Som figuren viser, var det 50 pst. som seks månader etter avgang fekk uføretrygd, anten som full eller gradert uføretrygd eller i kombinasjon med arbeid. Den samla andelen som fekk uføretrygd, var om lag to prosentpoeng høgare enn for avgangane i 2023, mens talet er auka med nær 4 400 personar. Vidare var det vel 20 pst. som var i arbeid (heiltid eller deltid) utan samtidig å få andre statlege ytingar.⁴⁵ Dette er i underkant av to prosentpoeng lågare enn for 2023. I tillegg var det om lag 19 pst. som var i arbeid samtidig som dei fekk ei anna yting, dette er ein liten reduksjon frå 2023. Dette er inkludert dei som kombinerte uføretrygd og arbeid. Nær 8 pst. av dei som avslutta ein stønadsperiode med arbeidsavklaringspengar i 2024, fekk arbeidsavklaringspengar igjen seks månader etterpå. Denne andelen er i underkant av 1 prosentpoeng høgare enn i 2023.

Om lag 14 pst. av dei som avslutta ein stønadsperiode med arbeidsavklaringspengar i 2024, var etter seks månader verken registrerte i arbeid

⁴⁵ Gjeld arbeidsavklaringspengar, uføretrygd, overgangsstønad, tiltakspengar, dagpengar eller alderspensjon.

eller som mottakarar av uføretrygd eller arbeidsavklaringspengar. Dette kan vere personar som fekk andre ytingar etter folketrygda, tiltakspengar, kvalifiseringsstønad, økonomisk sosialhjelp eller studielån, var privat forsørgde eller var ordinære arbeidssøkarar. Andelen er redusert med om lag eitt prosentpoeng frå 2023.

Budsjettforslag 2026

Post 70 Arbeidsavklaringspengar, overslagsløyving

For 2026 er det lagt til grunn eit gjennomsnittleg antal mottakarar av arbeidsavklaringspengar på 171 900 og ei gjennomsnittleg utbetaling per mottakar på 325 458 kroner.

Utgiftsanslaget for 2026 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjering i 2025 og 2026. Som følge av dette aukar utgiftsanslaget for 2026 med til saman 2 152 mill. kroner.

Det er anslått at innføringa av ungdomsprogrammet vil redusere utgiftene til arbeidsavklaringspengar med 34 mill. kroner i 2026, ettersom fleire deltakarar i programmet vil få ungdomsprogramytinga i staden for arbeidsavklaringspengar.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 55 906 mill. kroner.

Post 71 Tilleggsstønad, overslagsløyving

Posten gjeld tilleggsstønader som skal kompensere for utgifter til læremiddel, reiser, flytting, barneilsyn og bustad som stønadsmottakaren har i samband med deltaking på arbeidsretta tiltak.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 154 mill. kroner.

Post 72 Legeerklæringar

Posten gjeld dekning av honorar for erklæringar som Arbeids- og velferdsetaten innhentar frå legar og andre behandlarar i samband med behandling av krav om ytingar frå folketrygda. Posten omfattar òg honorar til legar for å delta på dialogmøte for sjukmelde.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 490 mill. kroner.

Kap. 2652 Eit enklare Nav – forsøk med aktivitetspengar for unge

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
70	Forsøk med aktivitetspengar for unge			7 000
	Sum			7 000

Post 70 Forsøk med aktivitetspengar for unge

Regjeringa vil starte opp eit forsøk med *Eit enklare Nav – aktivitetspengar for unge* i 2026. Sjø nærare omtale under punkt 6.5 Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet. Som nemnt vil det vere nødvendig med ei gradvis og kontrollert opptapping, med sikte på å starte forsøket hausten 2026. Innretning, varigheit av stønaden og avgrensing av målgruppa vil bli vurderte før forsøket startar opp. Departementet vil sende

ei forskrift for ytinga kalla «aktivitetspengar for unge» på høyring, og regjeringa vil etter planen komme tilbake i samanheng med revidert nasjonalbudsjett med ei oppdatert vurdering av budsjettkonsekvensane.

Det er likevel anslått at forsøket vil medføre at utgiftene under enkelte andre ytingar blir reduserte, og meirutgifter til stønad for målgruppa er anslåtte til 7 mill. kroner i 2026.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 7 mill. kroner.

Kap. 2655 Uførleik

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
70	Uføretrygd, <i>overslagsløyving</i>	125 162 375	132 617 500	140 609 000
75	Meinerstatning ved yrkesskade, <i>overslagsløyving</i>	76 001	68 000	94 000
76	Yrkesskadetrygd gml. lovgiving, <i>overslagsløyving</i>	30 992	30 000	27 000
	Sum kap. 2655	125 269 368	132 715 500	140 730 000

Hovudtrekk ved regelverket og endringar i regelverket

Uføretrygd skal sikre inntekt til personar som har fått inntektsevna si varig nedsett med minst 50 pst. på grunn av sjukdom, skade eller lyte. For personar som får arbeidsavklaringspengar når kravet om uføretrygd blir sett fram, er det tilstrekkeleg at inntektsevna er varig nedsett med 40 pst. Det er eit vilkår for rett til uføretrygd at ein har gått gjennom tenleg behandling for å betre inntektsevna. Arbeidsretta tiltak skal vere gjennomførte så lenge ingen openberre grunnar tilseier at det ikkje er tenleg.

Uføretrygda svarer til 66 pst. av berekningsgrunnlaget, som er gjennomsnittet av den pensjonsgivande inntekta i dei tre beste av dei fem siste kalenderåra før uføretidspunktet. Pensjons-

givande inntekt over seks gonger grunnbeløpet (G) blir ikkje medrekna. For personar som lever saman med ektefelle eller sambuar, er den minste årlege ytinga 2,329 G, eller 2,379 G dersom dei får ei uføretrygd som er ein omrekna uførepensjon. For andre utgjer den minste årlege ytinga 2,529 G. Personar som blir uføre før dei fyller 26 år på grunn av alvorleg og varig sjukdom som er klart dokumentert, er sikra ei årleg minsteyting på 2,709 G (gift/sambuar) eller 2,959 G (einsleg) frå dei fyller 20 år. Alle minstesatsane auka 1. juli 2024 i samanheng med budsjettavtalen mellom dei daverande regjeringspartia og Sosialistisk Venstreparti. Det blir gitt behovsprøvd barnetillegg for kvart barn den uføretrygda forsørger. Frå 1. juli 2024 blir det gitt barnetillegg uavhengig av inntekta til barnet.

Dersom trygdetida (busett og/eller i arbeid i Noreg) er mindre enn 40 år, blir uføretrygda

avkorta tilsvarende. Etter nærmare reglar blir det medrekna framtidig trygdetid til og med det året ein fyller 66 år.

Personar som fyller vilkåra for rett til uføretrygd, men som ikkje har mista heile inntektsevna, får ei gradert uføretrygd tilsvarende den delen av inntektsevna som er tapt. Det blir fastsett ei inntektsgrense for den uføretrygda som svarer til (forventa) inntekt etter uførleik pluss eit fribeløp på 0,4 G. Når inntekta overstig inntektsgrensa, skal uføretrygda reduserast forholdsmessig mot den overskytande inntekta. Reduksjonen skjer ut frå kor stor andel uføretrygda ved 100 pst. uføregrad utgjer av inntekta før uførleik, det vil seie etter den faktiske kompensasjonsgraden for den enkelte. Dei fleste som får uføretrygd, har ein kompensasjonsgrad mellom 60 og 70 pst. Uføregraden ligg fast sjølv om uføretrygda blir redusert på grunn av inntekt. Reglane om gradering og om reduksjon skal sikre at to personar med same tidlegare og noverande inntekt får utbetalt om lag like høg uføretrygd utan omsyn til innvilga uføregrad.

Frå 1. juli 2026 foreslår departementet at det blir sett eit tak på reduksjonsprosenten for uføretrygda når ein har arbeidsinntekt ved sida av, og at minste inntekt før uførleik for gifte/sambuande blir auka til same nivå som for einslege. Det sistnemnde gjer uføregraden uavhengig av sivilstand og gjer at det blir noko meir lønnsamt for gifte/sambuande med låg tidlegare inntekt å arbeide ved sida av uføretrygda. Departementet foreslår òg å harmonisere minstenivåa for gifte/sambuande frå 1. juli 2026 ved at den særskilde satsen for dei som har ein omrekna uførepensjon blir oppheva.

Oppfølging av oppmodingsvedtak nr. 1200,
10. juni 2021

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

Vedtaket blei gjort under behandlinga av Prop. 133 L (2020–2021), sjå Innst. 625 L (2020–2021) frå familie- og kulturkomiteen. Departementet har venta med å følgje opp vedtaket til dei økonomiske rammevilkåra for fosterforeldre var endelig avklarte. Sjø bl.a. omtale i Prop. 1 S (2024–2025). Som kjent anbefalte Fosterhjemsutvalget i NOU 2018: 18 *Trygge rammer for fosterhjem* å gjere den skattepliktige delen av fosterheimsgodtgjeringa om til ein skattefri og ikkje pensjons-

givande stønad. Eit av argumenta var at det å vere fosterforelder har meir til felles med å passe egne barn enn å utføre det som normalt blir rekna som «arbeid», og at godtgjeringa derfor ikkje burde definerast som arbeidsinntekt. Med ei slik løysing ville ikkje godtgjeringa ha gitt avkorting i trygdeytningar.

Forslaget frå Fosterhjemsutvalget er ikkje følgt opp, og inntekt frå fosterheimsoppdrag er derfor framleis rekna som skattepliktig og pensjonsgivande arbeidsinntekt. I Prop. 83 L (2024–2025) foreslår Barne- og familiedepartementet ein lovfesta rett til økonomisk godtgjering og utgiftsdekning. Utgiftsdekninga er skattefri, mens godtgjeringa er skattepliktig og pensjonsgivande inntekt. Nivået på godtgjeringa er ikkje fastsett i lov, men KS sin rettleiande sats for fosterheimar er på om lag 1 G (130 160 kr) per år.

Pensjonsgivande inntekt som fosterforeldre har, inngår i grunnlaget for opptening og berekning av trygdeytningar på same måte som anna pensjonsgivande inntekt. Uføre fosterforeldre har i tillegg til godtgjering krav på barnetrygd og dekning av utgifter. Som alle andre uføre som forsørger barn kan uføre fosterforeldre ha krav på behovsprøvd barnetillegg.

Til liks med andre uføre som kombinerer uføretrygd og arbeidsinntekt, kjem dei aller fleste uføre fosterforeldre betre ut økonomisk ved å vere fosterforelder enn ved å ikkje vere det. I dag kan den uføre behalde uføretrygda uavkorta dersom inntekta ikkje er høgare enn forventa inntekt som ufør, tillagd eit fribeløp på 0,4 G. Høgare inntekt inneber at uføretrygda blir redusert med ein forholdsmessig pst. Regjeringa foreslår å sette eit tak på denne reduksjonsprosenten på 70 pst. for å sikre at alle tener på å arbeide (eller ha oppdrag som fosterforelder), sjå nedanfor. Departementet har òg til behandling oppmodingsvedtak 611 frå 6. mai 2025, der Stortinget ber regjeringa «[...]fremme forslag om å heve fribeløpet for uføre», sjå kap. 4 *Oppmodingsvedtak*.

Når godtgjeringa inngår i oppteninga i pensjonssystemet, vil det innebere ein overkompensasjon og ulik behandling av ulike former for pensjonsgivande inntekt dersom akkurat denne inntekta ikkje skal telje med når ein fastset uføregraden, eller ikkje skal telje med i summen av inntekt som kan føre til redusert uføretrygd. Ein slik unntaksregel vil gjere at uføre fosterforeldre blir positivt særbehandla i forhold til andre som får uføretrygd. Eit unntak for uføre fosterforeldre som er grunna i at fosterheimsoppdrag er viktige for samfunnet, vil reise spørsmål om tilsvarende unntak for andre grupper med viktige oppgåver. Det er

ikkje heldig at trygdesystemet skal differensiere regelverket slik. Frå eit trygderettsleg perspektiv bør omsynet til likebehandling stå sterkt.

Regjeringa er opptatt av at det skal lønne seg å arbeide og viser bl.a. til dei foreslåtte justeringane i regelverket for uføre. Regjeringa ser ikkje noko grunnlag for å behandle mottakarar av fosterheimsgodtgjering annleis enn andre grupper som får uføretrygd, og foreslår å oppheve oppmodingsvedtaket.

Oppfølging av oppmodingsvedtak nr. 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.»

Formålet med uføretrygd er å erstatte arbeidsinntekt som har falle bort på grunn av sjukdom, skade eller lyte. Dersom ein har arbeidsinntekt, har ikkje all arbeidsinntekt falle bort, og det tilseier prinsipielt sett at uføretrygda bør reduserast. Samtidig er det eit mål at det skal lønne seg å arbeide, både i staden for å få uføretrygd og ved sida av uføretrygda. Om uføre arbeider noko ved sida av trygda, kan dei over tid òg komme meir i arbeid.

I Prop. 1 S for 2025 konkluderte departementet med at det ikkje er grunnlag for å auke fribeløpet utover dagens nivå. Det var understøtta av rapporten *Utredning av modeller for kombinasjon av arbeidsinntekt og uføretrygd*, utarbeidd våren 2024 av Statistisk sentralbyrå på oppdrag frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Samtidig varsla departementet at ein ville sjå nærmare på andre endringar som kan gjere det enklare å kombinere uføretrygd med arbeid. Departementet foreslår to slike endringar.

Mottakarar av uføretrygd som har arbeidsinntekt utover ei inntektsgrense, får uføretrygda redusert med 1 pst. av den overskytande inntekta. For 100 pst. uføre svarer inntektsgrensa til fribeløpet på 0,4 G, mens gradert uføre i tillegg kan ha ei arbeidsinntekt tilsvarende restinntektsevna. Eksempelvis kan ein person med 80 pst. uføretrygd og ei inntekt før uførleik på 5 G ha ei inntekt på 1,4 G (20 pst. $\times$ 5 G + 0,4 G) før uføretrygda blir redusert.

Den prosenten uføretrygda blir redusert med mot arbeidsinntekta (reduksjonsprosenten) svarer til kompensasjonsgraden, det vil seie kor stor del full uføretrygd utgjør av personen si normale årsinntekt i fulltidsstilling på uføretidspunktet (inntekt før uførleik). For uføre som hadde ei jamn inntekt under 6 G før uføretidspunktet, er kompensasjonsgraden 66 pst., og dei fleste har ein reduksjonsprosent mellom 60 og 70 pst. Nokre uføre har likevel høgare kompensasjonsgrad og tilsvarende høg reduksjonsprosent, og i yttertilfelle kan han vere over 100 pst. Da får dei lågare samla inntekt dersom dei arbeider. Dette gjeld personar som har eit berekningsgrunnlag som er mykje høgare enn inntekta på uføretidspunktet. Den teoretisk maksimale reduksjonsprosenten med gjeldande regelverk er 120 pst. Ifølge Arbeids- og velferdsdirektoratet var det om lag 42 000 uføre som hadde kompensasjonsgrad/reduksjonsprosent over 70 pst. ved utgangen av 2024.

Det kan argumenterast for at uføretrygda personar med høg kompensasjonsgrad i utgangspunktet er overkompenserte, og at dei derfor framleis bør få ein relativt større reduksjon av trygda dersom dei har arbeidsinntekt. Sett bort frå fribeløpet er uføretrygda basert på eit prinsipp om forholdsmessig reduksjon, slik at ein f.eks. skal behalde 60 pst. uføretrygd om ein arbeider 40 pst. med same lønnsnivå som på uføretidspunktet (sum 100 pst.). Etter dette prinsippet skal uføre med høg kompensasjonsgrad få relativt større reduksjon i trygda.

Samtidig er det eit heilt grunnleggande prinsipp for arbeidslinja at det skal lønne seg å arbeide. Ein høg reduksjonsprosent er ein barriere mot å forsøke seg i arbeid. Det framstår urimeleg om ein ikkje tener noko som helst på å arbeide, eller kanskje til og med taper, som er tilfellet når reduksjonsprosenten er over 100 pst. Samspelet med behovsprøvde ordningar, som bustøtte, kan òg medføre at uføre taper på å arbeide sjølv om reduksjonen er noko under 100 pst. i uføretrygda isolert sett.

Departementet foreslår derfor å innføre eit tak på reduksjonsprosenten. Taket bør vere noko høgare enn 66 pst., slik at det ikkje kjem i konflikt med hovudreglane. Departementet foreslår å sette taket til 70 pst. For personar som fekk uførepensjon omrekna til uføretrygd ved årsskiftet 2015, gjeld det allereie eit tak på 70 pst. for reduksjonsprosenten, sjå *forskrift om uføretrygd fra folketrygden* § 7-2. Forslaget vil dermed gi god samanheng i regelverket ved at same regel framover vil gjelde for alle.

I utgangspunktet fører taket på reduksjonsprosenten til at uføregelverket blir noko meir komplisert. For mottakarane kan det likevel vere enklare å forhalde seg til at reduksjonssatsen aldri er høgare enn 70 pst. dersom dei er usikre på kva reglar som gjeld. Det kan òg vere ein fordel når Arbeids- og velferdsetaten skal rettleie mottakarane, og Arbeids- og velferdsdirektoratet vurderer at endringa samla sett gjev ei forenkling.

Vidare foreslår departementet at minste inntekt før uførleik for dei som lever saman med ein ektefelle eller sambuar, blir auka frå 3,3 til 3,5 G. Det er same nivå som for einslege i dag. Inntekt før uførleik blir primært brukt til å fastsette uføregraden, ved at ein samanliknar inntekt før og etter uførleik, men påverkar òg kor mykje uføretrygda blir redusert når ein har arbeidsinntekt utover inntektsgrensa.

Inntekt før uførleik skal, som nemnt ovanfor, svare til personen si normale årsinntekt i fulltidsstilling på uføretidspunktet. I tilfelle der denne inntekta er vanskeleg å fastsette, eller den tidlegare fulltidsinntekta er låg, er det fastsett at inntekta før uførleik ikkje skal setjast lågare enn 3,3 G for gifte/sambuande og 3,5 G for einslege. Uføregraden skal uttrykke kor stor del av inntektsevna som er tapt som følge av sjukdom, skade eller lyte. Dette bør ikkje avhenge av sivilstand. I tillegg til at uføregraden bestemmer størrelsen på uføretrygda, er han òg eit element når ein vurderer om vilkåra for å få uføretrygd i det heile tatt er oppfylte. I prinsippet kan ulik minste inntekt før uførleik innebere at ein gift eller sambuande person får avslag, mens ein einsleg person får uføretrygd innvilga, sjølv om dei reelt sett har tapt like mykje inntektsevne. Før 2015 gjaldt det ein forskriftsregel om at inntekt før uførleik ikkje skulle settast lågare enn 3 G, både for gifte/sambuande og for einslege.

Departementet foreslår å auke minste inntekt før uførleik for gifte og sambuande til 3,5 G. Det ryddar opp i regelverket slik at uføregraden blir uavhengig av sivilstand. Gifte og sambuande med gradert uføretrygd og låg inntekt før uførleik vil få same uføregrad som tilsvarande einslege, det vil seie noko høgare uføregrad enn i dag. Uføregraden vil framleis vere 100 pst. for dei som er fullt uføre. Forslaget gir ei regelverksforenkling og større likebehandling av uføre på tvers av sivilstand.

Samtidig vil gifte og sambuande uføre som hadde låg inntekt før dei blei uføre, få lågare reduksjonsprosent når dei kombinerer uføretrygd med arbeid. Det gjeld både for fullt uføre og for gradert uføre. For dei som mottar uføretrygd på minstenivået 2,329 G og har fått inntekt før ufør-

leik sett til minstenivået, går reduksjonsprosenten ned frå om lag 70,6 pst. til om lag 66,5 pst. Det blir derfor noko meir lønnsamt å arbeide for denne gruppa.

Å innføre eit tak på reduksjonsprosenten og å auke minste inntekt før uførleik for gifte og sambuande krev endringar i folketrygdlova. Departementet tar sikte på å fremme forslag til lovendringar slik at reglane kan ta til å gjelde 1. juli 2026. Endringane kan til dels krevje manuell omrekning, og departementet gjer merksam på at det òg kan bli nødvendig å gjennomføre omrekningar etter 1. juli 2026.

Begge forslaga gir meirutgifter. Sjølv om endringane tar til å gjelde frå midten av året, har departementet lagt opp til at dei skal ha verknad fullt ut (for heile året) i etteroppgjæret for inntektsåret 2026, som blir gjennomført i 2027. Dette er til fordel for mottakarane og gir nokre meirutgifter i 2027. Taket på reduksjonsprosenten er anslått å gi meirutgifter til uføretrygd på 3 mill. kroner i 2026 og utgifter til administrative tilpassingar på 2,5 mill. kroner. Meirutgiftene til uføretrygd i 2027 er anslåtte til 9 mill. kroner, mens den varige heilårseffekten frå 2028 er anslått til 6 mill. kroner. Administrative meirutgifter frå 2027 er anslåtte til 0,5 mill. kroner. Auka minste inntekt før uførleik er anslått å gi meirutgifter til uføretrygd på 1 mill. kroner i 2026 og utgifter til administrative tilpassingar på 7 mill. kroner. Meirutgiftene til uføretrygd i 2027 er anslåtte til 3 mill. kroner, mens den varige heilårseffekten frå 2028 er anslått til 2 mill. kroner. Sjå òg kap. 2655, post 70, og kap. 605, post 01.

I samanheng med desse lovendringane vil departementet òg foreslå endringar som gjer reglane for å kombinere uføretrygd med arbeidsinntekt lettare å forstå. Bl.a. kan enkelte oppfatte uttrykket «inntektsgrense» som ei øvre grense for kva inntekt dei har «lov» til å ha ved sida av uføretrygda. Departementet vil foreslå å erstatte «inntektsgrense» med «botnfrådrag» i reglane om reduksjon av uføretrygd mot inntekt. Det vil ikkje på same måte framstå som ei øvre grense, men uttrykke tydelegare at inntekt opp til dette nivået ikkje påverkar uføretrygda. Departementet kjem tilbake til dette forslaget og andre justeringar i lovproposisjonen.

Med desse forslaga reknar departementet dette oppmodingsvedtaket som utkvittert. Som omtalt i kap. 4 vil departementet vurdere fribeløpet i samband med oppmodingsvedtak 611 frå 6. mai 2025 og komme tilbake til Stortinget om dette på eit seinare tidspunkt.

Departementet viser elles til at det med verknad frå inntektsåret 2024 (etteroppgjer i 2025) er innført meir fleksible reglar for uføre som er på veg mot full jobb. Dei nye reglane utvidar unntaket frå tilbakekrevjing av uføretrygd når årsinntekta overstig 80 pst. av tidlegare inntekt ved såkalla arbeidsforsøk.

Departementet tar sikte på å sende eit forslag om å legge om barnetillegget til uføretrygd frå eit behovsprøvd til eit standardisert (universelt) tillegg på høyring i løpet av hausten 2025. Det er lagt opp til at omlegginga skal skje om lag budsjettneutralt på innføringstidspunktet. Dersom omlegginga blir gjennomført, vil denne omlegginga òg gjere det meir lønnsamt for mange å kombinere uføretrygd med arbeid. I tillegg blir regelverket vesentleg enklare å forstå for mottakarane og å praktisere for Arbeids- og velferdsetaten. Det blir tatt sikte på å fase inn dei nye reglane frå 2027.

Harmonisering av minstenivået for gifte og sambuande

Departementet foreslår at det særskilde minstenivået for gifte og sambuande som fekk uførepensjon omrekna til uføretrygd i 2015, blir oppheva frå 1. juli 2026. Det gir likebehandling med andre gifte og sambuande uføre og forenkler uføreregelverket.

Etter dei gjeldande reglane blir uføretrygd gitt med fem ulike minstenivå. Minste årlege yting er 2,329 G for gifte og sambuande. For dei som mottar ei uføretrygd som er ein omrekna uførepensjon, gjeld likevel eit særskilt minstenivå på 2,379 G. Eit særskilt nivå for denne gruppa blei innført frå 1. september 2016 i samband med at grunnpensjonane til gifte og sambuande alderspensjonistar auka frå 85 til 90 pst. av grunnbeløpet. Elles gjeld det høgare minstenivå for einslege, og dessutan for unge uføre (gifte/sambuande og einslege) frå dei fyller 20 år. Nivået for einslege avheng ikkje av om uføretrygda er ein omrekna uførepensjon. Einslege hadde allereie full grunnpensjon i uførepensjonen som var omrekna til uføretrygd, og var derfor ikkje omfatta av auken.

Dei som har ein omrekna uførepensjon er personar som mottok den tidlegare uførepensjonen før 2015. Dei blei overførte til ny uføretrygd i 2015 gjennom uførereforma og fekk ytinga omrekna. Over tid blir det stadig færre som har ein omrekna uførepensjon, fordi dei eksisterande mottakarane går over til alderspensjon m.m. Arbeids- og velferdsdirektoratet reknar med at det særskilde minstenivået for gifte og sambuande

med omrekna uførepensjon omfattar om lag 10 700 personar i 2026. Den særskilde satsen for denne gruppa (opphaveleg sett til 2,33 G) blei innført sjølv om personar med omrekna uførepensjon ikkje mottok grunnpensjon etter 2014. Sjå Prop. 11 L (2015–2016) og Innst. 106 L (2015–2016). Det kan vere vanskeleg å forklare kvifor gifte og sambuande mottakarar av uføretrygd skal ha ulike minstesatsar, avhengig av kva dato dei fekk uføretrygd med verknad frå. Særregelen for dei med omrekna uførepensjon vil 1. juli 2026 ha vart om lag ti år, og ein bør no vurdere å oppheve han. Det er dessutan liten forskjell (2,15 pst.) mellom dei to satsane for gifte og sambuande.

Forslaget er at satsane blir harmoniserte til 2,329 G frå 1. juli 2026. Det blir gjort ved at den særskilde satsen blir oppheva. Verknadstidspunkt 1. juli 2026 vil truleg innebere at uføretrygda i kroner uansett vil auke frå april til juli òg for dei som i dag har den særskilde satsen, fordi G-reguleringa per 1. mai 2026 truleg vil bli høgare enn 2,15 pst. Dersom lønnsveksten blir lik lønnsvekstanslaga i Nasjonalbudsjettet 2026, vil G-reguleringa per 1. mai 2026 bli 3,55 pst.

Ein sideeffekt er at det blir noko meir lønnsamt å kombinere uføretrygd med arbeidsinntekt for dei som endringa rører ved. Saman med forslaget om å auke minste inntekt før uførleik for gifte og sambuande til 3,5 G vil reduksjonsprosenten for uføretrygda gå ned frå 70 pst. til om lag 66,5 pst.

Forslaget krev endringar i folketrygdlova. Departementet tar sikte på å fremme forslag til lovendringar slik at endringa kan gjelde med verknad frå 1. juli 2026. Forslaget gir dermed ei innsparing i 2026, med heilårseffekt frå 2027. Målt i faste kroner vil heilårseffekten falle noko over tid fordi det blir færre mottakarar med omrekna uførepensjon. Reduksjonen i utgifter til uføretrygd i 2026 er anslått til 35 mill. kroner, mens utgifter til administrative tilpassingar er anslåtte til 3 mill. kroner. Vidare er mindreutgiftene til uføretrygd anslåtte til 64 mill. kroner i 2027 og 60 mill. kroner i 2028, med administrative meirutgifter på 0,5 mill. kroner. Sjå òg kap. 2655, post 70 og kap. 605, post 01.

Rapport

Utgiftsutviklinga

I 2024 var utgiftene til uføretrygd 125 162 mill. kroner, mot 117 726 mill. kroner i 2023. Utgiftene auka dermed med 7 436 mill. kroner, eller 6,3 pst., frå 2023.

Utgiftsveksten skriv seg i hovudsak frå regulering av grunnbeløpet og fleire mottakarar av ufø-

retrygd. Det gjennomsnittlege grunnbeløpet auka i perioden 2023–2024 med om lag 5,2 pst. Det gjennomsnittlege talet på mottakarar auka med om lag 1,1 pst. frå 2023 til 2024.

Auken i utgifter til uføretrygd var likevel lågare i perioden 2021–2024 enn i dei føregåande åra. Det kjem av ein midlertidig nedgang i talet på mottakarar som gjekk frå arbeidsavklaringspengar til uføretrygd, som følge av at stønadspanen for mottakarar av arbeidsavklaringspengar blei forlengd på grunn av koronapandemien. I 2022 kom det òg andre endringar i reglane for arbeidsavklaringspengar. Også desse endringane kan ha bidratt til at færre gjekk frå arbeidsavklaringspengar til uføretrygd samanlikna med før 2021.

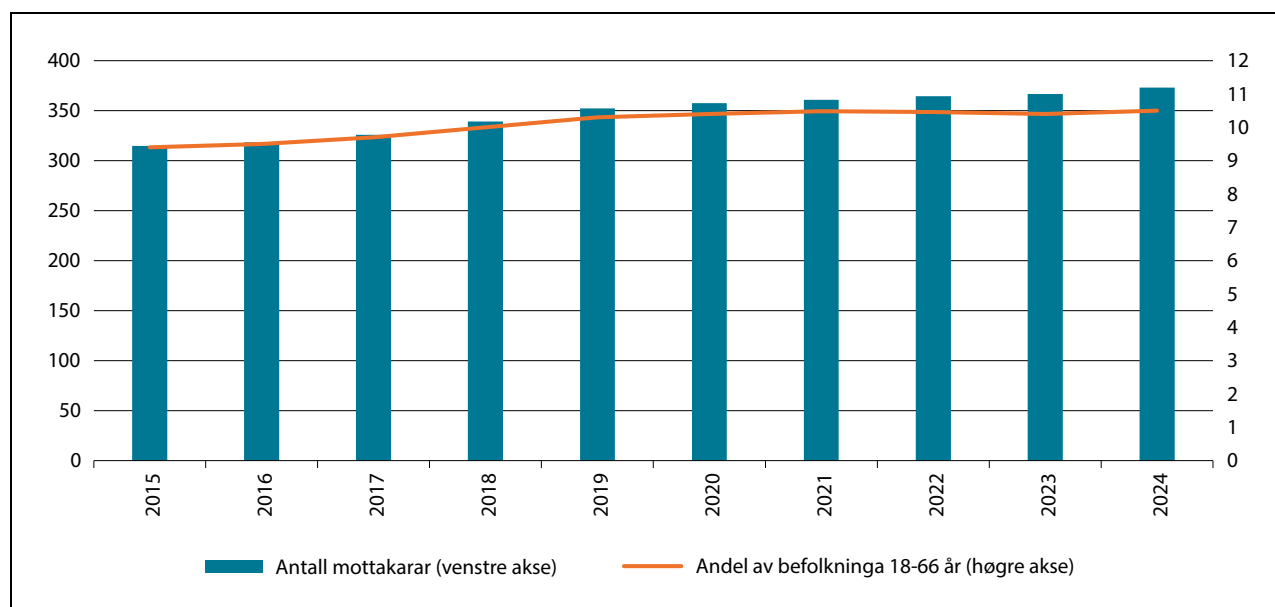
I første halvåret 2025 er det rekneskapsført utgifter på 65 490 mill. kroner til uføretrygd. Det

inneber ein vekst på 7,1 pst. i forhold til same perioden i 2024.

Mottakarar av uføretrygd

Per desember 2024 var det registrert 373 040 mottakarar av uføretrygd. Det er ein auke på 6 410 personar, eller 1,7 pst., frå desember 2023. Som andel av befolkninga i aldersgruppa 18–66 år var det 10,5 pst. som fekk uføretrygd i desember 2024. Det er ein oppgang på 0,1 pst. frå desember 2023. Oppgangen kjem frå vekst i talet på mottakarar.

Ved utgangen av juni 2025 fekk 374 800 personar uføretrygd, noko som inneber ein auke på 1 765 personar sidan utgangen av 2024. Ved utgangen av juni 2025 fekk 10,6 pst. av befolkninga i aldersgruppa 18–66 år uføretrygd.



Figur 6.6 Mottakarar av uføretrygd.¹ Talet på mottakarar og mottakarar som andel av befolkninga i aldersgruppa 18–66 år ved utgangen av året. Tal i tusen. Andel i pst. 2015–2024

¹ 11/12 av 18-åringane og 1/12 av 67-åringane er medrekna. Det kjem av at ein kan få uføretrygd frå månaden etter at ein fyller 18 år, og til og med den månaden ein fyller 67 år.

Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Figur 6.6 viser utviklinga i talet på personar som mottok uføretrygd frå 2015 til 2024. I åra frå 2015 til 2024 auka talet på uføretrygda kvart år. Frå 2015 til 2024 auka andelen av befolkninga med uføretrygd frå 9,4 pst. til 10,5 pst. I tiåret før 2015 heldt talet på mottakarar av uføretrygd og tidsavgrensa uførestønad seg tilnærma uendra. Samtidig førte vekst i befolkninga til ein reduksjon i andelen uføretrygda. I 2004 utgjorde andelen 10,4 pst., mens han i 2013 var redusert til 9,3 pst. Under del I, punkt 3.6 Utviklinga i helserelaterte

ytingar, kan ein sjå utviklinga for dei helserelaterte ytingane i samanheng over fleire år. Der er òg betydninga av demografiske endringar og arbeidsmarknadssituasjonen drøfta nærmare.

Tabellen nedanfor viser alders- og kjønnsfordelinga blant mottakarar av uføretrygd ved utgangen av 2024. Omtrent 6,0 pst. av mottakarane er i aldersgruppa under 30 år, mens 29,2 pst. er mellom 30 og 49 år. Hovudtyngda av mottakarane er 50 år og eldre og utgjør omtrent 64,8 pst. av alle mottakarane. Andelen kvinner er høgast i alders-

gruppene 30–49 år og 50 år og over, hhv. 58 pst. og 60 pst. Blant dei under 30 år utgjør menn 53,5 pst.

Fordelinga av uføretrygda etter alder og kjønn er så å seie uendra frå 2022.

Talet på mottakarar av uføretrygd i desember 2024. Etter alder og kjønn

	Under 30 år	30–49 år	50 år og over	Ikkje oppgitt	Totalt
Kvinner	10 411	63 672	145 078	0	219 161
Menn	11 962	45 238	96 673	2	153 875
Sum	22 373	108 910	241 751	2	373 036

Som andel av befolkninga er det fleire kvinner enn menn som får uføretrygd. 12,6 pst. av kvinnene i aldersgruppa 18–66 år fekk uføretrygd ved utgangen 2024, mot 8,5 pst. av mennene i same aldersgruppa. Frå 2023 har andelen blant både menn og kvinner auka med 0,1 pst. Uføreandelen blant kvinner er høgare enn blant menn i alle aldersgrupper eldre enn 24 år. I aldersgruppene 18–19 år og 20–24 år er andelen menn høgare. Forskjellen mellom kjønna aukar med alderen og er særleg stor for gruppa 50 år og over.

Frå utgangen av desember 2023 til utgangen av desember 2024 har uføreandelen gått ned for dei over 50 år, med størst nedgang blant dei over 60 år. For alle som er yngre enn 50 år, har andelen auka. Nedgangen for dei eldre aldersgruppene, og spesielt dei over 60 år, har bidratt til at uføreandelen i alt har halde seg forholdsvis stabil over tid. Andelen unge uføresom andel av befolkninga i same aldersgruppe var 2,7 pst. per desember 2024, ein auke på 0,1 pst. frå 2023.

Talet på nye mottakarar av uføretrygd i løpet av året og prosentvis endring frå året før. 2022–2024

År	Nye mottakarar av uføretrygd			Prosentvis endring frå året før		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2022	28 671	12 111	16 560	2,0	2,6	1,5
2023	26 901	11 307	15 594	-6,2	-6,6	-5,8
2024	30 788	13 054	17 734	14,4	15,5	13,7

Tabellen ovanfor viser talet på nye mottakarar av uføretrygd i løpet av året og prosentvis endring frå tidlegare år. Det var ein auke i talet på nye mottakarar av uføretrygd blant begge kjønn frå 2023 til 2024. Blant kvinnene var det 2140 fleire nye mottakarar i 2024, mens det blant mennene var 1750 fleire nye mottakarar enn i 2023. Av dei nye uføretrygda i 2024 var 58 pst. kvinner.

Per desember 2024 var det 379 100 personar med eit vedtak om uføretrygd. Av desse var 18,5 pst. registrerte med eit arbeidsforhold. Det er 0,1 prosentpoeng lågare enn i desember 2023. Om lag 81 pst. av mottakarane av uføretrygd fekk 100 pst. uføretrygd. Av desse var 5,3 pst. registrerte med eit arbeidsforhold. Om lag 20 pst. av alle uføretrygda hadde vedtak om gradert uføre-

trygd. Av desse var 71,9 pst. registrerte med eit arbeidsforhold.

Den gjennomsnittlege utbetalingsgraden, det vil seie justert for reduksjon mot samtidig pensjonsgivande inntekt, var 93,2 pst. i desember 2024. Det er 0,2 prosentpoeng høgare enn på same tida i 2023.

Mottakarar av uføretrygd under 30 år

Ved utgangen av 2024 fekk om lag 22 370 personar under 30 år uføretrygd. Det er ein auke på om lag 560 personar i forhold til utgangen av 2023, da det var om lag 21 810 personar under 30 år som fekk uføretrygd.

Sidan 2014 har talet på uføretrygda under 30 år auka med om lag 10 570 personar. Det har vore

ein betydeleg befolkningsvekst i aldersgruppa i perioden, men likevel har andelen uføre i aldersgruppa under 30 år nesten dubla seg frå om lag 1,5 pst. i 2014 til om lag 2,7 pst. i 2024. Endringar i regelverket for midlertidige helserelaterte ytingar har òg spelt inn på utviklinga. I perioden med tidsavgrensa uførestønad (2004–2010) fekk mange unge slik stønad når dei søkte om ei uføreyting. Innføringa av arbeidsavklaringspengar i 2010 har bidratt til at avklaringa til varig uføretrygd skjer raskare enn før.

Budsjettforslag 2026

Post 70 Uføretrygd, overslagsløyving

For 2026 er det lagt til grunn eit gjennomsnittleg antal mottakarar av uføretrygd på om lag 380 650 og ei gjennomsnittleg årleg utbetaling per mottakar på 369 460 kroner.

Utgiftsanslaget for 2026 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjeret i 2025 og 2026. Som følge av dette aukar utgiftsanslaget på posten med 5 413 mill. kroner.

Som omtalt ovanfor, foreslår departementet frå 1. juli 2026 å innføre eit tak på reduksjonsprosenten når uføretrygd blir kombinert med arbeidsinntekt. Som følge av dette aukar budsjettforslaget med 3 mill. kroner. Verknaden i 2027 er anslått til 9 mill. kroner inkludert etteroppgjer for 2026, mens den ordinære heilårseffekten frå 2028 venteleg gir ei meirutgift på 6 mill. kroner.

Vidare er det foreslått at minste inntekt før uførleik blir auka for gifte og sambuande frå same dato. Det aukar budsjettforslaget for 2026 med 1 mill. kroner. For 2027 er verknaden berekna til 3 mill. kroner inkludert etteroppgjer for 2026, og den ordinære heilårseffekten frå 2028 gir venteleg ei meirutgift på 2 mill. kroner.

Forslaget om å harmonisere minstenivået for gifte og sambuande ved å oppheve det særskilde minstenivået for gifte og sambuande med

omrekna uførepensjon frå 1. juli 2026, reduserer budsjettforslaget for 2026 med 35 mill. kroner. Heilårseffekten i 2027 er anslått til 64 mill. kroner. Over tid vil heilårseffekten falle noko som følge av at det blir færre med omrekna uførepensjon, og for 2028 er det anslått at han gir ei innsparing på 60 mill. kroner.

Sjå òg omtale av dei administrative kostnadene ved forslaga under kap. 605, post 01.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 140 609 mill. kroner.

Post 75 Meinerstatning ved yrkesskade, overslagsløyving

Posten dekker utgifter til meinerstatning ved yrkesskade etter folketrygdlova § 13-17. Meinerstatning ved yrkesskade skal gi kompensasjon for ulemper av ikkje-økonomisk art som følge av yrkesskade som er godkjend etter folketrygdlova. Meinerstatninga blir utmålt etter graden av medisinsk invaliditet.

Utgiftsanslaget for 2026 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjeret i 2025 og 2026.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 94 mill. kroner.

Post 76 Yrkesskadetrygd gml. lovgiving, overslagsløyving

Posten dekker utgifter til uførepensjon for yrkesskadar som skjedde før 1971. Yrkesskadetrygda får stadig mindre betydning ettersom ho berre omfattar skadar som skjedde før 1971 og blei melde inn før 1. januar 1990. Utgiftene under posten fell derfor marginalt frå år til år.

Utgiftsanslaget for 2026 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjeret i 2025 og 2026.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 27 mill. kroner.

Programkategori 29.60 Kompensasjon for meirutgifter ved nedsett funksjonsevne m.m.

Utgifter under programkategori 29.60 fordelte på kapittel

					(i 1 000 kr)
Kap.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
2661	Grunn- og hjelpestønad, hjelpe- middel m.m.	14 462 877	14 992 705	16 822 115	12,2
	Sum kategori 29.60	14 462 877	14 992 705	16 822 115	12,2

Utgifter under programkategori 29.60 fordelte på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
50–89	Overføringer til andre	14 462 877	14 992 705	16 822 115	12,2
	Sum kategori 29.60	14 462 877	14 992 705	16 822 115	12,2

Kap. 2661 Grunn- og hjelpestønad, hjelpemiddel m.m.

(i 1 000 kr)				
Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
70	Grunnstønad, <i>overslagsløyving</i>	1 798 959	1 852 700	1 891 800
71	Hjelpestønad, <i>overslagsløyving</i>	2 320 579	2 522 000	2 748 200
72	Stønad til servicehund, <i>kan overførast</i>	6 658	10 280	10 650
73	Hjelpemiddel m.m. under arbeid og utdanning	118 294	139 240	147 000
74	Tilskot til bilar	1 007 513	809 700	1 299 700
75	Betring av funksjonsevna, hjelpemiddel	5 008 654	5 148 100	5 821 900

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
76	Betring av funksjonsevna, hjelpemiddel som tenester	431 843	490 760	555 000
77	Ortopediske hjelpemiddel	2 604 646	2 874 800	3 058 200
78	Høyreapparat	1 083 823	1 082 900	1 210 200
79	Aktivitetshjelpemiddel til personar over 26 år	81 908	62 225	79 465
	Sum kap. 2661	14 462 877	14 992 705	16 822 115

Hovudtrekk ved regelverket og foreslåtte endringar

Kapittelet omfattar grunnstønad og hjelpestønad etter folketrygdlova kapittel 6, og hjelpemiddel etter folketrygdlova kapittel 10.

Grunn- og hjelpestønad

Grunn- og hjelpestønad skal gi økonomisk kompensasjon til personar som på grunn av varig sjukdom, skade eller lyte har visse ekstraavgifter, eller som treng særskilt tilsyn og pleie.

Grunnstønad blir gitt til bestemte formål, inkludert drift av tekniske hjelpemiddel, transport (inkludert drift av bil), klesslitasje, hald av førarhund og servicehund og fordyra kosthald ved diett. Stønaden blir gitt etter seks satsar. Den lågaste satsen er 9 024 kroner, og den høgaste er 44 928 kroner i året per 1. januar 2025.

Hjelpestønad kan givast til personar som har særskilt behov for tilsyn og pleie på grunn av varig sjukdom, skade eller lyte. Stønaden blir berre gitt dersom det ligg føre eit privat pleieforhold. Ordinær hjelpestønad er 16 152 kroner i året per 1. januar 2025. Forhøgd hjelpestønad, som kan ytast til barn og unge under 18 år med særskilt behov for tilsyn og pleie, er to, fire eller seks gonger ordinær hjelpestønad. Den høgaste satsen er 96 912 kroner i året per 1. januar 2025.

Blir det gitt grunn- og hjelpestønad til barn, er det vanlegvis foreldra som disponerer stønaden som verje for barnet. Hjelpestønad er ei skattefri kontantytting som kan nyttast til å kjøpe hjelp.

Stortinget vedtar satsane for grunn- og hjelpestønad i eige romartalsvedtak. Departementet foreslår å vidareføre satsane nominelt frå 2025 til 2026. Dette er anslått å gi ei innsparing på 38,2 mill. koner på post 70 og 61,8 mill. kroner på post 71.

Hjelpemiddel

Hjelpemiddel frå folketrygda kompenserer for utgifter til betring av arbeidsevna og funksjonsevna i dagleglivet for personar som har varig sjukdom, skade eller lyte. Det blir gitt stønad til tiltak som er nødvendige og tenlege for at mottakarane skal bli i stand til å skaffe seg eller behalde arbeid, for å betre funksjonsevna deira i dagleglivet eller for at dei skal kunne pleiast i heimen.

Stønad kan givast i form av utlån av, tilskot til eller lån til hjelpemiddel, høyreapparat, grunnmønster til saum av klede, førarhund, lese- og sekretærhjelp for blinde og svaksynte, tolkehjelp for døve og personar med nedsett høyrse, tolk- og følgeperson for døvblinde, motorkøyretøy eller anna transportmiddel, ortopediske hjelpemiddel, brystprotesar, ansiktsdefektprotesar, augeprotesar, parykkar, briller til barn m.m. Det kan òg givast stønad til å bygge om maskiner og til å legge til rette det fysiske miljøet på arbeidsplassen, og tilskot til opplæringstiltak.

Utgiftene til hjelpemiddel er fordelte på postane 72–79. Reglane om hjelpemidla som blir finansierte over post 72 og 79 er gitt i forskrifter som følger opp Stortingets årlege budsjettvedtak. Postane er rammefinansierte, og tildeling av hjelpemidla blir stansa dersom løyvinga er brukt opp.

Hovudreglane om utgiftene som er fordelte på postane 73–78 er gitt i folketrygdlova kapittel 10. Dersom vilkåra i § 10-5 (stønad til betring av funksjonsevna i arbeidslivet) eller § 10-6 (stønad til betring av funksjonsevna i dagleglivet) er oppfylt, kan det etter § 10-7 gis stønad i form av utlån av, tilskott til eller lån til hjelpemiddel (postane 73-78 blir omfatta av regelen). Det er gitt en rekke forskrifter i medhald av § 10-7. Dette gjeld bl.a. forskrifter om stønad til høyreapparat, til ortopediske hjelpemiddel, til motorkøyretøy mv. Forskriftene er en nødvendig presisering og utdyping av loven.

Det finst svært mange ulike hjelpemiddel, og detaljerte regler om tildeling av hjelpemidla er gitt i forskrift og rundskriv. Medlemmer av folketrykda har rett til desse hjelpemidla dersom vilkåra er oppfylt.

Fleire faktorar kan påverke utgiftene på postane. Størst uvisse er det knytt til kor mange som vil søke, og ha rett til, dei ulike hjelpemidla det enkelte året. Ved rett til nokon hjelpemiddel dekkes dei faktiske utgiftene til hjelpemiddelet. Uvisse knytt til utviklinga av prisane på desse hjelpemidla bidrar derfor også til uvisse om utgiftene til postane. Uvisse knytt til utgiftene på postane kan føre til at anslaga knytt til utgiftene enkelte år vil vere for lave, slik at rammene for ein eller fleire av postane blir overskride, noko som er forbode i bevilgningsreglementet § 5 andre ledd første punktum med mindre Stortinget har gitt samtykke til overskriding. Riksrevisjonen har karakterisert meirforbruket på enkelte poster i 2024 som vesentleg uheimla meirforbruk.

Regjeringa foreslår at Arbeids- og inkluderingsdepartementet kan overskride løyvinga under postane 73–78 dersom talet på mottakarar av hjelpemiddel blir høgare enn forutsett i budsjettet, sjå forslag til romartalsvedtak.

Stønad til enkelte hjelpemiddel blir gitt etter stønadssatsar. Dette gjeld bl.a. hjelpemiddel den enkelte kjøper sjølv, og kor det er ein viss valfridom knytt til kva slags produkt den enkelte kjøper. Også hjelpemiddel der det er nødvendig med ein viss eigenbetaling for å hindre overforbruk, blir dekt ved stønadssatsar. Departementet foreslår å vidareføre satsane nominelt frå 2025 til 2026. Dette blir anslått å gi ei innsparing på 0,3 mill. kroner på post 74; 8,1 mill. kroner på post 75; 11,8 mill. kroner på post 77; og 19,8 mill. kroner på post 78.

Styrking av ordninga med aktivitetshjelpemiddel til personar over 26 år

Fysisk aktivitet gir store helsegevinstar. Å ha moglegheit til å delta i slike aktivitetar kan vere viktig for både arbeidsevna og det sosiale livet for personar med nedsett funksjonsevne.

Ordninga med aktivitetshjelpemiddel til personar over 26 år er ei rammestyrt ordning som legg til rette for at personar med nedsett funksjonsevne, til liks med resten av befolkninga, kan drive fysisk aktivitet.

Sidan ordninga er rammestyrt, må Arbeids- og velferdsetaten slutte å tildele aktivitetshjelpemiddel når løyvinga er brukt opp, sjølv om fleire søkarar fyller vilkåra for tildeling. Dei siste åra har det vore langt fleire som har søkt om aktivitetshjelpemiddel, enn det er løyving til å innvilge aktivitetshjelpemiddel til.

Regjeringa ønsker å legge til rette for at personar med nedsett funksjonsevne har dei same moglegheitene som resten av befolkninga. For at fleire skal få tilgang til nødvendige aktivitetshjelpemiddel, foreslår regjeringa å auke løyvinga til aktivitetshjelpemiddel til personar over 26 år med 15 mill. kroner.

Rapport

Grunn- og hjelpestønad

Utgiftene til grunnstønad i 2024 var 1 799 mill. kroner, mot 1 663 mill. kroner i 2023. Utgiftene til hjelpestønad var 2 321 mill. kroner i 2024, mot 1 956 mill. kroner i 2023. I løpet av 2024 fekk i alt 8 592 nye personar innvilga grunnstønad, mens 8 820 nye personar fekk innvilga hjelpestønad.

Tabellane nedanfor viser talet på mottakarar av grunn- og hjelpestønad etter alder og sats per 31. desember 2024. Ved utgangen av 2024 fekk til saman 139 893 personar grunnstønad og 76 020 personar hjelpestønad. Talet på mottakarar i alt var 5,0 pst. høgare enn i 2023.

Utgiftsutvikling for grunn- og hjelpestønad i perioden 2022–2024 (mill. kroner)

	2022	2023	2024
Grunnstønad	1 567	1 663	1 799
Hjelpestønad	1 739	1 956	2 321

Talet på grunnstønadmottakarar etter alder og sats per 31. desember 2024

Alder	I alt	0–17 år	18–66 år	67 år og eldre
I alt	139 893	30 803	76 178	32 912
Sats 1	87 822	21 431	45 078	21 313
Sats 2	24 639	7 915	14 092	2 632
Sats 3	14 673	789	8 973	5 911
Sats 4	9 927	530	6 977	2 420
Sats 5	1 894	102	1 341	451
Sats 6	938	36	7170	185

62,8 pst. av grunnstønadmottakarane fekk sats 1 ved utgangen av 2024. 22,0 pst. av mottakarane var under 18 år.

51,3 pst. av hjelpestønadmottakarane fekk sats 1 ved utgangen av 2024. Det er barn og ungdom i alderen 0–17 år som får hjelpestønad etter sats 2–4.

Talet på hjelpestønadmottakarar etter alder og sats per 31. desember 2024

Alder	I alt	0–17 år	18–66 år	67 år og eldre
I alt	76 020	41 567	27 968	6 485
Sats 1	38 984	4 841	27 671	6 472
Sats 2	26 134	26 006	115	13
Sats 3	9 319	9 254	65	-
Sats 4	1 583	1 466	117	-

Stønad til servicehund

Utgiftene på denne posten var 6,7 mill. kroner i 2024. Det blei utlevert 15 servicehundar i 2024.

Hjelpemiddel m.m. under arbeid og utdanning

Utgiftene på denne posten var 118,3 mill. kroner i 2024, mot 132,0 mill. kroner i 2023.

Dette er ein samansett post med fleire typar ytingar. Talet på søknader om fysisk tilrettelegging på arbeidsplassen auka med 22 pst. i 2024 i

forhold til 2023, mens utgiftene gjekk ned med 31 pst. I hovudsak blir stønaden til dette formålet gitt i form av lån og tilskot.

Utgifter til tolkehjelp for personar med nedsett høyrse i arbeid og i utdanning, utført av frilanstolkar, gjekk ned med 13,4 pst. frå 2023 til 2024.

Over tid har det blitt fleire fast tilsette teiknspråktolkar i Tolketjenesten. Satsinga på fast tilsette blei styrkt ytterlegare i 2024, og har medført redusert bruk av frilanstolkar. Generelt er det eit aukande behov for tolking, bl.a. fordi fleire unge med nedsett høyrse tar høgare utdanning.

Utgiftsutviklinga for dei enkelte stønadene i perioden 2022–2024 (mill. kroner)

	2022	2023	2024
I alt	119,2	132,0	118,3
Lån og tilskot til tilrettelegging til arbeid	11,4	15,6	10,8
Tolkehjelp til personar med nedsett høyrse ¹	88,7	95,7	82,9
Tolkehjelp til døvblinde ²	6,6	6,3	7,0
Lese- og sekretærhjelp	12,5	14,5	17,7

^{1, 2} Utgiftene til tolkehjelp i tabellen gjeld berre utgifter til frilanstolkar. I tillegg kjem driftsutgifter til fast tilsette tolkar under kap. 605, post 01.

Tilskot til bilar

Det kan givast økonomisk tilskot til ordinære bilar (gruppe 1) til arbeid og utdanning eller rente- og avdragsfrie lån til spesialtilpassa bilar (gruppe 2).

Utgiftene til bilstønad var 1 008 mill. kroner i 2024, mot 926 mill. kroner i 2023. Endringa inne-

ber ein auke på 8,8 pst. Talet på søknader om stønad til bil i gruppe 1 auka frå 2023 til 2024. Talet på søknader om stønad til bil i gruppe 2, og talet på innvilga søknader om stønad til bil i gruppe 2, gjekk noko ned frå 2023 til 2024, etter ein betydeleg auke året før.

Utgiftsutviklinga innanfor dei enkelte stønadene på bilområdet, heile året i perioden 2022–2024 (mill. kroner)

	2022	2023	2024
I alt	714,4	926,4	1 007,5
Kjøp av bil gruppe 1	10,2	10,5	12,0
Kjøp av bil gruppe 2	456,2	551,5	652,3
Utstyr, ombygging, køyreopplæring	249,5	367,0	346,3
Innbetaling gjeldsoppgjer, m.m.	-1,6	-2,6	-3,2

Innbetalingane ved gjeldsoppgjer er i hovudsak flytta over til kap. 5701, post 88.

Betring av funksjonsevna, hjelpemiddel

Utgiftene på denne posten var 5 009 mill. kroner i 2024. Det er ein auke på 14,5 pst. frå 2023, da utgiftene var 4 374 mill. kroner. Dei største hovudgruppene i 2024 var hjelpemiddel til hushald og bustad (1 139 mill. kroner), kommunikasjons- og datahjelpemiddel (1 070 mill. kroner) og elektrisk rullestol (1 014 mill. kroner).

I 2024 var det 175 117 brukarar som fekk eitt eller fleire utlån gjennom hjelpemiddelsentralane. Det er ein auke på 2,4 pst. frå 2023. Det var i tillegg 15 161 brukarar som fekk service på hjelpemiddel, og 15 563 brukarar som fekk råd, rettleiing m.m. Om lag 17 pst. av alle registrerte hjelpe-

middelbrukarar er barn og unge under 18 år. Delen av brukarar i yrkesaktiv alder er om lag 24 pst., mens rundt 59 pst. av brukarane er personar over 67 år. Kommunane satsar i stor grad på heimebasert omsorg i eigne bustader framfor institusjonar, noko som bidrar til eit større behov for utlån av hjelpemiddel.

Betring av funksjonsevna, hjelpemiddel som tenester

Dette er ein samansett post med fleire typar ytingar. Utgiftene på posten var 432 mill. kroner i 2024, noko som inneber ein auke på 9,5 pst. frå 2023. Det meste av utgiftene er knytte til tilpassingskurs og anna opplæring, reise og opphald i samanheng med utprøving av ulike hjelpemiddel, tolkehjelp til personar med nedsett høyrse og

døve, tolk- og følgeperson for døvblinde, og førarhundar. Dei samla utgiftene til tolkehjelp til personar med nedsett høyrsel og døvblinde, utført av frilanstolkar, i arbeid og i dagleglivet, gjekk ned frå om lag 197 mill. kroner i 2023, til om lag 195 mill. kroner i 2024.

Ortopediske hjelpemiddel

Utgiftene til ortopediske hjelpemiddel var 2 605 mill. kroner i 2024. Det er ein auke på 15,7 pst. frå 2023. Dei største produktgruppene det blei gitt støtte til i 2024, var ortosar og fotsenger (1 104 mill. kroner), fottøy (710 mill. kroner) og protesar (639 mill. kroner).

Høyreapparat og tinnitusmaskerarar

Dei samla utgiftene på posten var 1 084 mill. kroner i 2024. Det er ein auke på 20,3 pst. frå 2023.

Det kom inn 63 113 søknader om stønad til høyreapparat i 2024. Det var ein nedgang på 6,8 pst. frå 2023. Reparasjonar auka med 47 pst. frå 2023 til 2024.

Aktivitetshjelpemiddel til personar over 26 år

Det blei kjøpt inn hjelpemiddel i ordninga for 82 mill. kroner i 2024. Kjøp av tenester utgjorde 2,0 mill. kroner, og det blei innbetalt eigenandelar på om lag 4,5 mill. kroner. I første halvåret 2025 var dei rekneskapsførte utgiftene til aktivitetshjelpemiddel for personar over 26 år 46 mill. kroner. Det blei innbetalt eigenandelar på om lag 2,8 mill. kroner.

Budsjettforslag 2026

Post 70 Grunnstønad, overslagsløyving

Det er lagt til grunn eit gjennomsnittleg antal grunnstønadsmottakarar på 142 250 for 2025, og 146 520 for 2026. For 2026 er det foreslått å vidareføre satsane nominelt frå 2025. Desse satsane er foreslått frå 1. januar 2026:

- Sats 1: 9 024 kroner
- Sats 2: 13 752 kroner
- Sats 3: 18 024 kroner
- Sats 4: 26 544 kroner
- Sats 5: 35 964 kroner
- Sats 6: 44 928 kroner

For 2026 er det foreslått ei løyving på 1 891,8 mill. kroner.

Post 71 Hjelpetønad, overslagsløyving

Det er lagt til grunn eit gjennomsnittleg antal hjelpetønadsmottakarar på 78 865 for 2025 og 83 595 for 2026. For 2026 er det foreslått å vidareføre satsane nominelt frå 2025. Desse satsane er foreslått frå 1. januar 2026:

- Sats 1: 16 152 kroner
- Sats 2: 32 304 kroner
- Sats 3: 64 608 kroner
- Sats 4: 96 912 kroner

For 2026 er det foreslått ei løyving på 2 748,2 mill. kroner.

Post 72 Stønad til servicehund, kan overførast

Posten er rammestyrt. For 2026 er det lagt til grunn ein prisauke på 3,6 pst.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 10,7 mill. kroner.

Post 73 Hjelpemiddel m.m. under arbeid og utdanning

For 2025 er det lagt til grunn ein negativ volumvekst på 6 pst. og ein prisauke på 3,9 pst. For 2026 er det lagt til grunn ein negativ volumvekst på 4 pst. og ein prisauke på 3,6 pst.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 147 mill. kroner.

Post 74 Tilskot til bilar

For 2025 er det lagt til grunn ein volumvekst på 19 pst. og ein prisauke på 2,8 pst. For 2026 er det lagt til grunn ein volumvekst på 3,0 pst. Det er lagt til grunn at tilskot til bil i gruppe 1 blir vidareført nominelt frå 2025 til 2026. For stønad til bil gruppe 2 er det lagt til grunn ein prisauke på 2,6 pst.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 1 299,7 mill. kroner.

Post 75 Betring av funksjonsevna, hjelpemiddel

Det er lagt til grunn ein volumvekst på 6 pst. og ein prisauke på 2,8 pst. i 2025. For 2026 er det lagt til grunn ein volumvekst på 6 pst. Det er lagt til grunn at tilskotsatsane under denne posten blir vidareførte nominelt frå 2025 til 2026. For andre stønader er det lagt til grunn ein prisauke på 2,6 pst.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 5 821,9 mill. kroner.

Post 76 Betring av funksjonsevna, hjelpemiddel som tenester

Det er lagt til grunn ein volumvekst på 5 pst. og ein prisauke på 3,9 pst. i 2025. For 2026 er det lagt til grunn ein volumvekst på 5 pst. og ein prisauke på 3,6 pst.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 555 mill. kroner.

Post 77 Ortopediske hjelpemiddel

Det er lagt til grunn ein volumvekst på 6,5 pst. og ein prisauke på 2,8 pst. i 2025. For 2026 er det lagt til grunn ein volumvekst på 6 pst. Det er lagt til grunn at tilskotsatsane under denne posten blir vidareførte nominelt frå 2025 til 2026. For andre stønader er det lagt til grunn ein prisauke på 2,6 pst.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 3 058,2 mill. kroner.

Post 78 Høyreapparat

Det er lagt til grunn ein volumvekst på 5 pst. og ein prisauke på 2,8 pst. i 2025. For 2026 er det lagt til grunn ein volumvekst på 5 pst. Det er lagt til grunn at prisgrensa for analoge høyreapparat utan propp, analoge høyreapparat med propp, digitale høyreapparat og tinnitusmaskerarar blir vidareført nominelt frå 2025 til 2026. For andre stønader er det lagt til grunn ein prisauke på 2,6 pst.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 1 210,2 mill. kroner.

Post 79 Aktivitetshjelpemiddel til personar over 26 år

Posten er rammestyrt. For 2026 er det lagt til grunn ein prisauke på 3,6 pst.

For at fleire personar som fyller vilkåra skal få tildelt aktivitetshjelpemiddel foreslår regjeringa å styrke ordninga med 15 mill. kroner.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 79,5 mill. kroner.

Programkategori 29.70 Alderdom

Utgifter under programkategori 29.70 fordelte på kapittel

(i 1 000 kr)					
Kap.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
2670	Alderdom	316 171 251	335 878 000	352 070 000	4,8
	Sum kategori 29.70	316 171 251	335 878 000	352 070 000	4,8

Utgifter under programkategori 29.70 fordelte på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
50–89	Overføringer til andre	316 171 251	335 878 000	352 070 000	4,8
	Sum kategori 29.70	316 171 251	335 878 000	352 070 000	4,8

Kap. 2670 Alderdom

(i 1 000 kr)					
Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	
70	Grunnpensjon, <i>overslagsløyving</i>	93 571 942	95 980 000	96 840 000	
71	Tilleggspensjon, <i>overslagsløyving</i>	189 311 300	194 460 000	197 400 000	
72	Inntektpensjon, <i>overslagsløyving</i>	24 147 602	34 790 000	46 390 000	
73	Særtilllegg, pensjonstillegg m.m., <i>overslagsløyving</i>	9 140 407	10 648 000	11 440 000	
	Sum kap. 2670	316 171 251	335 878 000	352 070 000	

Allmenn omtale

Formålet med alderspensjon frå folketrygda er å sikre inntekt for personar i alderdommen og å legge til rette for ein fleksibel og gradvis overgang frå arbeid til pensjon. Folketrygda gir både ei minstesikring for dei som har hatt låg eller inga arbeidsinntekt, og ei standardsikring som er knytt til tidlegare arbeidsinntekt.

Alderspensjonen kan takast ut fleksibelt mellom 62 og 75 år, og det årlege pensjonsnivået blir høgare jo seinare ein vel å ta ut pensjonen – noko som gir gode insentiv til arbeid. Alderspensjonen blir levealdersjustert, og pensjonar under utbetaling blir regulert med gjennomsnittet av lønns- og prisveksten.

For personar fødte frå og med 1954 gir alle år med pensjongivande inntekt mellom 13 og 75 år

pensjonsopptening. Personar som er fødde i 1954–1962, får ein forholdsmessig andel av alderspensjonen sin berekna etter dei nye reglane, mens personar som er fødde i 1963 og seinare, får heile pensjonen sin berekna etter dei nye reglane.

Hovudtrekk ved regelverket

Alderspension etter gammal oppteningsmodell gjeld fullt ut for dei som er fødde i 1953 og tidlegare. Alderspensionen består av ulike komponentar. Grunnpensionen blir fastsett uavhengig av tidlegare inntekt, mens tilleggspension i hovudsak blir berekna på bakgrunn av den pensjonsgivande inntekta kvar enkelt har hatt som yrkesaktiv. For å få rett til grunnpension må ein ha minst fem års trygdetid. Full grunnpension oppnår ein når ein etter fylte 16 år har 40 års trygdetid. Oppteningstida for full tilleggspension er òg 40 år.

Det blir gitt pensjonstillegg til personar med lav eller ingen tilleggspension. Formålet med pensjonstillegget er å sikre alle eit minstenivå på pensjonen, uavhengig av tidlegare opptening. Minste pensjonsnivå skal sikre eit akseptabelt inntektsnivå for personar utan eller med låg tidlegare inntekt. For å få rett til eit minste pensjonsnivå må ein ha minst fem års trygdetid. Fullt minste pensjonsnivå oppnår ein når ein etter fylte 16 år har 40 års trygdetid.

Alderspension etter ny oppteningsmodell er under innføring og gjeld fullt ut for dei som er fødde i 1963 og seinare. Alderspensionen består etter dei nye reglane av inntektpensjon, i hovudsak berekna ut frå tidlegare inntekt. Til personar som har opparbeidd liten eller ingen rett til inntektpensjon, blir det ytt ein garantipensjon.

I inntektpensjonen blir all pensjonsgivande inntekt ein har mellom 13 og 75 år rekna med i pensjonsoppteninga. For åra før 2010 er den nedre og øvre aldersgrensa for pensjonsgivande inntekt 17 og 69 år. For kvart år med pensjonsopptening blir det akkumulert ei pensjonsbehaldning. Den

årlege pensjonsoppteninga svarer til 18,1 pst. av den pensjonsgivande inntekta. Inntekter opp til eit nivå tilsvarende 7,1 G (grunnbeløpet i folketrygda) blir rekna med. Den årlege pensjonen til ein person blir fastsett på bakgrunn av pensjonsbehaldninga på uttakstidspunktet. Pensjonsbehaldninga blir da gjort om til ein årleg pensjon ved at ho blir dividert med delingstalet til personen, som speglar forventta gjenstående levetid på uttakstidspunktet.

Personar med ingen eller låg opptening av inntektpensjon har rett til garantipensjon dersom den samla trygdetida er minst fem år i tidsrommet frå fylte 16 år til og med 66 år. Garantipensjon blir gitt med to satsar avhengig av sivilstand og inntektsforholdet til ektefelle eller sambuar. Full garantipensjon blir ytt til dei som har minst 40 års trygdetid. Dersom trygdetida er kortare, blir garantipensjonen tilsvarende lågare. Garantipensjonen blir avkorta med 80 pst. av inntektpensjonen, slik at dei som har opptent noko inntektpensjon, får utbetalt ein samla pensjon som er høgare enn minstegarantien.

Rapport

Utviklinga i utgifter til alderspensjon

Frå 1. januar 2011 blei det mogleg å ta ut alderspensjon fleksibelt mellom 62 og 75 år. Det gjennomsnittlege talet på mottakarar av alderspensjon under 67 år utgjorde 24 700 i 2011. Talet auka kvart år fram til 2018, men med avtakande vekst. I 2024 var det i gjennomsnitt 81 500 mottakarar av alderspensjon under 67 år, ein nedgang frå året før på 2 100.

Auken i talet på mottakarar av alderspensjon under 67 år har bidratt til ein stor auke i utgiftene folketrygda har til alderspensjon. Dei nøytrale uttaksreglane gjer likevel at veksten i utgiftene seinare blir lågare, og utgiftene på lang sikt er i mindre grad påverka av kor mange som tar ut alderspensjon tidleg.

Utviklinga i utgifter til alderspensjon

År	Nominelle kroner (mill. kroner)	Endring (mill. kroner)	Endring (pst.)	2024 kroner ¹ (mill. kroner)	Endring (mill. kroner)	Endring (pst.)
2022	272 358	15 452	6,0	303 223	3 361	1,1
2023	296 881	24 523	9,0	312 170	8 947	3,0
2024	316 171	19 290	6,5	316 171	4 002	1,3

¹ Utgifter i 2024-kroner er deflaterte med gjennomsnittleg grunnbeløp 2024 = 122 225 kroner.

Frå 2023 til 2024 auka utgiftene til alderspensjon med 6,5 pst. Det gjennomsnittlege grunnbeløpet (G) auka med 5,1 pst., og rekna i fast grunnbeløp var veksten 1,3 pst. Veksten i utgiftene målt i fast grunnbeløp kjem av at det blei fleire pensjonsmottakarar som er 67 år og eldre. Utgiftene til alderspensjonistar under 67 år gjekk ned med 4,8 pst. i 2024, målt i realverdi (fast grunnbeløp), mens utgiftene til alderspensjonistar som er 67 år eller eldre, auka med 1,7 pst.

Utviklinga i talet på mottakarar av alderspensjon og minstepensjonistar

Talet på mottakarar av alderspensjon har auka dei siste åra. Frå 2022 til 2024 var auken på 42 300, tilsvarende 4,2 pst. Ved utgangen av 2024 fekk 1 060 500 personar alderspensjon frå folketrygda.

Minstepensjonistar utgjorde 11,4 pst. av alle pensjonsmottakarane ved utgangen av 2024. Andelen gjekk ned med 1,4 prosentpoeng frå 2023.

Antal mottakarar av alderspensjon og minstepensjonistar og andel minstepensjonistar. Per 31. desember

År	Mottakarar av alderspensjon i alt	Minstepensjonistar	Andel minstepensjonistar ¹		
			I alt	Menn	Kvinner
2022	1 018 200	134 500	13,2	4,2	22,8
2023	1 039 500	133 300	12,8	4,3	21,0
2024	1 060 500	121 200	11,4	3,9	18,6

¹ Andelen mannlege og kvinnelege minstepensjonistar er andelane av hhv. alle mannlege og alle kvinnelege mottakarar av alderspensjon.

Det er framleis ein langt høgare andel kvinner enn menn med minstepensjon. Det kjem av at kvinnene gjennomgåande har hatt ei svakare tilknytning til arbeidslivet og lågare inntekt enn men-

nene. Blant kvinnene som no tar ut alderspensjon, er det stadig fleire som har vore yrkesaktive. Andelen minstepensjonistar blant kvinner er derfor forventet å falle vidare i åra framover.

Utvikling i gjennomsnittleg pensjon¹ og minstepensjon, 2024-kroner²

År	Alderspensjon			Minstepensjon		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
2022	292 900	321 100	266 000	195 200	159 300	201 800
2023	296 800	323 400	271 300	200 700	166 600	207 400
2024	296 700	325 600	269 000	202 800	169 100	209 600

¹ Tala for gjennomsnittleg pensjon inkluderer ikkje etterbetalingar.

² Beløpa er rekna om til 2024-kroner med utviklinga i konsumprisindeksen.

Gjennomsnittleg alderspensjon auka med 1,3 pst. i realverdi frå 2022 til 2024. Det var ein auke på 1,4 pst. for menn og ein auke på 1,1 pst. for kvinner. Gjennomsnittleg minstepensjon auka med 3,9 pst. i realverdi frå 2022 til 2024. Auken heng saman med ein ekstraordinær auke i minstepensjonsnivå for einslege, med verknad frå 1. januar 2023.

Nye mottakarar av alderspensjon 62–66 år i 2024

Ein kan velje å ta ut full alderspensjon eller gradert pensjon med hhv. 20, 40, 50, 60 eller 80 pst. uttaksgrad. Tabellen nedanfor viser at den gjennomsnittlege uttaksgraden blant dei som tok ut alderspensjon før 67 år i 2024, var 78,7 pst., og at han var høgare blant menn enn blant kvinner. Den gjennomsnittlege alderspensjonen for nye motta-

karar av alderspensjon i alderen 62–66 år er 206 400 kroner. Om vi korrigerer for uttaksgrad og bereknar gjennomsnittleg alderspensjon der-
som alle tok ut full alderspensjon, ville denne vore

på 260 700 kroner. Gjennomsnittleg pensjon er høgare for menn enn for kvinner som følge av at mennene har høgare opptening.

Nye mottakarar av alderspensjon 62–66 år i 2024. Gjennomsnittleg uttaksgrad, gjennomsnittleg alderspensjon og gjennomsnittleg alderspensjon korrigert for uttaksgrad

	Antal	Gjennomsnittleg uttaksgrad	Gjennomsnittleg pensjon	Gjennomsnittleg pensjon korrigert for uttaksgrad
Kvinner	9 388	76,7	190 800	246 800
Menn	17 209	79,8	214 900	268 300
Totalt	26 597	78,7	206 400	260 700

Budsjettforslag 2026

Regulering av grunnbeløpet i folketrygda

Utgiftsanslaget for 2026 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjeret i 2025 og 2026. Vi viser til omtale under kvar enkelt post. Reguleringsreglane for løpande pensjon er lagde om frå 2022. Løpande pensjonar har frå 1. mai 2022 blitt regulerte med gjennomsnittet av lønns- og prisveksten.

Post 70 Grunnpensjon, overslagsløyving

Det er lagt til grunn at det i gjennomsnitt vil vere 1 076 300 personar med grunnpensjon, og at gjennomsnittleg grunnpensjon vil utgjere 90 000 kroner.

Utgiftsanslaget for 2026 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjeret i 2025 og 2026. Som følge av dette aukar anslaget på post 70 med 2 970 mill. kroner.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 96 840 mill. kroner.

Post 71 Tilleggspensjon, overslagsløyving

Det er lagt til grunn at det i gjennomsnitt vil vere 1 057 500 personar med tilleggspensjon, og at gjennomsnittleg tilleggspensjon vil utgjere 186 700 kroner.

Utgiftsanslaget for 2025 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjeret i 2025 og 2026. Som følge av dette aukar anslaget på post 71 med 6 050 mill. kroner.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 197 400 mill. kroner.

Post 72 Inntektpensjon, overslagsløyving

Det er lagt til grunn at det i gjennomsnitt vil vere 404 500 personar med inntektpensjon, og at gjennomsnittleg inntektpensjon vil utgjere 114 700 kroner.

Utgiftsanslaget for 2025 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjeret i 2025 og 2026. Som følge av dette aukar anslaget på post 72 med 1 420 mill. kroner.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 46 390 mill. kroner.

Post 73 Sært tillegg, pensjonstillegg m.m., overslagsløyving

Posten dekker fleire tillegg til alderspensjon: sær- tillegg, pensjonstillegg, minstenivåtillegg, garanti- pensjon og skjermingstillegg. Om lag 51 pst. av løyvinga for 2026 gjeld sær- tillegg og pensjonstillegg. Det er lagt til grunn at det i gjennomsnitt vil vere 138 900 personar med sær- tillegg eller pensjonstillegg i 2026, og at gjennomsnittleg sær- tillegg eller pensjonstillegg vil utgjere 42 200 kroner.

Utgiftsanslaget for 2026 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjeret i 2025 og 2026. Som følge av dette aukar anslaget på post 73 med 350 mill. kroner.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 11 440 mill. kroner.

Programkategori 29.80 Forsørgartap m.m.

Utgifter under programkategori 29.80 fordelte på kapittel

(i 1 000 kr)					
Kap.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
2680	Etterlatne	3 337 902	3 392 700	3 581 200	5,6
2686	Stønad ved gravferd	423 152	325 000	370 000	13,8
	Sum kategori 29.80	3 761 054	3 717 700	3 951 200	6,3

Utgifter under programkategori 29.80 fordelte på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
50–89	Overføringer til andre	3 761 054	3 717 700	3 951 200	6,3
	Sum kategori 29.80	3 761 054	3 717 700	3 951 200	6,3

Programkategori 29.80 omfattar kapitla 2680 Etterlatne og 2686 Stønad ved gravferd.

Kap. 2680 Etterlatne omfattar i hovudsak pensjon og omstillingsstønad til gjenlevande ektefellar, tidlegare familiepleiarar og barn som har

mista den eine eller begge foreldra. Gjenlevande ektefellar som er uføre, er behandla under kap. 2655 Uførleik, og attlevande over 67 år er behandla under kap. 2670 Alderdom.

Kap. 2680 Etterlatne

(i 1 000 kr)					
Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	
70	Omstillingsstønad m.m., <i>overslagsløyving</i>	1 686 259	1 700 000	1 750 000	
71	Barnpensjon, <i>overslagsløyving</i>	1 649 916	1 690 000	1 830 000	
74	Tilleggsstønader og stønad til skolepengar, <i>overslagsløyving</i>	94	200	100	
75	Stønad til barnetilsyn til attlevande i arbeid, <i>overslagsløyving</i>	1 633	2 500	1 100	
	Sum kap. 2680	3 337 902	3 392 700	3 581 200	

Hovudtrekk ved regelverket

Formålet med ytingar til etterlatne er i en overgangsperiode å sikre inntekt til gjenlevande ektefelle og tidlegare familiepleiarar, og gi dei hjelp til sjølvhjelp, og sikre inntekt, til gjenlevande barn som har mista den eine eller begge foreldra.

Etter forslag frå Regjeringa Solberg i Prop. 13 L (2020–2021) har Stortinget vedtatt nye etterlatneytingar i folketrygda, jf. lovvedtak 39 (2020–2021) og Innst. 128 L (2020–2021). Lovforslaga bygde på tilrådingar frå eit offentleg utval som har greidd ut etterlatneytingane i folketrygda, jf. NOU 2017: 3 *Folketrygdens ytelser til etterlatte – forslag til reform*. Regelverket ble endra frå 2024.

Gjenlevande ektefelle

Ytingar til gjenlevande ektefelle under 67 år blir gitt etter føresegnar i folketrygdlova kapittel 17. Som gjenlevande ektefelle reknar ein óg registrerte partnarar og sambuarar som har vore gifte med kvarandre, eller som har eller har hatt felles barn. På nærmare bestemte vilkår kan det óg givast yting til ein skild gjenlevande ektefelle. Det blir gitt ein omstillingsstønad der full årleg yting utgjer 2,25 gonger grunnbeløpet. Denne stønaden blir redusert med 45 pst. av arbeidsinntekt som årleg overstig halvparten av grunnbeløpet. Stønaden skal óg reduserast forholdsmessig dersom trygdetida er under 40 år. Omstillingsstønaden kan givast i inntil tre år etter dødsfallet, med moglegheit for å forlenge stønadsperioden med to år dersom mottakaren er under nødvendig og tenleg utdanning eller har behov for tiltak for å komme i arbeid. Det vil som utgangspunkt gjelde eit krav om å vere i arbeid eller arbeidsretta aktivitet under stønadsperioden.

Omstillingsstønaden kan i nokon tilfelle mottakast fram til 67 år. Nokre av dei som har rett til ytingar etter dei gamle reglane kan óg i visse tilfelle få desse fram til 67 år. Dei som har rett til ytingar etter dei gamle reglane, kan få desse fram til inntil fem år etter reforma trer i kraft. Dersom dei framleis har rett til ytingar, det vil si utover dei fem åra, vil dei få ytingane berekna etter dei nye reglane.

Etterlatnereforma inneber óg at ordninga med å innvilge gjenlevandetillegg og gjenlevandefordelar til uføretrygd og alderspensjon frå folketrygda blir fasa ut. For alderspensjon skjer denne utfasinga ved at det blir gitt gjenlevanderettar opp-

tente etter folketrygdlova kapittel 19, men at fordelene blir fryst nominelt og ikkje regulert årleg. For alderspensjon opptent etter kapittel 20 blir det ikkje gitt tillegg til etterlatne. Gjenlevandetillegg til uføretrygda blir fasa ut ved at det ikkje blir gitt tillegg til nye uføre gjenlevande etter at reforma er iverksett. Gjenlevandetillegg til uføretrygd innvilga før ikraftsetjingstidspunktet blir vidareført, men ikkje regulert årleg.

Barnepensjon

Barnepensjon blir gitt til barn som har mista den eine av eller begge foreldra.

Barnepensjon gis etter faste satsar. Årleg pensjon utgjer eitt grunnbeløp dersom barnet har mista éin forelder, og 2,25 grunnbeløp dersom barnet har mista begge foreldra. Pensjonen skal reduserast forholdsmessig dersom den avdøde hadde mindre enn 40 års trygdetid. Barnepensjonen skal kunne givast inntil barnet fyller 20 år. Barnepensjonar som var under utbetaling da dei nye reglane tok til å gjelde, blir gitt etter nye satsar dersom det gir ei høgare yting.

Rapport

Utgiftsutviklinga

Nytt regelverk frå 2024 verkar inn på utbetalingane, i første rekke i form av ei auke i utbetalingane av barnepensjon. Tidsavgrensinga av ytinga til vaksne etterlatne vil over tid redusere utbetalingane.

I nominelle beløp har utgiftene under kap. 2680 hatt ein samla auke på 62 pst. i perioden 2022–2024. I fast grunnbeløp har det vore ein auke i utgiftene på 45 pst. i løpet av den same perioden. Årsaka til den sterke veksten er ein kraftig auke i nivået på barnepensjonane og den utvida aldersgrensa for å kunne få barnepensjon som tok til gjelde frå 2024.

Talet på gjenlevande ektefellar med pensjon har gått ned dei siste åra, og isolert sett bidrege til å redusere utgiftene. Dødelegheita i aldersgruppe under 67 år er redusert, særleg blant menn, og det har dermed blitt færre gjenlevande ektefellar. Den aukande yrkesaktiviteten blant kvinner påverkar óg utviklinga i talet på gjenlevande ektefellar som får utbetalt gjenlevandepensjon, da pensjonen blir avkorta mot inntekt og dermed fell heilt bort over visse inntektsnivå.

Gjenlevande ektefellar med pensjon per 31.12. og endring frå føregåande år. 2022–2024

År	Med grunnpensjon		Med særtillegg		Med tilleggspensjon	
	Tal på personar	Endring frå året før	Tal på personar	Endring frå året før	Tal på personar	Endring frå året før
2022	13 586	-90	4 182	-14	13 279	-94
2023	13 442	-144	4 212	30	13 151	-128
2024	12 098	-1 344	3 855	-357	11 838	-1 313

Andelen gjenlevande ektefellar med frådrag i ytinga som følge av faktisk eller antatt inntekt har vore relativt stabil dei siste åra. I 2024 hadde 85 pst. av alle gjenlevande ektefellar med pensjon/stønad reduksjon i ytinga som følge av faktisk eller antatt inntekt.

Ordninga med gjenlevandepensjon til gjenlevande mellom 18 og 67 år har vore under utfasing sidan 2024. Ordninga blir erstatta av ein tidsav-

grensa omstillingsstønad, som har vore under innfasing frå 2024. Ved utgangen av 2024 var det 1 266 mottakarar av omstillingstønad.

Dei aller fleste gjenlevande ektefellar med pensjon eller omstillingstønad er kvinner. Ved utgangen av 2024 var andelen kvinner 89 pst. Rundt 46 pst. av enkene og 18 pst. av enkemennene under 67 år fekk gjenlevandepensjon eller overgangsstønad ved utgangen av 2024.

Tal på personar med avgang frå gjenlevandepensjon og tilstand etter avgang, 2024

Kjønn	Totalt tal	Alders-pensjon/AFP	Uføretrygd	I arbeid ¹	Anna
Totalt	1 704	864	213	351	276
Kvinner	1 475	778	175	279	243
Menn	229	86	38	72	33

¹ Registrert som arbeidstakar.

51 pst. av gjenlevande ektefellar med avgang frå gjenlevandepensjon har overgang til alderspensjon/AFP, mens 13 pst. har blitt uføretrygda. Vidare har 16 pst. mista pensjonen på grunn av ekteskapsinngåing, dødsfall eller andre forhold.⁴⁶

Dei gjenverande 21 pst. er i arbeid. Dette er i stor grad personar som òg har vore i arbeid samtidig som dei har mottatt gjenlevandepensjon, og som no har fått høgare inntekt slik at heile pensjo-

nen blir avkorta. Dei som sluttar å få gjenlevandepensjon, har i gjennomsnitt mottatt pensjon i overkant av ni år.

⁴⁶ Det er låge tal som har gifta seg eller er registrerte som døde, særleg blant menn. For å sikre at statistikk ikkje kan førast tilbake til enkeltpersonar det er mogleg å identifisere, er kategoriane «gift på nytt» og «død» slått saman med kategorien «anna» og Alderspensjon/AFP framstilt samla.

Barnepensjonistar per 31. desember. 2022–2024

	2022	2023	2024	Endring 2022–2024 i pst.
Tal i alt	11 016	10 862	14 067	27,7
Begge foreldre døde	145	145	168	15,9

Talet på mottakarar av barnepensjon har auka med nærare 30 pst. frå 2022 til 2024. Årsaka til den kraftige auken er omlegginga av regelverket frå 2024, som innebar at aldersgrensa for å kunne motta barnepensjon blei heva til 20 år.

Talet på barnepensjonistar utgjer 1,1 pst. av alle unge mellom 0 og 20 år.

Budsjettforslag 2026

Post 70 Omstillingsstønad m.m., overslagsløyving

Posten omfattar omstillingsstønad og dessutan gjenlevandepensjon til ektefellar og tidlegare familiepleiarar etter overgangsreglar.

Det er lagt til grunn eit gjennomsnittleg tal på mottakarar på om lag 13 500 med ei gjennomsnittleg yting på om lag 129 400 kroner.

Utgiftsanslaget for 2026 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjeret i 2025 og 2026. Som følge av dette aukar anslaget med 67 mill. kroner på post 70.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 1 750 mill. kroner.

Post 71 Barnepensjon, overslagsløyving

Det er lagt til grunn eit gjennomsnittleg tal på mottakarar på om lag 14 300, med ei gjennomsnittleg yting på om lag 127 700 kroner.

Utgiftsanslaget for 2026 inkluderer anslått effekt av trygdeoppgjeret i 2025 og 2026. Som følge av dette aukar anslaget med 70 mill. kroner på post 71.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 1 830 mill. kroner.

Post 74 Tilleggsstønader og stønad til skolepengar, overslagsløyving

Posten omfattar stønad til skolepengar og alle tilleggsstønadene, irekna stønad til barnetilsyn til gjenlevande ektefellar og tidlegare familiepleiarar i utdanning og arbeidssøking, etter dei same føresegnene som for einsleg mor eller far, jf. kap. 2620.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 0,1 mill. kroner.

Post 75 Stønad til barnetilsyn til attlevande i arbeid, overslagsløyving

Stønad til barnetilsyn blir gitt til gjenlevande ektefellar i arbeid etter dei same føresegnene som for einsleg far eller mor, jf. kap. 2620.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 1,1 mill. kroner.

Kap. 2686 Stønad ved gravferd

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
70	Stønad ved gravferd, <i>overslagsløyving</i>	423 152	325 000	370 000
	Sum kap. 2686	423 152	325 000	370 000

Hovudtrekk ved regelverket

Formålet med stønad ved gravferd etter folketrygdlova kap. 7 er å kompensere for utgifter til gravferd. Når ein medlem i folketrygda dør, kan det givast gravferdsstønad og stønad til båretransport. Det blir òg ytt stønad til ektefellen til ein medlem og medlemmen sine barn under 18 år som ikkje sjølve er medlemmer i folketrygda, dersom desse oppheld seg i Noreg og blei forsørgde av medlemmen.

Gravferdsstønaden blir fastsett av Stortinget og utgjer frå 1. januar 2025 maksimalt 29 853 kroner. Stønaden er, med unntak for barn under 18 år, behovsprøvd.

Stønad til båretransport blir ytt for å dekke nødvendige utgifter til transport av bære dersom

båra med den avdøde må transporterast lenger enn 20 km frå dødsstaden til nærmaste naturlege gravplass ved bustaden. Det blir gjort frådrag for ein eigenandel på 10 pst. av gravferdsstønaden.

Ved dødsfall under opphald utanfor landet kan det i visse tilfelle ytast stønad etter særskilde reglar.

Rapport

Utgiftene til stønad ved gravferd i 2024 var på 423,2 mill. kroner. Av dette blei det utbetalt 327,2 mill. kroner til båretransport, 83,5 mill. kroner til behovsprøvd gravferdsstønad og 12,5 mill. kroner til gravferdsstønad ved dødfødt barn.

Behovsprøvd gravferdsstønad 2022–2024

År	Utgifter, mill. kroner	Tal på mottakarar	Mottakarar i pst. av talet på døde	Gjennomsnittleg beløp, kroner	Maksimal sats, kroner
2022	64,1	3 037	6,6	21 094	26 011
2023	61,7	2 858	6,5	21 577	27 195
2024	83,5	3 697	8,4	22 587	28 677

I 2024 fekk 3 697 personar behovsprøvd gravferdsstønad, mot 2 858 i 2023. Andelen dødsfall der det blei gitt behovsprøvd gravferdsstønad, var 8,4 pst. I tillegg blei det i 2024 utbetalt stønad til båretransport for 24 144 personar og i 646 saker med gravferdsstønad for dødfødde barn.

Budsjettforslag 2026

Post 70 Stønad ved gravferd, overslagsløyving

Regjeringa foreslår å auke satsen for den behovsprøvde gravferdsstønaden frå maksimalt 29 853

kroner til maksimalt 30 898 kroner frå 1. januar 2026.

Det er lagt til grunn at det i gjennomsnitt vil vere 3 502 personar som får gravferdsstønad, og at det gjennomsnittlege beløpet per mottakar vil vere 23 836 kroner. For stønad til båretransport er det anslått at talet på mottakarar blir 19 469, med eit gjennomsnittleg stønadsbeløp per mottakar på 14 614 kroner.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 370 mill. kroner.

Programkategori 29.90 Diverse inntekter

Inntekter under programkategori 29.90 fordelt på kapittel

(i 1 000 kr)					
Kap.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
5701	Diverse inntekter	2 394 887	2 397 569	2 335 635	-2,6
	Sum kategori 29.90	2 394 887	2 397 569	2 335 635	-2,6

Inntekter under programkategori 29.90 fordelt på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
50–89	Overføringar frå andre	2 394 887	2 397 569	2 335 635	-2,6
	Sum kategori 29.90	2 394 887	2 397 569	2 335 635	-2,6

Kap. 5701 Diverse inntekter

(i 1 000 kr)					
Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	
71	Refusjon ved yrkesskade	865 904	768 500	798 940	
80	Renter	1 866	1 000	22 000	
86	Innkrevjing av feilutbetalingar	1 407 505	1 492 000	1 396 000	
87	Diverse inntekter	22 989	26 069	5 695	
88	Hjelpemiddelsentralar m.m.	96 623	110 000	113 000	
	Sum kap. 5701	2 394 887	2 397 569	2 335 635	

Budsjettforslag 2026

Post 71 Refusjon ved yrkesskade

Bakgrunn

Ein vesentleg del av utgiftene til folketrygda ved yrkesskade blir finansiert av arbeidsgivarar gjennom ei refusjonsordning knytt til den obligatoriske yrkesskadeforsikringa etter yrkesskade-

forsikringslova. Ordninga er forankra i forskrift om trygderefusjon ved yrkesskade gitt i medhald av folketrygdlova § 23-8.

Refusjonsordninga bygger på ein forenkla modell der kapitaliserte uføreytingar blir medrekna fullt ut i berekningsgrunnlaget, mens andre trygdeytingar ikkje blir tatt med. Ordninga speglar forholdet mellom utgiftene til folketrygda

og erstatningsutbetalingane, men tar ikkje sikte på å dekke dei faktiske trygdeutgiftene i dei enkelte yrkesskadetilfella. Forsikringsgivarane betaler 120 pst. av dei faktiske erstatningsutbetalingane under yrkesskadeforsikringslova. Refusjonssatsen har vore uendra sidan 1991, da ordninga blei innført. Refusjonssatsen blir beholden uendra på 120 pst. av erstatningsutbetalingane i 2026 òg. Av praktiske grunnar følger oppgjersåret kalenderåret, men forsikringsselskapa kan først ha oppgjæret ferdig berekna og utbetalt 1. mars i det etterfølgande året. Frå 1. januar fram til forfall 1. mars blir selskapa belasta renter i samsvar med dagslånsrenta i Noregs Bank.

Som varsla i Prop. 134 L (2024–2025) har departementet 5. september 2025 sendt på høyring forslag til endringar i arbeidsulykkeomgrepet. Dagens omgrep inneber at enkelte skadde kan oppleve at dei ikkje får skaden godkjent som yrkesskade fordi dei har eit risikofylt arbeid. Ei endring av omgrepet kan vere viktig for denne gruppa. Regjeringas forslag til endringar gir eit meir rettferdig regelverk for arbeidstakarane og er ein del av regjeringas reform for modernisering av yrkesskaderregelverket. Den 2. juni 2025 fatta Stortinget fire oppmodningsvedtak (nr. 812, 816, 817 og 818) som gjeld ulykkesomgrepet, og som er følgde opp i høyringsnotatet. Sjå òg omtale i del I, kap. 4 Oppmodningsvedtak.

Nærmare om utgiftene til folketrygda og refusjonsinntekter ved yrkesskade

Dei faktiske utgiftene til folketrygda ved yrkesskade er langt større enn beløpet som blir refundert. Det kjem av at mange stønadsartar, i hovudsak korttidsytningar som sjukepengar og utgifter til helsetenester, er haldne utanfor refusjonsordninga. Enkelte persongrupper som høyrer inn under ansvaret til det offentlege, f.eks skoleelevar, er òg haldne utanfor refusjonsordninga.

Tabellen nedanfor viser dei faktiske refusjonsinnbetalingane som folketrygda har fått frå forsikringsselskapa frå og med 2022 til og med august 2025.

*Refusjonsinnbetalingar frå forsikringsselskapa
(mill. kroner, nominelle beløp)*

År	2022	2023	2024	2025
Inntekt	745,1	744,4	865,9	840,1

Inntektene på posten er vanskelege å føreseie. I budsjettforslaget er det lagt til grunn eit gjennomsnitt av inntektene for 2022–2024 og dei forventade inntektene for 2025.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 798,9 mill. kroner.

Post 80 Renter

Posten består i hovudsak av morarenter på yrkesskadeforsikringskrav og andre krav der det blir ilagt forseinkingsrente. Renteinntekter ved tilbakekrevjing av feilutbetalingar blir inntektsførte på posten frå og med 2026. Posten aukar med 21 mill. kroner som følge av dette.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 22 mill. kroner.

Post 86 Innkrevjing av feilutbetalingar

På posten blir det bl.a. inntektsført tilbakebetaling av for mykje utbetalt til stønadsmottakarar, inkludert etteroppgjer av uføretrygd og AFP. I tillegg rekneskapsfører Helfo refusjon for feilutbetalte ytingar og renter på slike feilutbetalingar på denne posten.

Samanlikna med saldert budsjett for 2025 går inntektene ned for 2026. Hovudårsakene er reduserte inntekter i forbindelse med den koronarelaterte ekstrainsatsen og Helfo sitt arbeid med innkrevjing av feilutbetalingar. Posten blir samla foreslått redusert med 96 mill. kroner.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 1 396 mill. kroner.

Post 87 Diverse inntekter

Posten består i hovudsak av inntekter frå tolketenester på stønadsområdet, gebyr og tvangsmulkt. Renteinntekter ved tilbakekrevjing av feilutbetalingar blir inntektsførte på post 80 frå og med 2026. Posten blir foreslått redusert med 21 mill. kroner som følge av dette.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 5,7 mill. kroner.

Post 88 Hjelpemiddelsentralar m.m.

Posten omfattar i hovudsak inntekter frå sal av bilar og gjeldsoppgjer for bilar.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 113 mill. kroner.

Programkategori 33.30 Arbeidsliv

Utgifter under programkategori 33.30 fordelte på kapittel

(i 1 000 kr)					
Kap.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
2541	Dagpengar	13 300 249	14 315 000	16 867 000	17,8
2542	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.m.	1 036 381	980 000	1 100 000	12,2
Sum kategori 33.30		14 336 630	15 295 000	17 967 000	17,5

Utgifter under programkategori 33.30 fordelte på postgrupper

(i 1 000 kr)					
Post-gr.	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026	Endring i pst.
50–89	Overføringer til andre	14 336 630	15 295 000	17 967 000	17,5
Sum kategori 33.30		14 336 630	15 295 000	17 967 000	17,5

Kap. 2541 Dagpengar

(i 1 000 kr)				
Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
70	Dagpengar, <i>overslagsløyving</i>	13 300 249	14 315 000	16 867 000
Sum kap. 2541		13 300 249	14 315 000	16 867 000

Hovudtrekk ved regelverket

Eit av formåla med dagpengeordninga er å kompensere midlertidig for tap av arbeidsinntekt som følge av arbeidsløyse. Kor mykje dagpengar ein kan få, og kor lenge ein kan få det, avheng av tidlegare arbeidsinntekt.

Dagpengeordninga er eit fordelingspolitisk verkemiddel og inngår i det sosiale sikkerheitsnettet. Oppteningsprinsippet gir òg insentiv til å opparbeide seg rett til dagpengar gjennom arbeid.

Samtidig er ordninga utforma med sikte på å motivere til aktiv jobbsøking, bl.a. gjennom aktivitetskrav, mobilitetskrav og sanksjonar. Det gjer dagpengeordninga til eit viktig arbeidsmarknadspolitisk verkemiddel som skal bidra til at fleire kjem tilbake i arbeid.

Dagpengar kan givast til arbeidsledige og permitterte. Det er eit krav at arbeidstida er redusert med minst 50 pst., og at vilkåra elles er oppfylte. Mottakarane må bl.a. ha hatt ei minste tidlegare

arbeidsinntekt, og dei må vere disponible for all slags arbeid (reelle arbeidssøkarar).

Rapport

Utviklinga i talet på dagpengemottakarar

I gjennomsnitt fekk om lag 42 400 personar dagpengar i 2024. I første halvår 2025 var det om lag 49 500 dagpengemottakarar i gjennomsnitt. Dette

er ein auke på 16,5 pst. samanlikna med første halvår 2024.

I 2024 var utgiftene til dagpengar om lag 13 300 mill. kroner. I første halvår 2025 summerte utgiftene over dagpengekapittelet seg til om lag 8 300 mill. kroner. Det er ein auke på rundt 16,3 pst. samanlikna med første halvår 2024.

Tabellen nedanfor viser omfanget og samansettinga av dagpengemottakarar for 2023 og 2024 og for første halvår 2024 og 2025.

Gjennomsnittleg antal dagpengemottakarar, 2023–1. halvår 2025

	2023	2024	1. halvår 2024	1. halvår 2025
Heilt ledige ikkje permitterte	18 632	21 799	20 438	25 702
Heilt ledige permitterte	3 758	3 930	4 968	4 187
Delvis ledige ikkje permitterte	5 328	6 014	5 523	7 437
Delvis ledige permitterte	3 204	3 298	4 383	3 363
Andre (inkl. tiltaksdeltakarar)	5 795	7 313	7 182	8 819
Sum	36 716	42 353	42 494	49 507

Kjelde: Arbeids- og velferdsdirektoratet

Gjennomsnittleg fekk dagpengemottakarane ytinga i 30 veker i 2024. I 2023 fekk dagpengemottakarane ytinga i 27 veker i gjennomsnitt. Fleirtalet av dagpengemottakarane er heilt ledige (inkl. heilt permitterte). I 2024 var det gjennomsnittleg om lag 25 700 personar i denne gruppa. I første halvår 2025 var det i gjennomsnitt om lag 29 900 heilt ledige dagpengemottakarar. Dette er ein auke på om lag 17,6 pst. frå første halvår 2024.

Frå 2023 til 2024 gjekk talet på permitterte opp med om lag 265 til eit nivå på om lag 7 230 i gjennomsnitt. I første halvår 2025 var det i gjennomsnitt 7 550 heilt og delvis permitterte, eit nivå som var om lag 19,3 pst. lavere enn i same perioden året før.

Bruk av sanksjonar overfor mottakarar av dagpengar

Sanksjonane mot dei som er sjølvforskyldt ledige, som utan rimeleg grunn lèt vere å ta jobb eller delta i arbeidsmarknadstiltak, eller som lèt vere å møte ved Nav-kontoret etter innkalling, er eit viktig verkemiddel for å sikre aktiv arbeidssøking. Krava i dagpengeordninga om at mottakarane skal vere mobile og disponible for arbeid eller arbeidsmarknadstiltak, skal praktisierast konsekvent. Avstenging ved enkeltbrot på krava skjer i form av sanksjonsperiode eller tidsavgrensa bort-

fall av dagpengar etter reglane i folketrygdlova §§ 4-10 og 4-20.

I 2024 blei det gjort 1 172 vedtak om tidsavgrensa bortfall og 6 688 vedtak om sanksjonsperiode for å få dagpengar som følge av å vere sjølvforskyldt ledig. I første halvår 2025 blei det gjort 575 vedtak om tidsavgrensa bortfall og 3 508 vedtak om sanksjonsperiode.

Budsjettforslag 2026

Post 70 Dagpengar, overslagsløyving

Løyvinga på posten har blitt endra gjennom første halvår 2025. I revidert nasjonalbudsjett for 2025 blei løyvinga sett til 15 320 mill. kroner.

Andelen ledige med dagpengar har vore uvanleg låg dei siste åra, samanlikna med tidlegare periodar med tilsvarende låg arbeidsløyse. Etter koronapandemien har arbeidsløysa vore låg, og fleire har no opparbeidd seg nye rettar til dagpengar. I 2025 har andelen heilt og delvis ledige med dagpengar auka kraftig. På bakgrunn av dette, og ei forventning om fleire ledige, blir det anslått fleire dagpengemottakarar i 2026 enn i 2025. Vidare er anslaget for gjennomsnittleg yting per mottakar oppjustert. Det er hovudårsaka til at løyvinga i 2026 aukar med 2 575 mill. kroner samanlikna med anslaget i Saldert budsjett 2025.

Det er anslått at innføringa av ungdomsprogrammet vil redusere utgiftene til dagpengar med 23 mill. kroner i 2026, fordi fleire deltakarar i programmet vil få ungdomsprogramytinga i staden for dagpengar.

Samla sett foreslår regjeringa derfor å auke løyvinga med 2 552 mill. kroner i 2026 samanlikna med anslaget i Saldert budsjett 2025.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 16 867 mill. kroner.

Kap. 5705 Refusjon av dagpengar

(i 1 000 kr)				
Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
70	Refusjon av dagpengar, statsgaranti ved konkurs	28 705	27 000	29 000
71	Refusjon av dagpengar for grensearbeidarar m.m. busette i Noreg	629	700	1 000
72	Innkrevjing av forskoterte dagpengar	162 148	45 000	25 000
Sum kap. 5705		191 482	72 700	55 000

Budsjettforslag 2026

Post 70 Refusjon av dagpengar, statsgaranti ved konkurs

Arbeids- og velferdsetaten kan forskotere lønnsgarantimidlar i form av dagpengar dersom vilkåra for dekning gjennom lønnsgarantiordninga er til stades. Arbeids- og velferdsetaten fremmar refusjonskrav i konkursbuet for utbetalte dagpengar når det blir klart at det vil bli utbetalt lønnsgarantimidlar til arbeidstakaren.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 29 mill. kroner.

Post 71 Refusjon av dagpengar for grensearbeidarar m.m. busette i Noreg

Arbeids- og velferdsetaten kan søke refusjon for utbetalte dagpengar til personar som er busette i Noreg og har blitt heilt arbeidsledige frå arbeid i eit anna EØS-land. Tilsvarende kan eit anna EØS-land krevje refusjon frå Noreg for utbetalte dagpengar til personar som er busette i det andre EØS-landet og har blitt heilt arbeidsledige frå arbeid i Noreg. Mellom dei nordiske landa gjeld ein avtale om å ikkje krevje slik refusjon.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 1 mill. kroner.

Post 72 Innkrevjing av forskoterte dagpengar

Under koronapandemien blei uvanleg mange permitterte eller arbeidsledige. For at dei skulle vere sikra nødvendige midlar til livsopphald mens dei venta på at søknaden deira om dagpengar blei behandla, blei det innført ei ny ordning for forskotsutbetaling av dagpengar 30. mars 2020. Forskotsordninga var nødvendig for å følge opp Stortinget sitt vedtak om at utbetalingane til dei permitterte og arbeidsledige skulle skje raskt. Ordninga har ikkje vore i bruk sidan 2021 og ho blei avvikla 31. desember 2022.

Krav om tilbakebetaling av forskot kan inndrivast etter reglane i bidragsinnkrevjingslova. Det er Skatteetaten som står for inndrivingane, på vegner av Arbeids- og velferdsetaten.

Utbetaling av forskot er utgiftsført i statsrekneskapen for 2020 under kap. 2541, post 70. Tilbakebetalingar av forskot er inntektsførte mot det same kapittelet i samsvar med fullmakta frå Stortinget. I 2021 blei det utbetalt 53 mill. kroner i nye forskot fram til ordninga blei stengd ned 26. mai.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 25 mill. kroner.

Kap. 2542 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.m.

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
70	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.m., <i>overslagsløyving</i>	1 036 381	980 000	1 100 000
	Sum kap. 2542	1 036 381	980 000	1 100 000

Hovudtrekk ved regelverket

Lønnsgarantiordninga skal, på visse vilkår, dekke uteståande krav som arbeidstakaren har på lønn m.m. når arbeidsgivaren går konkurs, jf. lov av 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ansvar for lønnsgarantiregelverket, og ordninga blir forvalta av Arbeids- og velferdsetaten ved Nav Lønnsgaranti. I tillegg til skriftleg søknadsbehandling inneber lønnsgarantiarbeidet munnleg informasjon og rettleiing om garantiordninga til bl.a. arbeidstakarar, bustyrarar og tingrettar.

Lønnsgarantiordninga omfattar arbeidsforhold der det skal betalast arbeidsgivaravgift til folketrygda. Sjølvstendig næringsdrivande, oppdragstakarar og arbeidstakarar som har hatt ein eigardel i verksemda på minst 20 pst., er unntatt frå ordninga, med mindre dei kan sannsynleggjere at dei ikkje har hatt vesentleg innverknad på drifta.

Lønn og anna arbeidsvederlag for maksimalt seks månader kan dekkast gjennom ordninga. Lønnskravet må ikkje vere forfalle lenger tilbake enn tolv månader før fristdagen i konkursen. Opprente feriepengar kan dekkast for same året som fristdagen og året før. Pensjonsyttingar og erstat-

ning for tapt arbeidsvederlag kan dekkast for maksimalt seks månader. I tillegg kan renter av uteståande lønnskrav inntil fristdagen og eventuelle inndrivingskostnader dekkast.

Den maksimale dekninga er avgrensa til eit bruttobeløp tilsvarende to gonger grunnbeløpet i folketrygda på fristdagen. I tillegg kan ein få dekt rimelege omkostningar i samanheng med konkurskravet.

Rapport

Talet på konkursar på landsbasis, talet på føretakskonkursar, talet på tilsette, ansiennitet og lønnsnivå i dei bedriftene som blir ramma av konkurs, påverkar den samla størrelsen på utbetalingane frå lønnsgarantiordninga. Utbetalingane er på denne måten konjunkturavhengige. Økonomien i det enkelte buet har òg svært mykje å seie for utbetalingane. Utover dette vil svingingar i restansesituasjonen i Nav Lønnsgaranti kunne påverke utgiftene det enkelte året.

Årlege utbetalingar refererer seg i hovudsak til saker som har komme inn i utbetalingsåret og året før. Bustyrarane må ofte bruke noko tid på å få oversikt over konkursbuet. Det kan derfor ta litt tid før krava blir sende inn til Nav Lønnsgaranti.

Talet på konkursar på landsbasis og talet på nye saker inn til lønnsgarantiordninga

År	2022	2023	2024
Konkursar totalt	3 713	4 517	4 543
Av desse føretakskonkursar ¹	3 040	3 745	3 917
Nye saker inn til lønnsgarantiordninga	1 590	2 217	2 155

¹ Med føretakskonkursar meiner vi konkursar i føretak med tilsette arbeidstakarar. Tabellen skil derfor mellom det samla talet på konkursar totalt og talet på føretakskonkursar, der personlege konkursar og konkursar i enkeltpersonføretak ikkje er rekna med.

Talet på konkursar totalt, som òg omfattar personlege konkursar og føretakskonkursar, auka med 0,6 pst. frå 2023 og 2024. Talet på føretakskonkursar har auka med 4,6 pst. i same periode, mens det i første halvåret 2025 gjekk ned med 1,9 pst. Talet på tilsette ramma av konkurs gjekk i 2024 opp med om lag 17,4 pst. og har i første halvår 2025 gått ned med 6,6 pst. Om lag 50 til 60 pst. av føretakskonkursane på landsbasis har ført til krav til lønnsgarantiordninga dei siste åra. Talet på nye saker inn til garantiordninga gjekk ned med om lag 2,8 pst. frå 2023 til 2024, og gjekk ned med om lag 19,8 pst. i første halvår 2025.

I 2024 utgjorde utgiftene 1 036 mill. kroner, noko som gir ein auke på 30,8 pst. frå 2023. I første

ste halvår 2025 utgjorde utgiftene på posten 412 mill. kroner. Det er ein nedgang på 4 pst. frå første halvår 2024.

Budsjettforslag 2026

Post 70 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.m., overslagsløyving

Posten dekkjer utgifter for staten i samsvar med lov av 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv.

For 2026 er det foreslått ei løyving på 1,1 mrd. kroner.

Kap. 5704 Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs

(i 1 000 kr)

Post	Nemning	Rekneskap 2024	Saldert budsjett 2025	Forslag 2026
70	Dividende	300 659	230 000	320 000
	Sum kap. 5704	300 659	230 000	320 000

Hovudtrekk ved ordninga

Dividende blir innbetalt ved at staten trer inn i arbeidstakarane sitt prioriterte dividendekrav i konkursbuet når arbeidstakarar får utbetalt lønnsgarantimidlar.

Dividenden kan til ei viss grad sjåast i samanheng med endringane i utbetalingane og med den generelle økonomiske situasjonen i bua. Innbetalingane gjeld utbetalningar både i inneverande og tidlegare år. Økonomien i det enkelte buet betyr òg svært mykje for utbetalingane og moglegheitene for å krevje inn dividende. Dette kan igjen ha samanheng med kva bransjar og næringar som har økonomiske problem. Ein annan påverknadsfaktor kan vere dei moglegheitene og ressursane bustyraren har i samanheng med inndriving av

midlar til buet. Det er derfor eit betydeleg etterlep i dividenden i forhold til utbetalingane.

Rapport

I 2024 utgjorde innbetalt dividende 301 mill. kroner. Det er ein auke på 53,4 pst. frå 2023. I første halvår 2025 utgjorde innbetalt dividende 126 mill. kroner. Det er ein nedgang på 25 pst. frå første halvår 2024.

Budsjettforslag 2026

Post 70 Dividende

For 2026 er det foreslått ei løyving på 320 mill. kroner.

Del III
Omtale av særlege tema

7 Fordrivne frå Ukraina

Regjeringa si handtering av fordrivne frå Ukraina

Over tre og eit halvt år har gått sidan Russland sin fullskalainvasjon i Ukraina, som førte millionar av menneske på flukt. Frå fullskalainvasjonen til utgangen av juni 2025 hadde om lag 4,4 millionar ukrainarar fått midlertidig kollektivt vern i EU-landa, Noreg, Island, Sveits og Liechtenstein. I same periode har over 90 000 ukrainske borgarar søkt om vern i Noreg. Noreg har sidan august 2022 evakuert ukrainske pasientar til europeiske land i samband med at regjeringa vedtok at Noreg skulle overføre 500 fordrivne ukrainarar frå Moldova, og ta imot 550 ukrainske pasientar gjennom EU si ordning for medisinsk evakuering (Medevac).

Regjeringa innførte 11. mars 2022 ei ordning med midlertidig kollektivt vern for personar som er fordrivne frå Ukraina, med heimel i utlendingslova § 34. Ordninga inneber eit unntak frå utgangspunktet om at ein søknad om vern skal bli vurdert individuelt. Opphaldsløyvet gir ikkje grunnlag for permanent opphald, men det gir rett til familiesameining og rett til å arbeide. Bakgrunnen for dei særlege føresegnene om forenkla saksbehandling er behovet for effektivitet i ein situasjon der det kjem svært mange asylsøkarar på kort tid, og at behovet for vern er midlertidig. Opphald blir gitt for eitt år av gangen og kan bli fornya eller forlenga i inntil fem år.

Regjeringa ønsker å halde fram med å ta imot fordrivne på flukt. Samtidig skal det antalet som kjem til Noreg, vere berekraftig over tid. Regjeringa har innført ei rekke tiltak for å bidra til eit berekraftig nivå på inntomstane. Bl.a. gjeld ikkje ordninga med kollektivt vern lenger for asylsøkarar frå område i Ukraina som utlendingsstyremaktene vurderer som tilstrekkeleg trygge. Nye asylsøkarar frå desse områda får asylsøknaden vurdert individuelt. Mykje tyder på at tiltaka har hatt effekt på innreisetal. Antalet som kjem til Noreg har blitt redusert, og det har den siste tida komme færre til Noreg enn til våre naboland. Reduserte innreisetal bidrar til å dempe presset på kommunane og sikre eit forsvarleg tenestetilbod. På same

tid er det å hjelpe flyktningane ut i arbeid og sjølvforsørging òg viktig for å sikre berekraft på sikt.

Regjeringa forventar at fordrivne frå Ukraina raskt kjem ut i jobb. Samtidig treng dei fleste noko kvalifisering før dei er klare til å gå inn i det seriøse arbeidslivet. Regjeringa har difor opna opp for at fordrivne frå Ukraina har fått moglegheit til å delta i introduksjonsprogram og norskopplæring på omtrent same vilkår som andre flyktningar. Dei fleste fordrivne har takka ja til dette tilbodet. Per 1. september 2025 var det 29 000 fordrivne som hadde fullført introduksjonsprogrammet og 10 300 som framleis deltok. Av dei som har fullført programmet, har om lag halvparten gått direkte ut i arbeid. Rundt fire av ti har gått over til arbeidsmarknadstiltak i regi av Nav eller til kvalifiserande tiltak i regi av kommunane eller andre lokale aktørar med mål om overgang til arbeid. Sidan ukrainarar generelt har fullført utdanning på minst vidaregåande nivå, har dei fleste av dei fordrivne fått tilbod om korte introduksjonsprogram på seks månader med moglegheit til forlenging på ytterlegare seks månader. Regjeringa har gjort fleire grep for å gjere introduksjonsprogrammet for fordrivne frå Ukraina meir arbeidsretta, sjå omtale under *Raskt ut i arbeid og annan aktivitet*. Tal frå SSB viser at 41 pst. av dei fordrivne i alderen 20-66 år var i arbeid i juli 2025.

For å legge til rette for rask busetting og integrering av eit høgt antal fordrivne frå Ukraina, vedtok Stortinget 7. juni 2022 midlertidige 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 midlertidige reglane blei seinare forlenga med enkelte endringar i Prop. 90 L (2022–2023) og Innst. 363 L (2022–2023), og dei er no vidareført til 1. juni 2026, med enkelte tilpassingar, jf. Prop. 72 L (2023–2024). Dei midlertidige reglane skal samla bidra til å gjere det enklare for kommunane å handtere og planlegge for ein situasjon med framleis høge inntomstar. Samtidig skal reglane også legge til rette for at dei fordrivne kjem raskt ut i arbeid.

Det siste året har det vore ein nedgang i innkomstane av fordrivne frå Ukraina til Noreg. Det kan likevel oppstå situasjonar der mottakssystemet kjem under svært stort press, f.eks. dersom innkomsttala aukar og busettingskapasiteten minskar. Samtidig kan det også komme færre fordrevne frå Ukraina enn venta.

Prop. 1 S (2025–2026) bygger på dei siste innkomstprognosane utarbeidd sommeren 2025 av fagmiljø i utlendingsforvaltninga. Ifølgje desse prognosane kan vi forvente om lag 10 000 fordrevne frå Ukraina til Noreg i 2025 og 10 000 fordrevne i 2026. 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.

Regjeringa foreslår ei rekke løyvingar i 2026 for å kunne handtere innkomstane frå Ukraina. Det er integreringstilskotet som utgjør hovudfinansieringa av arbeidet med busetting og integrering i kommunane, saman med tilskot til norsk og samfunnskunnskap for vaksne innvandrarar, tilskot til busetting av personar med nedsett funksjonsevne eller atferdsvanskar, og særskilt tilskot til busetting av einslege mindreårige flyktningar.

Regjeringa har vidare lagt til rette for at fordrevne frå Ukraina skal kunne nytte ordninga for tilbakevending, der Utlendingsdirektoratet gir tilskot til personar som vender heim. Tilbakevending og retur av fordrevne frå Ukraina vil ha konsekvensar for busettingskommunane. Sjå nærare omtale i Prop. 1 S (2025–2026) for Justis- og beredskapsdepartementet.

Registrering og mottak

På grunn av dei mange fordrevne frå Ukraina har det vore nødvendig å utvide mottakskapasiteten vesentleg. Det siste året er noko av denne kapasiteten tatt ned. Dette har bl.a. samanheng med lågare tal på innkomstar av ukrainske fordrevne. Det er venta om lag 11 000 bebuarar i mottak i gjennomsnitt i 2025 og rett i underkant av 9 000 i 2026, medan det i åra før krigen braut ut var under 3 000. Regjeringa foreslår ei løyving til asylmottak i tråd med prognosane, men det er usikkert korleis innkomsttala vil utvikle seg. I 2025 har regjeringa ei overskridingsfullmakt knytt til mottakspostane for at kapasiteten skal kunne bli skalert i tråd med endringar i talet på fordrevne og andre asylsøkarar som kjem. Ei slik fullmakt blir foreslått også i 2026, med ei beløpsgrense på 3 mrd. kroner.

Behovet for kapasitet til å handtere innkomstane er framleis stort. Regjeringa foreslår ei løyving på 83 mill. kroner til UDI sin handtering av asylsøkarar frå Ukraina i 2026, i tillegg til egne løyvingar til politiet. Sjå meir om registrering og mottak av flyktningar og fordrevne frå Ukraina i Prop. 1 S (2025–2026) for Justis- og beredskapsdepartementet.

Busetting i kommunane

Personar som har fått innvilga midlertidig kollektivt vern, er omfatta av tilbodet om å bli busett med offentlig hjelp. Busetting med offentlig 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 er busett svært mange fordrevne frå Ukraina og andre flyktningar i små og store kommunar over heile landet dei siste åra. I perioden 2022 til 2024 blei det busett i overkant av 90 000, der drygt 79 000 var fordrevne frå Ukraina. Ved inngangen til 2025 blei kommunane oppmoda om å busette ytterlegare 18 900 flyktningar i 2025, og kommunane vedtok å busette i overkant av 15 600 flyktningar. Oppdaterte prognosar viser at busettingsbehovet i år er redusert til 12 640, og IMDi sendte ut ei ny oppmoding til kommunane i juni. Differansen mellom opphaveleg og justert oppmoding er på om lag 30 pst. For å sørge for eit jamt nedtrekk, blei oppmodinga justert ned med ca. 30 pst. i dei fleste kommunar. Hittil i år er 7 500 flyktningar busett. 6 400 av desse er fordrevne frå Ukraina. I tillegg er ca. 1 900 fordrevne på veg til å bli busett i ein kommune. Busettinga har også vore historisk rask dei siste åra. Per 1. september er den gjennomsnittlege ventetida frå vedtak om opphald til busetting i ein kommune på 3 månader for fordrevne frå Ukraina. For andre asylsøkarar er ventetida om lag 3,4 månader.

Fleire kommunar har hatt utfordringar med mangel på tilgjengelege bustadar og stort press på fleire kommunale tenester. Regjeringa har derfor satt i verk fleire tiltak for å støtte kommunane. Husbanken har prioritert å gi kommunar kunnskap som støttar arbeidet deira med busetting av flyktningar. Stortinget har vedtatt midlertidige endringar i fleire lovar som skal gjere det enklare for kommunane å busette og handtere mange flyktningar. Det er vedtatt vidareføring av midlertidige beredskapsheimlar i plan- og bygningslova som følge av mange fordrevne frå Ukraina, med

verknad til 1. juli 2026. Desse gjer det mogleg å etablere flyktningmottak, omsorgssenter, barnehagar, skular, og raskare tilgang på bustader. Beredskapsheimlane gir kommunane moglegheit til å gi midlertidige unntak frå bl.a. krav til søknad om løyve og frå kommunale planar. Det er også vedtatt ein midlertidig 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 midlertidige heimlane er viktige for å gi kommunane handlingsrom og fleksibilitet i ein ekstraordinær situasjon. I 2025 blei låneramma til Husbanken i samanheng med revidert nasjonalbudsjett auka til 34 mrd. kroner. Lån til utleigebustader er eit av dei prioriterte føremåla innanfor Husbanken si låneramme.

Sidan 2022 har IMDi fått auka midlertidig løyving til arbeidet med busetting, kartlegging og kvalifisering av ekstraordinært mange fordrivne frå Ukraina. For at IMDi skal ha kapasitet til å handtere ein stor pågang også neste år, foreslår regjeringa at IMDi får ein midlertidig løyving på 20 mill. kroner i 2026.

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 kontinuerleg i lys av talet på fordrivne som kjem, kunnskap om korleis situasjonen utviklar seg, og om samansetninga til 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 opptatt av at det skal bli lagt til rette for at fordrivne frå Ukraina så raskt som mogleg kjem i arbeid. Arbeidsplassen er ein viktig arena for integrering, språktrening og inkludering i fellesskapet. Samtidig har dei fleste behov for noko kvalifisering og norskopplæring før dei er klare til å gå over i arbeid. Introduksjonsprogrammet og norskopplæringa gir eit godt grunnlag for å komme inn i det seriøse arbeidslivet. Regjeringa har derfor opna opp for at ukrainske fordrivne får tilnærma same kvalifiseringstilbod som andre flyktningar, sjølv om dei har midlertidig opphald.

Personar med kollektivt vern har rett, men ikkje plikt til å delta i introduksjonsprogram og norskopplæring. Det er også gjort enkelte tilpassingar i tilbodet samanlikna med det tilbodet andre flyktningar får. Bl.a. innførte regjeringa i 2024 midlertidige endringar i integreringsfor-

skrifta for å gjere introduksjonsprogrammet for fordrivne frå Ukraina meir arbeidsretta. To korte yrkesretta løp innanfor ramma av kort programtid har også blitt utvikla: eitt løp med mål om å jobbe som assistent innanfor helse- og omsorgstenestene, og eitt løp med mål om å jobbe som assistent innanfor barnehage- og grunnopplæringssektoren. Dei korte opplæringsløpa skal bidra til at fordrivne frå Ukraina og andre med relevant kompetanse raskare skal kunne komme inn i, og jobbe i desse yrkene.

Tal frå SSB viser at over 19 300 fordrivne frå Ukraina i alderen 20 til 66 år var i jobb i juli 2025. Dette er over 41 pst. av alle dei busette ukrainske fordrivne i aldersgruppa. Til samanlikning var sysselsettinga 27 pst. i juli i 2024. Om lag ein av seks jobbar i overnatting- og serveringsverksemd. Butid har mykje å seie for sysselsettinga, og tal frå Arbeids- og velferdsetaten viser at over 50 pst. av dei fordrivne som kom i 2022, er sysselsett.

Mange har behov for noko kvalifisering før dei er klare til å arbeide, og majoriteten av dei fordrivne har nytta seg av tilbodet om introduksjonsprogram og norskopplæring. Av dei omtrent 26 000 fordrivne frå Ukraina som hadde gjennomført introduksjonsprogrammet i mai 2025, har om lag halvparten gått direkte over i arbeid eller vidare utdanning. Om lag fire av ti har gått over til arbeidsmarknadstiltak i regi av Nav eller til kvalifiserande tiltak i regi av kommunane eller andre lokale aktørar med mål om arbeid. I mai 2025 var det framleis rundt 12 000 fordrivne som var registrert som deltakarar i introduksjonsprogrammet.

Fordrivne frå Ukraina og andre innvandrarar har behov for å lære seg norsk for å komme i arbeid eller annan aktivitet. Svake norskferdigheiter har vist seg å vere ei barriere for deltaking i arbeidslivet for mange fordrivne frå Ukraina. Den kommunale norskopplæringa skjer på dagtid i mange kommunar, noko som kan vere eit hinder for å komme raskt i arbeid. I mars 2024 lanserte regjeringa eit nasjonalt tilbod om digital lærarstyrt norskopplæring. Målet var å betre tilgangen til fleksible tilbod om norskopplæring på kveldstid og helg som deltakarane kan kombinere med jobb. Tilbodet kjem også andre nyttilkomne innvandrarar til gode. Tilbodet er ikkje meint å skulle erstatte kommunane sine eigne tilbod, men skal kunne bli brukt som ein del av kommunen sitt samla tilbod for dei som ønsker det.

I mai 2023 satt regjeringa ned ei hurtigarbeidande arbeidsgruppe for å få innspel og forslag til tiltak som kunne bidra til å styrke arbeidet med å få fordrivne ut i arbeid. På bakgrunn av anbefalingane til gruppa, er det bl.a. utarbeidd eit system

for digital norskopplæring, yrkesretta assistentløp innanfor introduksjonsprogrammet og kompetansepakkar om arbeidsretta norskopplæring og arbeidsretta kvalifiseringsløp.

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. Dei siste åra har det vore ein omfattande auke i mottakarar av økonomisk sosialhjelp. Frå 2023 til 2024 har utgifter til sosialhjelp auka med 1,8 mrd. kroner målt i faste kroner. 75 pst. av auka er grunna det historisk høge talet fordrivne frå Ukraina etter Russlands fullskalainvasjon i slutten av februar 2022.¹

Utgifter til økonomisk sosialhjelp i 2026 vil bli påverka av kor mange fordrivne som blir busett i kommunane, kor raskt dei kjem i gang med introduksjonsprogram og i kva grad desse kan ivareta livsopphaldet sitt ved hjelp av eigne midlar etter avslutta introduksjonsprogram. Nokre av dei fordrivne som deltek i introduksjonsprogram, kan i tillegg ha behov for supplerande sosialhjelp mens dei er i programmet.

Talet på fordrivne frå Ukraina som kjem til Noreg, vil også kunne påverke dei kommunale ressursane brukt på å gi råd og rettleiing. Dette er ei kommunal teneste alle fordrivne frå Ukraina har rett til i medhald av sosialtenestelova § 17.

Sjå også nærmare omtale av fordrivne i arbeidsmarknaden i Meld. St. 1 (2025–2026), under kap. 2.4 og 5.2.

Frivillige organisasjonar arbeider for inkludering av fordrivne frå Ukraina

Frivillige organisasjonar gjer eit viktig arbeid når det gjeld integrering og inkludering av flyktningar. Organisasjonane arbeider 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. Dei treng å bli inkludert i aktivitetar med andre barn og ta opp igjen aktivitetar dei gjorde i heimlandet. Dei vaksne skal òg få høve til å delta i fellesskap og meningsfulle aktivitetar i regi av frivillige organisasjonar.

Oppfølging av barn og unge

Russlands fullskala invasjon av Ukraina har ført til at fleire utsette barn og unge har komme til Noreg. Regjeringa vurderer fortløpande kva tiltak som er nødvendig for å sikre gode tilbod til barn og unge som kjem til Noreg.

Stortinget har vedtatt midlertidige endringar i barnehagelova og opplæringslova som skal bidra til å gjere det lettare for kommunane å busette mange barn og unge. Det blei løyvd 20,9 mill. kroner i 2024 og 20 mill. kroner i 2025 til tiltak som skal bidra til betre bemanning og auka kompetanse i barnehage og skole om nykomne barn, unge og vaksne. Ifølge kommunane er den største utfordringa å skaffe nok og kvalifisert personale. Løyvinga skal bl.a. bidra til å utvikle og drive etter- og vidareutdanningstilbod i innføring i norsk barnehage og skole for personar som har relevant pedagogisk utdanning frå utlandet, og til ordninga med fleksibel opplæring. Regjeringa foreslår å vidareføre denne løyvinga med 19 mill. kroner i 2026.

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 typar innføringstilbod og språkopplæring til ungdom som søker vidaregåande opplæring, som dei kan ta del i mens dei ventar på ordinær plass. 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 kapasitetsutfordringar fordi dei allereie har mange ungdommar i vidaregåande opplæring. Framleis tar ein del ungdommar imot digital opplæring frå Ukraina eller opplæring i norsk og samfunnskunnskap i kommunane. Sjå Prop. 1 S (2025–2026) for Kunnskapsdepartementet for omtale av tiltak retta mot å gi opplæring til fordrivne barn, unge og vaksne i barnehage og skule.

Høgare utdanning

I 2022 blei det løyvd midlar tilsvarende 1 000 studieplassar ved universitet og høgskolar retta mot studentar som følge av Russlands fullskalainvasjon av Ukraina. Løyvinga er midlertidig og skal bli fasa ut med normal studieprogresjon eller der- som plassane ikkje blir brukt, 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 antal fordrivne som kom frå Ukraina, tydde på at

¹ Lima (2025) Sosialhjelp i 2024: fortsatt sterk vekst drevet av ukrainske flyktninger (Arbeid og velferd nr. 2 2025)

behovet var mindre. På bakgrunn av rapportering frå dei institusjonane som fekk midlar til studie-plassane, blei løyvinga redusert ytterlegare i 2024, og midlar tilsvarande 277 studieplassar blei vidareført. Løyvinga blir heilt fasa ut i 2027.

Studentar med flyktningstatus har tilgang til finansiering frå Lånekassa tilsvarande som norske studantar.

Russland er suspendert frå gjeldande strategi for høgare utdannings- og forskingssamarbeid med prioriterte land utanfor EU.

I juni 2025 lanserte regjeringa to nye satsingar for kunnskap og utdanningssamarbeid med Ukraina. Målet er å støtte Ukraina sin europeiske integrasjon og bidra til den langsiktige gjenoppbygginga av landet. Satsingane er finansiert gjennom Nansen-programmet og blir administrert av Direktoratet for høgare utdanning og kompetanse i samarbeid med Norad og Utanriksdepartementet.

Program for Ukraina-kompetanse (UA-KOMP) skal styrke tverrfagleg og samfunnsrelevant kunnskap om Ukraina i Noreg. Programmet rettar seg mot politikarar, forvaltning, næringsliv, academia og allment interesserte, og skal bidra til betre forståing av situasjonen i Ukraina og tilhøva for fordrivne ukrainarar i Noreg. Programmet har ei ramme på 45 mill. kroner for perioden 2025–2026.

Nansen EDU skal styrke det faglege samarbeidet mellom norske og ukrainske utdanningsinstitusjonar. Programmet skal bidra til å utdanne den kompetansen Ukraina treng for gjenoppbygging, og støtte utvikling av godt kvalifisert arbeidskraft innan prioriterte fagområde, tilpassa regionale behov. Samstundes skal programmet sikre varig samarbeid innan høgare utdanning mellom dei to landa. Første utlysing er planlagt til oktober 2025, med ein tentativ ramme på 80 mill. kroner over fire år.

Helse- og omsorgstenester for personar med midlertidig kollektivt vern

Asylsøkarar og personar med midlertidig kollektivt vern i Noreg har same rett til helsetenester som resten av befolkninga. Helse- og omsorgsde-

partementet følger situasjonen med innkomstar frå Ukraina nøye, bl.a. for å følge med på at det er stor nok kapasitet i helse- og omsorgstenestene. Helse- og omsorgstenesta handterer dagens innkomstbilde når det gjeld kapasitet.

For å bidra til at kapasiteten i tenestene ikkje blir overskriden, har Stortinget gjort midlertidige endringar i helselovgivinga som opnar for at Helse- og omsorgsdepartementet kan gjere heilt eller delvis unntak frå enkelte plikt- og rettsreglar i pasient- og brukarrettslova, spesialisthelsetenestelova og helse- og omsorgstenestelova.

I møte med innkomstane frå Ukraina har spesialisthelsetenestene tatt høgde for større tilstrøyming til tenestene og utfordringar. Det kan gjelde 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.

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. Sidan august 2022 har Noreg tilbydd faste flygingar kvar veke til europeiske land for å evakuere ukrainske pasientar. Per 23. juli 2025 hadde Noreg bidratt med transportkapasitet til 2 647 pasientar og pårørande til Noreg og andre europeiske land. Per 23. juli 2025 har det komme 466 pasientar til Noreg.

Norsk helsesektor bidrar med donasjonar av bl.a. legemidlar, vaksiner og medisinsk utstyr til Ukraina, i hovudsak gjennom UCPM. Som ledd i eit ønske om eit meir langsiktig perspektivsamarbeid inngjekk Noreg og Ukraina ein avtale om eit helsepartnarskap 1. juli 2025. Helsepartnarskapsavtalen har mål om djupare samarbeid, betre helse og å motvirke dei negative konsekvensane i helsesektoren som følge av Russlands fullskalainvasjon av Ukraina. Avtalen legg opp til erfaringsutveksling mellom helseforvaltinga, utdanningsinstitusjonar og helsesektoren i Noreg og Ukraina.

8 FNs berekraftsmål

FN vedtok i 2015 berekraftsmål for perioden fram mot 2030 (Agenda 2030). Måla forpliktar Noreg både internasjonalt og nasjonalt. Regjeringa la 20. juni 2025 fram Meld. St. 35 (2024–2025) *Norges arbeid med bærekraftsmålene – Status, utfordringer og veien vidare*. I meldinga er det ein samla omtale av status for nasjonal og internasjonal oppfølging av alle berekraftsmåla.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har ansvar for koordineringa av berekraftsmål 1. Departementet har også 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 m.m. og mål 10 om mindre ulikskap.

Regjeringa ønsker eit samfunn med små forskjellar. Regjeringa vil redusere sosiale og geografiske forskjellar og motverka fattigdom.

Viktige grep for å utjamne forskjellar og redusere fattigdom er å inkludere fleire i arbeid, gode velferdsordningar, og meir rettferdig og omfordelede 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 norskferdigheiter. Fattigdom og låginntekt kan ha konsekvensar for buforhold,

helse og sosiale tilhøve. Helsepolitikken, utdanningspolitikken, integreringspolitikken, bustadpolitikken, oppvekst- og familiepolitikken mfl. har derfor også stor betydning for å motverke ulike årsaker til og konsekvensar av fattigdom.

Fattigdom og låginntekt har også konsekvensar for barn si oppvekst og deltaking. Regjeringa la 6. juni 2025 fram Meld. St. 28 (2024–2025) *Tro på framtida – uansett bakgrunn*. Meldinga har ein brei førebyggjande og sektorovergripande inngang for å jamna ut sosiale forskjellar og bidra til like moglegheiter for barn og unge gjennom oppveksten. Sjå omtale under.

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 dei ulike fagdepartementa.

Regjeringa vil prioritere desse tiltaka i 2026:

- 172 mill. kroner (netto) til forsøk med arbeidsretta ungdomsprogram (Arbeids- og inkluderingsdepartementet).
- 125,5 mill. kroner til rekrutteringsprogram til helse- og omsorgssektoren, særleg for unge som står utanfor arbeid og utdanning (Arbeids- og inkluderingsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet).
- 135 mill. kroner til arbeidsmarknadstiltak. Auken gir grunnlag for å styrke innsatsen med varig lønnstilskot, individuell jobbstøtte (IPS) og andre arbeidsmarknadstiltak som skal styrke moglegheita til den enkelte i arbeidsmarknaden (Arbeids- og inkluderingsdepartementet).
- 30 mill. kroner til arbeids- og utdanningsreiser og funksjonsassistanse i arbeidslivet samanlikna med Saldert budsjett 2025 (Arbeids- og inkluderingsdepartementet).
- 17 mill. kroner til forsøk med *Eit enklere Nav-aktivitetspengar for unge* (Arbeids- og inkluderingsdepartementet).

- 23 mill. kroner til Jobbsjansen (Arbeids- og inkluderingsdepartementet).
- 15 mill. kroner til å styrke marknadsarbeidet i Arbeids- og velferdsetaten for å kople unge raske saman med arbeidsgivarar (Arbeids- og inkluderingsdepartementet).
- Auke dei rettleiande satsane for økonomisk stønad, i hovudsak til familiar med barn (Arbeids- og inkluderingsdepartementet). Det blir samtidig foreslått å fjerne føresegna i sosialtenestelova § 18 om at ved vurdering av søknad om økonomisk stønad til familiar, skal barnetrygd ikkje bli tatt med.
- 5 mill. kroner til å styrke områdesatsinga i Oslo over kap. 621, post 63 og 9 mill. kroner til å styrke områdesatsingar i Østfold over kap. 671, post 62 (Arbeids- og inkluderingsdepartementet).
- 519,8 mill. kroner til ei ny tverrsektoriell tilskotsordning for kommunane sin førebyggjande innsats for barn og unge, gjennom å slå saman eksisterande og sektorvise tilskotsordningar til kommunane (Barne- og familiedepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Kunnskapsdepartementet og Arbeids- og inkluderingsdepartementet).
- 90 mill. kroner til arbeid med éin-til-éin-oppfølgjing for å førebygge barne- og ungdomskriminalitet i kommunane Oslo, Bergen, Trondheim, Stavanger, Kristiansand, Skien, Drammen, Sandefjord, Lørenskog og Lillestrøm (Barne- og familiedepartementet mfl.).
- 3,5 mill. kroner til kompetansemiljø for barns og unges medverknad (Barne- og familiedepartementet mfl.).
- 100 mill. kroner til nominell vidareføring av maksimalprisen i barnehage på 1 200 kroner per månad nasjonalt og 700 kroner per månad i kommunar med sentralitetsindeks 5 og 6 (Kunnskapsdepartementet).
- Auke tilskotsordninga for utstyr og læringsarenaer frå 160 mill. kroner til 190,9 mill. kroner og utvide ordninga til å omfatte 1.-4. trinn (Kunnskapsdepartementet).
- 140 mill. kroner til tiltak i Opptrappingsplan for psykisk helse (Helse- og omsorgsdepartementet).
- 30 mill. kroner til auka aldersgrense t.o.m. 17 år frå 1. august 2026 for eigenbetalingar hos fastlege/lege (Helse- og omsorgsdepartementet).

Nedanfor er det ein omtale av innsatsar og tiltak som har særleg betydning for innsatsen mot fattigdom og oppfølginga av berekraftsmål 1. Sjå bud-

sjettproposisjonane 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, f.eks. 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. Forskjellane i inntekt og levekår er mindre i Noreg enn i andre land, men også her har nokre familiar store økonomiske utfordringar. Andelen av befolkninga med vedvarande låginntekt var i perioden 2021–2023 på 9,2 pst. (studentar er haldne utanfor). Dette er litt lågare enn åra før, men ein del høgare enn kring tusenårsskiftet.

Det er små forskjellar i omfanget av vedvarande låginntekt mellom menn og kvinner. Forskjellane har også blitt mindre over tid. I 2007–2009 var andelen kvinner med vedvarande låginntekt 2,1 prosentpoeng høgare enn for menn. I 2021–2023 er forskjellen 1,2 prosentpoeng, der 9,8 pst. av kvinner og 8,6 pst. av menn var i hushald med 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. At det blir stadig færre aleinebuande minstepensjonistar bidrar til at andelen med vedvarande låginntekt blant kvinner går noko ned.

Ein indikator for kor mange barn som veks opp i familiar med risiko for fattigdom, er delen barn som lever i hushald med ei inntekt under 60 pst. av medianinntekta over ein periode på tre år. Dei siste 20 åra har det vore ein auke i andelen barn som bur i hushald med vedvarande låginntekt, men dei siste tre åra har det vore ein ned-

gang. I treårsperioden 2021–2023 var andelen 9,9 pst., mot 11,7 pst. i perioden 2018–2020. Auken i barnetrygda og auka butid blant innvandrarakgrunn er to medverkande årsaker til nedgangen. Barn med foreldre med svak tilknytning til arbeidsmarknaden er overrepresenterte i låginntektsgruppa.

Seks av ti barn som veks opp i hushald med vedvarande låginntekt har innvandrarbakgrunn. Det er mange med låginntekt blant innvandrarar med flyktningbakgrunn. Mange nykomne flyktningar har svak tilknytning til arbeidsmarknaden. Nokre innvandrargrupper har låg inntekt også etter å ha budd lenge i Noreg. Det er sentralt at foreldre blir kvalifisert, slik at dei kan delta i det norske arbeidslivet og dermed komme ut av fattigdom.

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. Arbeids- og velferdspolitikken skal legge til rette for at flest mogleg kan forsørge seg sjølve gjennom arbeid. I Meld. St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje* varsla regjeringa fleire tiltak for å fremme arbeidslinja. Regjeringa si innsats for at flest mogleg kan delta i arbeidslivet er viktig for å motverke fattigdom og låginntekt. Arbeids- og velferdsforvaltninga rår over ei rekke tiltak og verkemiddel for personar som treng arbeidsretta bistand og oppfølging. Inntektssikringsordningane skal gi økonomisk sikkerheit for personar som ikkje kan arbeide.

Regjeringa forslår i statsbudsjettet for 2026 nesten 600 mill. kroner til ulike aktive tiltak som skal få folk i arbeid. Fleire av tiltaka er retta mot unge, bl.a. er det foreslått 15 mill. kroner til å styrke samarbeidet mellom marknadskontaktar i Arbeids- og velferdsetaten og arbeidsgivarar for å få unge raskare i jobb. Frå august 2025 har det blitt sett i gang eit forsøk med arbeidsretta ungdomsprogram ved sju Nav-kontor. Unge som treng hjelp for å komme i jobb skal få tilbod om å delta i eit program med ei inntekt som ikkje er knytt til at dei har ein diagnose, men at dei deltek i arbeidsretta aktivitet. I forbindelse med revidert nasjonalbudsjett for 2025 løyva Stortinget 20 mill. kroner til å starte forsøk med arbeidsretta ungdomsprogram. For 2026 foreslår regjeringa 172 mill. kroner (netto) til programmet.

Regjeringa foreslår òg å løyve 17 mill. kroner i 2026 til å starte opp eit forsøk med *Eit enklare Nav*

– *aktivitetspengar for unge* i Trondheim kommune, der ein skal prøve ut éin stønad til unge under 30 år med tett og individuelt tilpassa oppfølging og aktivitet. Målet er at éin stønad, utan krav til diagnose, skal gi raskare saksbehandling – og redusere kompleksiteten og byråkratiet slik at det frigjer ressursar til at arbeidsretta oppfølging kan starte nærast umiddelbart. Vidare vil regjeringa etablere eit rekrutteringsprogram til helse- og omsorgssektoren, primært for unge som står utanfor arbeid og utdanning. Det blir foreslått å løyve 125,5 mill. kroner til programmet i 2026.

Regjeringa foreslår også å auke løyvinga til arbeidsmarknadstiltak med 135 mill. kroner, inkl. personellressurser i Arbeids- og velferdsetaten, for å få fleire i jobb. I tillegg foreslår regjeringa å styrke løyvingane til arbeids- og utdanningsreiser og funksjonsassistanse i arbeidslivet for at fleire personar med nedsett funksjonsevne kan delta i arbeidslivet. Det foreslås også å etablere 500 nye plassar i Varig tilrettelagt arbeid og å auke løyvinga til Jobbsjansen.

Mange nykomne flyktningar har svak tilknytning til arbeidsmarknaden. Nokre innvandrargrupper har låg inntekt også etter å ha budd lenge i Noreg.

Regjeringa la våren 2024 fram Meld. St. 17 (2023–2024) *Om integreringspolitikken: Stille krav og stille opp*. Målet er at fleire innvandrarar skal få ei stabil tilknytning til det seriøse arbeidslivet og at fleire skal delta i små og store fellesskap. Gjennom integreringsmeldinga vil regjeringa bidra til å styrke innsatsen for at fleire blir integrerte i det norske samfunnet. Auka sysselsetting og deltaking på andre samfunnsområde vil betre levekåra og redusere utanforskap blant innvandrarar.

Kvalifisering til den norske arbeidsmarknaden, norskopplæring og motarbeiding av diskriminerande barrierar legg til rette for at fleire med innvandrarbakgrunn får varig tilknytning til arbeidslivet. Regjeringa satsar vidare på tilskotsordninga Jobbsjansen slik at fleire kvinner med innvandrarbakgrunn kan få kvalifisering for å komme ut i arbeid. For å få enda fleire innvandrar-kvinner i jobb foreslår regjeringa å auke løyvinga til Jobbsjansen med 23 mill. kroner i 2026. Integreringslova legg til rette for at fleire nykomne flyktningar kan ta vidaregåande opplæring innanfor rammene av introduksjonsprogrammet. Lova set òg tydelege krav til opplæring i norskkunnskapar. Vidare er det gjort ei rekke tiltak for å styrke kvalifiseringstilbodet for fordrevne frå Ukraina. Det er òg innført minstekrav for omfanget av arbeidsretta innhald i introduksjonsprogrammet, og i mars 2024 vart det etablert eit nasjonalt tilbod om

digital norskopplæring. Dette vil gjere det enklare å kombinere arbeid med norskopplæring. Sjå meir omtale i del II, under mål 6, God integrering av innvandrарar i arbeid og samfunn.

Skatt

Skattesystemet bidrar til omfordeling gjennom å finansiere 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 enkelt-personar 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 felles-skole 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.

Barnehagar og skoler som løftar alle barn og unge, uavhengig av bakgrunnen til foreldra, er viktig for å skape likeverdige moglegheiter for alle. Regjeringa har gjennomført ei rekke tiltak for å fjerne økonomiske hindringar for bruk av barnehage og skolefritidsordning (SFO). Maksimalprisen i barnehagar blei 1. august 2025 redusert frå 2 000 kroner til 1 200 kroner per måned nasjonalt og til 700 kroner per måned i kommunar med sentralitetsindeks 5 og 6. I statsbudsjettet for 2026 foreslår regjeringa å løyve 100 mill. kroner for å føre vidare maksimalprisen på same nominelle nivå. Frå 1. august 2023 blei det innført gratis barnehage for tredje barn i familien som går i barnehage samtidig med søsken, og gratis barnehage for alle barn i tiltakssona i Finnmark og Nord-Troms. Dette blir vidareført i 2026.

Regjeringa vil føre vidare moderasjonsordninga med redusert foreldrebetaling, som inneber at ingen skal betale meir enn 6 pst. av samla skattbar inntekt for ein barnehageplass, med maksimalprisen som øvre grense. Regjeringa fører også vidare ordninga med 20 timar gratis kjernetid i barnehage per veke for barn i alderen 2–5 år i familiar med låg inntekt.

Det foreslås 216,6 mill. kroner i 2026 til å føre vidare tilskotet til auka pedagogtettleik og grunn-

bemanning i barnehagar i levekårsutsette område. Minoritetsspråklege barn er overrepresenterte blant barn som veks opp i familiar med låg inntekt. Det foreslås 150,3 mill. kroner til å føre vidare tiltak for å styrke språkutviklinga blant minoritetsspråklege barn i barnehage.

Det foreslås å vidareføre tilskotet på 15,5 mill. kroner til auka bemanning på skolar i levekårsutsette område i 2026.

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 blei det innført 12 timar gratis SFO for alle elevar på 1. trinn, frå hausten 2023 blei ordninga utvida til også å gjelde 2. trinn, og frå hausten 2024 blei ordninga utvida til også å omfatte 3. trinn. Det gjer at alle elevar på 1.–3. trinn får moglegheit til å gå på SFO.

Regjeringa la hausten 2024 fram Meld. St. 34 (2023–2024) *En mer praktisk skole – Bedre læring, motivasjon og trivsel* på 5.–10. trinn. I meldinga presenterte regjeringa fleire tiltak for å snu den negative utviklinga i skolen på fleire område. Tiltaka skal bidra til å styrke læringa, utviklinga, motivasjonen og meistringa til elevane, bl.a. gjennom å bidra til meir praktisk læring i skolen. Oppfølginga av meldinga held fram i 2026.

I 2024 blei det oppretta ei tilskotsordning og ei rentekompensasjonsordning for meir praktisk, variert og relevant læring for 5.–10. trinn. For 2026 foreslår regjeringa å auke tilskotsordninga for utstyr og læringsarenaer frå 160 mill. kroner til 190,9 mill. kroner og utvide ordninga til å omfatte 1.–4. trinn. I tillegg foreslår regjeringa å auke investeringsramma for rentekompensasjonsordninga til 3 mrd. kroner i 2026. På sikt skal denne auke til 8 mrd. kroner.

Gjennomføring av vidaregåande opplæring er viktig for å få ei stabil tilknytning til arbeidslivet. Med innføring av fullføringsrett, som tredde i kraft i august, har alle rett til opplæring til dei har fullført og bestått vidaregåande opplæring. Samtidig blei målgruppa til oppfølgingstenesta utvida til å gjelde fleire unge. I statsbudsjettet for 2026 foreslår regjeringa å vidareføre innsatsen for at fleire skal fullføre vidaregåande opplæring, bl.a. gjennom tilskot for at fleire skal få lære-plass.

Sjå Prop. 1 S (2025–2026) 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 våren 2023 fram Meld. St. 15 (2022–2023) *Folkehelsemeldinga – Nasjonal strategi for utjamning av sosiale helseforskjellar*. Å utjamne sosiale helseforskjellar er eit hovudmål i folkehelsepolitikken. Tiltak skal innrettast slik at tiltaka verkar best for dei som treng det mest, men samstundes vere bra for alle. Universelle tiltak og tenester, levkår, levevaner og helsevenlege omgjevnader har betydning for helse og livskvalitet for kvar einskild. Regjeringa har lagt fram ein nasjonal strategi for livskvalitet og revidert folkehelselova. Det er teke initiativ til eit tettare strategisk samarbeid mellom helse- og arbeidsmiljømyndighetene for å fremme betre helse i arbeidslivet.

I Hurdalsplattforma er ambisjonen bl.a. å styrke helsestasjonane og skulehelsetenesta. Regjeringa har lagt fram ein Opptappingsplan for psykisk helse, jf. Meld. St. 23 (2022–2023). Planen har tre innsatsområde: helsefremmande og førebyggjande psykisk helsearbeid, gode tenester der folk bur, og tilbodet til personar med langvarige og samansette behov. I statsbudsjettet for 2025 blei det løyvd 400 mill. kroner til styrka tiltak på psykisk helse- og rusfeltet. Av desse gjekk 150 mill. kroner til rammetilskot til kommunane, grunna behov på psykisk helse- og rusfeltet, 100 mill. kroner til tryggleikspsykiatriske tiltak, 37 mill. kroner til eigenandelsfritak t.o.m. fylte 25 i psykisk helsevern og tverrfagleg spesialisert rusbehandling (TSB), 36 mill. kroner til etablering av ambulante tryggleiksteam, 45 mill. kroner tidleg avklaring for tilviste til psykisk helsevern, 25 mill. kroner til ABC-kampanjen for psykisk helse og 7 mill. kroner til gratis langtidsverkande prevensjon til kvinner i TSB. I 2026 er det foreslått å styrke løyvinga til psykisk helsefeltet med til saman 140 mill. kroner.

Regjeringa har lagt fram førebyggings- og behandlingsreforma for rusfeltet, irekna eit nasjonalt program for rusførebyggjande arbeid blant barn og unge.

Regjeringa har i samanheng med revidert nasjonalbudsjett for 2025 løyvd 7 mill. kroner til ei forsøksordning i Helse nord kor pasientar med lang reiseveg til spesialisthelsetenester skal få høgare stønad til overnatting, slik at det blir øko-

nomisk enklare å nytta seg av helsehjelp. Tiltaket er foreslått ført vidare i 2026 med 14 mill. kroner. Det er i tillegg foreslått ytterlegare 15 mill. kroner til høgare kilometergodtgjersle for reise til spesialisthelsetenester i Helse Nord.

Dei kommunale helse- og omsorgstenestene, irekna fastlegeordninga, er grunnpilaren i helse- og omsorgstenestene, og bidreg til enkel tilgang til helsehjelp av god kvalitet for heile folket. Regjeringa vil utvikle fastlegeordninga for å sørge for ei tilgjengeleg og sterk offentleg teneste for alle, og har styrkt ordninga med meir enn ein mrd. kroner. I Meld. St. 23 (2024–2025) *Fornye, forsterke, forbedre – Framtidens allmennlegetjeneste og akuttmedisinske tjenester utenfor sykehus* presenterast regjeringa sine mål og løysningar for å innrette allmennlegetenesta for framtida. Eit hovudmål for tenesta er at alle innbyggjarar opplev gode og samanhengande tenester, og at sosial ulikskap i helse reduserast. For å oppnå likeverdige tenester og reduserte sosiale helseforskjellar presenterast ei rekke tiltak for å styrke innsatsen for dei med store og samansette behov eller som ikkje etterspør tenester dei har behov for, som fremmer allmennlegetenesten sine bidrag i folkehelsearbeid og førebygging, auka helsekompetanse og meistring og deltaking sosialt, i utdanning og i arbeidsliv. Utvikling av ein meir tverrfaglig teneste er eit sentralt tiltak. Første steg i ei slik utvikling er å opne for at sjukepleiarar kan utløyse refusjon frå Helfo for konsultasjonar gjennomførde på delegasjon frå legen. Eit anna tiltak er utprøving av kommunal nettlege for å gi innbyggjarar eit meir fleksibelt allmennlegetilbod i kommunane. Regjeringa løyver 115 mill. kroner til desse tiltaka i 2026.

Vidare vil regjeringa auke aldersgrensa for betaling av eigenandelar hos fastlege og legevakt t.o.m. fylde 17 år frå 1. august 2026. Regjeringa foreslår å løyve 30 mill. kroner til dette i 2026.

Regjeringa held fram utvidinga av den offentlege tannhelsetenesta. Gjennom budsjettbehandlinga i 2025 har regjeringa styrka tannhelsetilbodet med 420 mill. kroner for å gi eit offentleg tannhelsetilbod til fire årskull i aldersgruppene frå 25 til og med 28 år. Stortinget har behandla og vedtatt eit forslag om lovfesting av rett til nødvendig tannhelsehjelp for 25- til 28-åringar. Regjeringa har også styrka rammetilskotet til fylkeskommunen med 100 mill. kroner, bl.a. for å tilsette fleire tannpleiarar, og legge til rette for at fleire som har rett til offentlege tannhelsetenester får kunnskap om rettighetene sine.

Sjå nærmare omtale i Prop. 1 S (2025–2026) for Helse- og omsorgsdepartementet.

Familie, oppvekst og fritid

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 skoleprestasjonar og færre venner. Ein oppvekst i fattigdom kan òg føre til at barna som vaksne fell utanfor arbeidslivet og opplever låg inntekt.

I 2022 sette regjeringa ned ei ekspertgruppe om barn i fattige familiar som vurderte korleis innsatsen bør prioriterast for å styrke oppvekstvilkåra til barna på kort sikt og førebygge framtidig fattigdom. Ekspertgruppa leverte utgreiinga si i oktober 2023. Regjeringa nyttar vurderingane frå ekspertgruppa i den vidare innsatsen for å motverke og førebygge fattigdom blant barnefamiliar.

Like muligheter i oppveksten – Samarbeidsstrategi for barn og ungdom i lavinntektsfamilier (2020–2023) blei ført vidare i 2024. I januar 2025 leverte Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) sluttrapportering på oppfølginga av tiltaka i vidareføringa av strategien.

Regjeringa la 6. juni 2025 fram Meld. St. 28 (2024–2025) *Tro på framtida – uansett bakgrunn*. Meldinga peikar ut vidare retning for å redusere sosiale forskjellar og bidra til like moglegheiter for barn og unge. Meldinga er eit samarbeid mellom Barne- og familiedepartementet, Kunnskapsdepartementet, Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet og Kultur- og likestillingsdepartementet.

Hovudmåla i meldinga er at alle barn og unge får ein god start på livet, at dei får gode oppvekstvilkår, og at dei får utvikle seg, lære, meistre og skape seg gode liv, uavhengig av sosial bakgrunn. Meldinga løfter fram fem innsatsområde: arbeid og økonomisk tryggleik, ein god start på livet, like moglegheiter gjennom utdanningsløpet, på fritidsarenaer og inn i arbeidslivet, styrke laget rundt barn og unge, og meir kunnskap og samarbeid.

Førebyggingsperspektivet står sentralt i meldinga og handlar om forsterka innsats for å skape og oppretthalde gode oppvekstvilkår for alle barn. Dette inkluderer tiltak som regjeringa har iverksett for å styrke det universelle tenestetilbodet for barn og unge og trygge økonomien til familiane, som rimelegare barnehage, gratis kjernetid i SFO til og med 3. trinn, auka barnetrygd og auka

bustøtte. Meldinga har òg eit tydeleg kommuneperspektiv, som framhevar arbeidet i kommunane med å skape inkluderande arenaer og gi kvalitet og samanheng i tenestene. Statens verkemiddel må sjåast i samanheng på tvers av sektorane, slik at kommunane får betre vilkår for å gi eit samordna og heilskapleg tenestetilbod.

Meldinga tar for seg betydninga av familien og dei første 1000 dagane i eit barns liv. Gode og tverrfaglege tenester i fødsels- og barselomsorga og helsestasjons- og skolehelsetenesta, og gode og tilgjengelege barnehagar, blir særleg løfta fram. Tiltak omfattar også tilgjengeleg foreldre-støtte og oppfølging av familiar som har behov for det. Vidare er eit godt skolemiljø og ein meir praktisk skule sentralt for at fleire skal meistre og få moglegheiter til vidare utdanning og arbeid. Betre tilgang til fritidsaktivitetar for alle, og eit samarbeid mellom skole/SFO og idretts- og kulturaktivitetar, er også viktige tiltak for å gi barn og unge auka moglegheiter på viktige oppvekstarenaer. Stortingsmeldinga løfter vidare fram innsatsen for å styrke laget rundt barnet, tverrsektoriell leiarutvikling og programfinansiering som tiltak. I meldinga gis det også ein omtale av innsatsen for å førebygge barne- og ungdomskriminalitet.

Som et tiltak i Meld. St. 28 (2024–2025) vil regjeringa opprette ei tverrsektoriell tilskotsordning til kommunar for førebyggjande tiltak for barn og unge. Målet er å gi barn og unge gode oppvekstvilkår og førebygge at barn og unge fell utanfor, ved å støtte kommunane i deira heilskaplege og førebyggjande arbeid retta mot barn og unge på tvers av ulike sektorar og tenesteområde. Ordninga inneber ei gradvis omlegging frå eksisterande øyremerkte tilskot frå fleire sektorar retta mot barn og unge til ei felles tverrsektoriell tilskotsordning med fleirårig finansiering. Frå 2026 vil det inngå midlar frå tilskot under Helse- og omsorgsdepartementet og Kunnskapsdepartementet, samt eit sektorbidrag frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Frå 2027 tar regjeringa sikte på at det i tillegg vil inngå midlar frå tilskot under Barne- og familiedepartementet, og å auke sektorbidraget frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet. På sikt kan det bli aktuelt å omdisponere midler frå fleire tilskuddsordningar. Tilskotsordninga blir forvalta av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet i samarbeid med Helsedirektoratet og Utdanningsdirektoratet. Sjå nærare omtale i Prop. 1 S (2025–2026) for Barne- og familiedepartementet, kap. 846 Familie- og oppveksttiltak, post 63 Tverrsektorielt tilskot til førebyggjande tiltak for barn og unge.

Som ei oppfølging av Meld. St. 28 (2024–2025) vil regjeringa prøva ut ulike modellar for ei familiekoordinatorrolle i Nav-kontora. Mange familiar med låginntekt og svak tilknytning til arbeidslivet har samansette utfordringar, og har behov for oppfølging frå ulike delar av arbeids- og velferdsforvaltninga og andre tenester i kommunen. Det finst per i dag ingen spesifikk modell for ein slik koordinatorrolle. Det er behov for ei breiare innsikt i og kunnskap om bruken av og innhald i ei familiekoordinatorrolle i Nav-kontora. Arbeids- og velferdsdirektoratet vil i 2026 gjennomføre ei kartlegging av innhald i og organisering av prosjekt som gjeld familiekoordinator og oppfølging av barnefamiliar i arbeids- og velferdsforvaltninga. Tidlegare erfaringar med arbeidsmodellar som heilskapleg oppfølging av låginntektsfamiliar (HOLF) vil, saman med igangverande arbeid og kunnskap, danna grunnlag for å vurdere eit framtidig heilskapleg rammeverk for oppfølging av barnefamiliar i Nav-kontora. Sjå også omtale i del II, under kap. 621, post 63.

Regjeringa har lansert eit samfunnsoppdrag om å inkludere fleire barn og unge i utdanning, arbeids- og samfunnsliv. Det langsiktige overordna målet er at ingen barn og unge blir ståande utanfor, og at utanforskap er vesentleg redusert innan 2035. Regjeringa har gjort greie for samfunnsoppdraget i Meld. St. 28 (2024–2025) *Tro på framtida – uansett bakgrunn*. Sjå òg omtale i Prop. 1 S (2025–2026) for Barne- og familiedepartementet.

Deltaking i fritidsaktivitetar er ein viktig del av oppveksten for barn og unge. Gjennom slike aktivitetar får dei oppleve samkjensle, meistring og sosial tilhøyrslse. Samstundes viser undersøkingar at barn som veks opp i fattigdom deltek i mindre grad enn andre i fritidsaktivitetar. Gjennom ordninga Tilskot til å inkludere barn og unge kan kommunar, frivillige organisasjonar og andre ideelle aktørar få støtte til tiltak som ferie- og fritidsaktivitetar, opne møteplassar og sommar- og deltidsjobbar for ungdom. I 2025 er ordninga på om lag 758 mill. kroner, ein auke på 231 mill. kroner i regjeringsperioden.

Som ei oppfølging av Meld. St. 28 (2024–2025) tek ein sikte på å gjennomføre ei systematisk utprøving av inkluderingsiltak på fritidsfeltet.

Sjå Prop. 1 S (2025–2026) for Barne- og familiedepartementet, programkategori 11.10 *Familie og oppvekst* for meir omtale av korleis regjeringa følger opp berekraftsmål 1.2 når det gjeld innsatsen mot 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 brei deltaking er å oppretthalde dei universelle ordningane. Dei viktigaste universelle ordningane er meirverdiavgiftskompensasjon for frivillige organisasjonar, Frifond-ordningane og LAM-ordninga (lokale aktivitetsmidlar) til lokale lag og foreiningar på idrettsområdet.

Regjeringa lanserte i 2024 handlingsplanen «Alle inkludert!» for å auke deltakinga i kultur, idrett og friluftsliv. Planen inneheld tiltak som skal bidra til å redusere kostnader, utvikle fleire tilbod, styrke samarbeid og medverknad, samt dele kunnskap og spreie informasjon om gode eksempel. Planen er laga i eit breitt samarbeid med barn og unge, lag og foreiningar og offentleg sektor. Planen støttar opp om arbeidet med intensjonsavtalen Fritidserklæringen, som regjeringa har undertekna saman med KS og frivilligheita. Målet med erklæringa er at alle barn og unge skal ha moglegheit til å delta jamleg i fritidsaktivitetar saman med andre.

Sidan 2023 er tilskotet til arbeidet med å fremme inkludering i kultur-, idretts- og friluftslivsaktivitetar auka med over 800 mill. kroner ekstra frå statsbudsjettet og frå spelemidlar. Midlane er nytta til å styrke enkle og breie tilskotsordningar i frivillig sektor, som Frifond, Ungdom og fritids fond, Lokale aktivitetsmidlar og målretta innsats mot idrettslag i område med høg andel barn og unge i familiar med låg inntekt. Midla har òg gått til styrkt innsats for deltaking i kulturfrivilligheit gjennom Ungdomsløftet i Noregs Musikkorpsforbund og tilskot til å inkludera fleire barn og unge i korps og orkester.

I 2025 held regjeringa fram med satsinga gjennom ei massiv styrking av anlegg til idrett og fysisk aktivitet, samt kultur- og idrettsaktivitetar. Det er fordelt 4,3 mrd. kroner til idrettsformål og 1,2 mrd. kroner til kulturformål frå spelemidla. Midlane er fordelte med mål om at fleire barn og unge skal kunne delta i fellesskap, uavhengig av bakgrunn. Tilgang til lokale er også viktig for å sikre aktivitet. Tilskot til anlegg for idrett og fysisk aktivitet er òg auka i heile perioden og er i 2025 på 2,2 mrd. kroner. I 2024 og 2025 blei også tilskot til Kulturrom auka.

Kulturtanken oppretta i 2024 to nye tilskotsordningar for prosjekt som styrker nettverk, kompetanse, deling og samarbeid om barn og unge i kulturfrivilligheita, og for tiltak som involverer barn og unge i utviklinga av det lokale fritidstilbodet. Tiltaka skal utvikle modellar for medverknad

som kan nyttast fleire stader, slik at barn og unge får større innverknad på fritidstilbodet.

Den kulturelle skolesekken (DKS) er ei viktig nasjonal ordning som sikrar at alle barn og unge får oppleve kunst og kultur av høg kvalitet gjennom skolen. Det statlege tilskotet til DKS blei i 2024 auka med 20 mill. kroner og i 2025 auka med 40 mill. kroner ekstra til totalt 390 mill. kroner. Biblioteka er ein viktig plass der barn, unge og vaksne møtes og ulike arrangement finn stad. Frivilligsentralane bidrar til frivillig deltaking, fellesskap og aktivitetar for barn, unge, vaksne og eldre i heile landet. Regjeringa har prioritert frivilligsentralane gjennom å få på plass ei øyremerka ordning på budsjettet til Kultur- og likestillingsdepartementet og har styrkt ordninga i kvart einaste budsjett i regjeringsperioden. 339 kommunar har fått vedtak om tilskot for til saman 589 frivilligsentraler i 2026.

Sjå meir omtale i Prop. 1 S (2025–2026) for Kultur- og likestillingsdepartementet.

Barne- og ungdomskriminalitet

Det er sett i gang fleire tiltak for å førebygge barne- og ungdomskriminalitet. I 2025 vart det løyvd til saman 438 mill. kroner til arbeidet mot barne- og ungdomskriminalitet og innsatsen blir vidareført i 2026. Det er i statsbudsjettet for 2026 foreslått 90 mill. kroner til arbeid med éin-til-éinoppfølging i kommunane Oslo, Bergen, Trondheim, Stavanger, Kristiansand, Skien, Drammen, Sandefjord, Lørenskog og Lillestrøm. Sjå nærmare omtale av regjeringa sitt arbeid for å førebygge barne- og ungdomskriminalitet under programkategori 11.10 Familie og oppvekst i Prop. 1 S (2025–2026) for Barne- og familiedepartementet, i Prop. 1 S (2025–2026) for Justis- og beredskapsdepartementet, i Prop. 1 S (2025–2026) for Kunnskapsdepartementet, og under programkategori 09.70 Integrering og mangfald i del II i denne proposisjonen.

Områdesatsing i byar

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 bidra til varige forbetringar av tenester og betre fysiske og sosiale nærmiljøkvalitetar i levekårsutsette område.

I stortingsperioden har regjeringa utvida talet på kommunar med avtale om områdesatsingar frå fem i 2021 til 14 kommunar i 2025. Kommunane arbeider særskilt med å utvikle betre tilpassa tenes-

ter, særleg på områda kvalifisering og sysselsetting, utdanning og oppvekst, og tiltak for betre integrering og folkehelse. Mange av tiltaka er gjort i samarbeid med frivilligheita i utsette lokalområde.

Det blir foreslått å styrke områdesatsinga i Oslo med 5 mill. kroner over kap. 621, post 63 i 2026. Sjå nærmere omtale i del II, under kap. 621, post 63. Vidare foreslår regjeringa å styrke områdesatsingar i Østfold med 9 mill. kroner over kap. 671, post 62. Sjå nærmare omtale i del II, under kap. 671, post 62.

Kommunal- og distriktsdepartementet har i 2025 mottatt ei ekstern evaluering av områdesatsing som statleg verkemiddel. Departementet arbeidar med oppfølging av evalueringa.

Sjå meir omtale i Prop. 1 S (2025–2026) for Kommunal- og distriktsdepartementet.

Delmål 1.3 Innføre nasjonalt tilpassa sosiale velferdsordningar og tiltak for alle, inkludert minstepandardar, 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.

Barnetrygda er auka betydeleg under denne regjeringa, særleg for barn over 6 år og for einslege forsørgjarar, noko som er særleg viktig for låginntektsfamiliar. Ordningane tryggjar og betrar det økonomiske handlingsrommet i familiane og kan nyttast til barna eller til andre behov familiane har. Under regjeringsperioden har barnetrygda for dei yngste barna økt frå 1 654 kroner i månaden til 1 968 kroner i månaden, og for dei eldste barna frå 1 054 kroner i månaden til 1 968 kroner i månaden. Sjå nærmare omtale av barnetrygda under programkategori 11.10 Familie og oppvekst i Prop. 1 S (2025–2026) for Barne- og familiedepartementet.

Ei rekke ytingar til livsopphald blir kvart år justert i tråd med endringar i grunnbeløpet. Dette gjeld bl.a. uføretrygd og arbeidsavklaringspengar. Desse endringane i grunnbeløpet skal sikra at ytingane held tritt med lønnsveksten i arbeidslivet.

Frå 1. juli 2022 er regelen om at summen av uføretrygd og barnetillegg ikkje kan utgjere meir enn 95 pst. av inntekta før mottakarane vart uføre avvikla. Frå 2024 påverkar ikkje lenger barn sine egne inntekter eller barnepensjon barnetillegga for mottakarar av arbeidsavklaringspengar, uføretrygd og kvalifiseringsstønad. Barnetillegga for arbeidsavklaringspengar, kvalifiseringsstønad og dagpengar er igjen auka frå 1. januar 2025 og utgjer 37 kroner per barn per dag. Minstesatsane for arbeidsavklaringspengar, uføretrygd og kvalifiseringsstønad blei oppjusterte frå 1. juli 2024.

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.

For å vareta og styrke barneperspektivet i arbeids- og velferdsforvaltninga (Nav) er det sett i gang fleire tiltak, bl.a. opplæring og utvikling av kompetansemateriell. Det er utarbeidd ein rettleiar for Nav-tilsette om når og korleis arbeids- og velferdsforvaltninga skal vurdere det beste for barnet.

Dei statlege rettleiande satsane for økonomisk sosialhjelp vart auka med 10 pst. frå 1. juli 2023. Dette omfatta òg satsane for livsopphald til barn. Forbruksforskningsinstituttet (SIFO) har på oppdrag frå Arbeids- og inkluderingsdepartementet utarbeidd ein rapport om grunnlaget for dei statlege rettleiande satsane for økonomisk sosialhjelp. Regjeringa foreslår i statsbudsjettet for 2026 fleire justeringar i dei rettleiande satsane i lys av det oppdaterte kunnskapsgrunnlaget. Det blir bl.a. foreslått å auke dei rettleiande satsane for økonomisk stønad, i hovudsak til familiar med barn. Det blir samtidig foreslått å fjerne føresegna i sosialtenestelova § 18 om at ved vurdering av søknad om økonomisk stønad til familiar, skal barnetrygd ikkje bli tatt med. Dette inneber ei mindretgift for kommunane på om lag 650 mill. kroner i 2026, og det blir foreslått at innsparinga blir brukt til å auke dei rettleiande satsane for økonomisk stønad. For nærmare omtale sjå del II under mål 9, Inkludering i samfunnet og gode levekår for dei mest vanskelegstilte.

Regjeringa har sette i verk ei rekke tiltak for å motverke effekten av auken i levekostnader, bl.a. gjennom å auke bustøtta. Den statlege bustøtta skal sikre at husstandar med låge inntekter og høge buutgifter kan bu i ein trygg og god bustad. Frå desember 2021 til mars 2024 var regelverket midlertidig endra, slik at opp til 25 000 fleire enn vanleg fekk bustøtte. Dei som fekk bustøtte, fekk i denne perioden òg ekstra utbetalingar i fleire omgangar, som hjelp til å dekke høge straumrekningar. I samanheng med revidert nasjonalbudsjett for 2024 vart det vedtatt at alle bustøttemottakarar som ikkje betalar for oppvarming gjennom husleige eller fellesutgifter, skal få lagt 590 kroner til buutgiftene kvar månad ved berekning av bustøtte. Tiltaket blei iverksett frå og med september 2024 og er varig.

I tillegg blei det gjort ei rekke andre endringar i bustøtta i samanheng med revidert nasjonalbudsjett for 2024. Det blei bl.a. vedtatt å auke dei årlege buutgiftstaka med 4 000 kroner, og frå og med oktober 2024 har inntekta til 18- og 19-åringer ikkje vore telt med i berekninga av bustøtte, viss dei ikkje er hovudperson i eiga hushald. Dette gjer at unge vaksne kan tene pengar utan at det går utover foreldras bustøtte. Desse tiltaka ble i samanheng med statsbudsjettet for 2025 gjort varige. Frå januar 2025 er det òg innført ei skjermingsordning som hindrar at dei som har inntekt frå arbeidsavklaringspengar og dagpengar får mindre eller miste bustøtta når dei får tre utbetalingar i same kalendermånad.

Sjå nærmare omtale i Prop. 1 S (2025–2026) for Kommunal- og distriktsdepartementet.

Mykje tyder på at levekåra for den nasjonale minoriteten romar er langt dårlegare enn i befolkninga elles. Kommunal- og distriktsdepartementet finansierer Ressurssenteret, knytte til Romano Kher, som bl.a. skal bidra til at romar får likeverdige tenester gjennom helse- og sosialfagleg innsats. Denne satsinga blei styrka med 1,5 mill. kroner i 2025.

Delmål 1.4 Innan 2030 sikre at alle menn og kvinner, særleg fattige og sårbare, har lik rett til økonomiske ressursar og tilgang til grunnleggjande 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 sjølve klarer 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. Startlån frå Husbanken og lån til utleigebustader gjer at fleire kan kjøpe ein eigen bustad og at det blir tilgang på fleire eigna utleigebustader. Regjeringa har foreslått at låneramma til Husbanken blir 32 mrd. kroner for 2026. Låneramma går bl.a. til startlån og lån til utleigebustader for vanskelegstilte. Regjeringa gjer òg eit forsøk der kommunane kan gi startlån til førstegongsetablerarar som er noko betre økonomisk stilte enn dei som får startlån i dag. Sjå omtale av bustøtte under delmål 1.3.

Regjeringa la våren 2024 fram ei melding til Stortinget om ein heilskapleg bustadpolitikk. Meldinga tar for seg bl.a. eige- og leigemarknadene, utfordringar i distrikts- og pressområde og arbeidet for spesielt sårbare grupper. I meldinga legg regjeringa fram fire innsatsområde for bustadpolitikken; 1) Fleire skal få høve til å eige eigen bustad; 2) Leigemarknaden skal vere trygg og føreseieleg; 3) Ta vare på bustadene vi har, og byggje dei vi treng og 4) Forsterka innsats for dei som ikkje sjølve klarer å skaffe seg og behalde ein eigna bustad.

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 forskjellar i befolkninga og kan bidra til at fleire domfelte kjem seg ut i utdanning og arbeid etter at dei har gjennomført straffa si. Regjeringa tok 17. mars 2025 imot NOU 2025: 2 *Samfunnsvern og omsorg*. Utvalet for strafferettslege reaksjonar og

psykisk helse blei oppnemnt ved kongeleg resolusjon 20. juni 2023. Utvalet skulle evaluere ordningane med forvaring, tvungent psykisk helsevern og tvungen omsorg og greie ut varetakinga av sikta, domfelte og innsette med alvorlege psykiske lidningar eller utviklingshemming. Utvalet skulle også særleg sjå på korleis kvinner og barn blir varetekne. Utgreiinga har vore på offentleg høyring, og utvalets vurderingar og anbefalingar er no til oppfølging i departementa.

Retts hjelp

Retts hjelpslova med forskrifter gir reglar om offentleg stønad til retts hjelp for dei som har behov for retts hjelp. I nokre sakstypar har søkaren krav på retts hjelp utan omsyn til inntekt og formue. I andre sakstypar er det berre søkarar med inntekt og formue opp til eit visst nivå som kan få stønad til retts hjelp. I tillegg er tilskotsordninga for frivillige retts hjelp tiltak ei ordning som er retta mot utsette grupper og menneske som er i ein spesielt vanskeleg situasjon, og som kan oppfatte det som at terskelen for å oppsøke ordinær juridisk hjelp er høg.

Stortinget vedtok i desember 2023 endringar i retts hjelploven, som inneber ein ny modell for behovsprøvd retts hjelp. Med den nye modellen vil fleire personar bli omfatta av ordninga. I staden for separate krav til inntekt og formue skal det takast utgangspunkt i den samla betalingsevna til søkaren. Vidare vedtok Stortinget i juni 2025 å utvide retts hjelpsordninga med fleire sakstypar, jf. Prop. 103 L (2024–2025). Sjå meir omtale i Prop. 1 S (2025–2026) 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.

Digitalisering gir nye moglegheiter, også moglegheiter for å inkludere fleire i fellesskapet. Viss vi ikkje legg til rette for at flest mogleg skal delta etter evne, risikerer vi likevel å bidra til digital utanforskap. Regjeringa la fram ein «Handlingsplan for auka inkludering i eit digital samfunn» i juni 2023. Handlingsplanen gjeld frå 2023 til 2026. Målet med handlingsplanen er å motverke digital utanforskap og legge til rette for at alle blir inkludert i samfunnet.

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 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*. Meldinga blei behandla av Stortinget i januar 2024, og regjeringa er no i gang med å følgje den opp. Bl.a. har Miljødirektoratet fått i oppdrag å gjennomføre ein klimasårbarhetsanalyse som skal gje betre oversikt over risiko og sårbarhet for Noreg. Sjå omtale av berekraftsmål 13 om å motverka klimaendringane og konsekvensane av dei i Prop. 1 S (2025–2026) for Klima- og miljødepartementet.

Koronapandemien har vist at nokre grupper er meir utsette enn andre, f.eks. enkelte innvandrargrupper som bur i levekårsutsette område.

Delmål 1.a) Sikre ei vesentleg mobilisering av ressursar frå mange ulike kjelder, bl.a. gjennom styrkt utviklingssamarbeid, 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 (2025–2026) 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 kjønnsperspektivet, 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 stønadsordningar 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 bl.a. følgt opp gjennom regjerings nye handlingsplan *Sjef i eget liv – styrket innsats mot negativ sosial kontroll og æresmotivert vold (2025–2028)*. Viktige innsatsområde er kompetanseheving for tilsette i tenesteapparatet og styrking av rettsvernet for utsette personar. Arbeidet blir også fulgt opp gjennom *Opptrappingsplanen mot vold og overgrep mot barn og vold i nære relasjoner (2024–2028)*.

Det finnes fleire særskilde tenester som som bidra til å forebyggje negativ sosial kontroll og æresmotivert vald, herunder kjønnslemlesting, tvangeekteskap og ufrivillege utenlandsopphald. Tenestane er tilgjengelige både for dei som treng akutt hjelp og for dei som treng langsiktig støtte, og inkluderer Kompetanseteamet mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vold, IMDis mangfoldsrådgivere, spesialutsendingene for og IMDis fagteam for forebygging av negativ sosial kontroll og æresrelatert vold (IMDis fagteam). Dei særskilde tenestene bidrar også med kompetanseheving for ansatte i de ordinære tjenestene, som politi, barnevern og lærere, slik at dei er bedre rusta til å avdekke saker og bistå utsatte som de møter i jobben sin.

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. Straffeloven har også egne bestemmelser mot tvangsekteskap og kjønnslemlestelse.

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 å gi fleire unge moglegheiter i arbeidslivet, 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. Samtidig er det en andel av dei unge som verken er i utdanning, opplæring eller arbeid (NEET). I 2024 var NEET-raten 6,8 pst., ifølge arbeidskraftundersøkinga. NEET-raten er lite endra over tid og var i 2024 om lag som gjennomsnittet for den siste tiårsperioden. NEET-raten er lågast for dei under 20 år.

NEET-gruppa er samansett. Den består bl.a. 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 midlertidig utanfor utdanning eller arbeid, er det også godt dokumentert at det er mange i gruppa som har problem med å få fotfeste i arbeidslivet. Innvandrarar, personar med låg utdanning og personar som tar imot helserelaterte stønader, er overrepresenterte i NEET-gruppa.

Ei av hovudprioriteringane til regjeringa er å styrke innsatsen retta mot unge. Regjeringa har derfor lansert ungdomsløftet, som inneber at regjeringa, partane i arbeidslivet, fleire store verksemder og brukarorganisasjonar har signert ein avtale som forpliktar dei til å arbeide saman om å få fleire unge i jobb. Målet er å gi unge betre moglegheiter i arbeidslivet og styrke tilgangen på arbeidskraft for arbeidsgivarar.

Ungdomsløftet samlar alle arbeidsretta innsatsar som regjeringa har sett i gang, eller planlegg å gjennomføre. I 2023 innførte regjeringa ein ungdomsgaranti i Arbeids- og velferdsetaten som skal sikre at unge under 30 år får tidleg, tilpassa og tett oppfølging heilt fram til arbeid. Regjeringa foreslår å styrke innsatsen for unge i budsjettet for 2026, og foreslår å løyve midlar til forsøk med arbeidsretta ungdomsprogram som regjeringa sette i gang hausten 2025. Vidare foreslår regjeringa å etablere eit rekrutteringsprogram til helse- og omsorgssektoren, starte opp eit forsøk med *Eit enklare Nav – aktivitetspengar for unge*, og auke driftsløyvinga til Arbeids- og velferdsetaten slik at marknadskontaktar kan samarbeide tettare med arbeidsgivarar for å få unge raskare i jobb. Sjø nærmare omtale under del II, punkt 6.5 Fleire unge skal få moglegheiter til å delta i arbeidslivet.

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 arbeidsinnvan-

drarar, særleg kvinnelege innvandrarar, og arbeidstakarar i vanskelege arbeidsforhold.

Dei fleste i Noreg arbeider under gode og for-svarlege arbeidsforhold, og arbeidsvilkåra er jamt over betre enn i andre land. Likevel er det framleis utfordringar i enkelte yrke, bransjar og næringar.

Regjeringa har lagt fram ein ny handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, som bygger vidare på den handlingsplanen som blei lagt fram hausten 2022.

Utanlandske arbeidstakarar som har lite kjennskap til rettar og plikter i det norske arbeidslivet, er særleg utsette for å få dårlege lønns- og arbeidsvilkår. Dei kan også oppleve å bli utnytta av useriøse og kriminelle verksemder og aktørar til svart og ulovleg arbeid. Ikkje minst gjeld dette dei som nyleg har komme og dei som har kortare opphaldstid i landet. Regjeringa vil styrke bistanden til arbeidstakarar som blir utnytta, og er offer for tvangsarbeid eller menneskehandel. Regjeringa har lagt fram ein nasjonal strategi mot menneskehandel for å gjennomføre ein koordinert innsats, der det offentlege og ideelle organisasjonar arbeider saman for å redusere handlingsrommet for slik utnytting.

På fleire område er det innført allmenngjering av tariffavtalar for å sikre utanlandske arbeidstakarar lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med dei vilkåra norske arbeidstakarar har, og hindre konkurransevriding til ulempe for den norske arbeidsmarknaden. Som oppfølging av handlingsplanen skal det arbeidast med å vidareutvikle informasjonstilbodet til utanlandske arbeidstakarar, som blir følgd opp gjennom eigne servicesenter og digitale tenester og rettleiing på dei offentlege etatane sine nettstader.

Tilstrekkelege språkkunnskapar i norsk og engelsk er ofte ein føresetnad for at innvandrarar 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 innvandrarar. Det blir bl.a. 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, bilbransjen og det kjem no eit nytt program innan jordbruk- og gartnerinæringa, der ein finn mange utanlandske sesongarbeidarar.

I ein del tilfelle skjer det systematiske lovbrøt som bl.a. inneber utnytting av arbeidstakarar og

arbeidslivskriminalitet. Arbeidstilsynet, Arbeids- og velferdsetaten, Skatteetaten og politiet samarbeider om forebygging og kontroll for å motverke arbeidslivskriminalitet. Regjeringa held fram med å styrke Arbeidstilsynet slik at dei kan vere meir synlege og tydeleg til stades i arbeidslivet, og gi strenge reaksjonar til verksemder som står for alvorlege brot på reglane i arbeidslivet. Arbeidstilsynet har fått styrka sine lovheimlar på dette området.

Regjeringa har fått gjennomført fleire endringar i regelverket for å styrke hovudregelen om faste og direkte tilsettingar i arbeidslivet. Som oppfølging av den nye handlingsplanen vil regjeringa styrke rettane for dei som utfører arbeid som blir formidla gjennom digitale plattformer, eller som på andre måtar har ein arbeidskvardag som blir styrt gjennom bruk av algoritmer. Dette inkluderer også korleis handhevinga av regelverket kan styrkast på dette området.

Regjeringa legg vekt på å føre ein politikk som stimulerer til auka organisasjonsgrad blant både arbeidstakarar og arbeidsgivarar. Dei siste åra har det vore ein auke i organisasjonsgraden. Noreg har gjennom sin modell med samarbeid mellom partane i arbeidslivet og myndigheitene ei heilskapleg tilnærming der arbeidstakarvern og like konkurransevilkår for verksemder er viktige omsyn. Dei lovene, føresegnene og handlingsplanane 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 Eit sikkert og seriøst arbeidsliv.

9 Likestilling og mangfald

Arbeids- og inkluderingsdepartementets arbeid med likestilling som offentlig myndigheit

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. F.eks. er svangerskapsrelaterte sjukepengar, svangerskapspengar og foreldrepengar likestilt med arbeidsinntekt som grunnlag for rett til dagpengar ved arbeidsløyse, sjukepengar og pleiepengar. Sjukepengar og pleiepengar blir kompensert med 100 pst. av berekningsgrunnlaget opp til 6 gangar grunnbeløpet. Dette taket gjer at personar med lav og middels inntekt får dekka heile inntektstapet ved f.eks. 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 opptening 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 omsorgs-åra 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 bl.a. 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 auka likskap mellom kjønna trass forskjellar i arbeidsdeltaking, lønn og omsorgsarbeid. Slike element er eksempelvis minstenivå, oppteningstak og omsorgsopptening. 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 og deltar oftare i arbeidsmarknadstiltak enn andre. Enkelte av arbeidsmarknadstiltaka er innretta slik at dei 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 Arbeidsmarknad.

Integreringspolitikken skal bidra til at fleire kjem i arbeid og lærer seg norsk, og samtidig fremme likestilling og kjempe mot negativ sosial kontroll.

Retten til opplæring etter integreringslova skal gi nyankomne flyktningar 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.

I november 2023 la regjeringa fram ein handlingsplan mot rasisme og diskriminering som gjeld ut 2027. Regjeringa vil i tillegg gjere ein særskild innsats mot hets og diskriminering av bestemte etniske og religiøse minoritetar. Regjeringa har lagt to nye handlingsplanar i 2024, éin mot antisemittisme og éin mot muslimfiendskap, og dessutan éin i 2025 mot hets og diskriminering av samar.

Ein ny handlingsplan mot negativ sosial kontroll og æresrelatert vald for perioden 2025–2028 ble lansert våren 2025. Arbeidet med å kjempe mot negativ sosial kontroll handlar om å vareta grunnleggande 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 midlertidig 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 offentlig 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 tilsetting 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 bl.a. fokus på kjønnsbasert vald og trakassering, herunder seksuell trakassering. Samtidig som Stortinget samtykka til ratifiseringa vedtok dei også lovendringar som bl.a. 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.

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering når etaten møter brukarane, går føre seg kontinuerleg. Det blir jobba med å få meir systematikk i oppfølginga av aktivitetssplikta, og å strukturere arbeidet slik at det får ei breiare involvering og forankring.

Behova til kvar enkelt brukar blir lagt til grunn for kva type bistand dei får. Arbeidssøkarar med innvandrarakgrunn utanfor EØS har som gruppe høgare deltaking på tiltak enn arbeidssøkarar elles. Dei som har utfordringar med f.eks. helse, skal få bistand som hjelper dei over i arbeid. Det er fastsett retningslinjer for å motverke diskriminering i samanheng med formidling til arbeid. Retningslinjene har som formål å motverke diskriminering av alle grupper som kan oppleve det i samanheng med arbeidsformidling i regi av etaten, f.eks. på grunn av kjønn, alder, legning, nedsett funksjonsevne eller etnisitet. Som følge av tiltak 6 i Regjeringa sin handlingsplan mot rasisme og diskriminering, har Arbeids- og velferdsdirektoratet i samarbeid med Likestillings- og diskrimineringsombodet tilbydd kurs om diskriminering

for tilsette i Arbeids- og velferdsetaten og tematisert diskriminering i arbeidslivet i faglege forum.

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 gjere 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 f.eks. 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 tilgangen til sjølv Nav-kontoret kan vere ein risiko for diskriminering av f.eks. rullestolbrukarar og synshemma. Regelverk om universell utforming skal leggjast til grunn for prosjektering og gjennomføring av bygg, og Norsk Standards til ei kvar tid gjeldande versjon.

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. Arbeids- og velferdsdirektoratet har i 2023–2024 jobba med å redusere faren for digitalt utanforskap. 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 f.eks. 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 eventuelt sende klage til Diskrimineringsnemnda.

Omorganiseringa av Arbeids- og velferdsdirektoratet våren 2025, med bl.a. opprettinga av ei avdeling for brukaroppleving, prioriterte omsynet til lovkrav og løysingar for likestilling, diskriminering og universell utforming. Målsettinga er at betre samspel mellom digitale/fysiske flater, universell utforming/tilgjenge og klart språk, skal sikre at etaten sine tenester er betre tilgjengelege for alle.

Gjennom seviceklagesystem til etaten kan brukarar klage på servicen dei har fått, f.eks. 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 variablar som kjønn, alder og fødeland. Denne informasjonen er også med i dei fleste analysane som blir produsert og publisert. Dette kan vere med på å avdekke eventuelle systematiske skilnader i tilbodet til ulike grupper.

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)

IMDis visjon er å fremme like moglegheiter, rettar og plikter for alle i eit mangfaldig samfunn. Arbeid for likestilling og mot diskriminering ligg i kjernen av IMDi 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 er eit fagdirektorat, forvaltningsorgan og nasjonalt kompetansesenter med ansvar for integreringsfeltet. IMDi tek hand om arbeidet med å busette flyktningar og legg til rette for at fleire innvandrarakar 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 offentlig sektor. IMDi er fagstyremakt for tolking i offentlig sektor. Dei jobbar og mot negativ sosial kontroll, æresmotivert vald, tvangsekteskap og kjønnslemlesting.

IMDi skal medverke til auka deltaking i og bruk av sivilsamfunnet for å oppnå målet om at innvandrarakar 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 innvandrarakar i Noreg.

Regjeringa vil fortsette innsatsen for å auka 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 tilskotsordning til private og offentlege arbeidsgivarar, informasjon og rettleiingsteneste for arbeidsgivarar og utdeling av den årlege Mangfaldsprisen.

Regjeringa ønsker meir mangfald i arbeidslivet, IMDi initierer og formidlar kunnskap, utviklar og tilbyr vektøy og deler erfaringar om korleis verksemdar kan auke det etniske mangfaldet på arbeidsplasser.

Negativ sosial kontroll, æresmotivert vald, tvangsekteskap og kjønnslemlesting 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 innvandrarar.

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. Visjonen til SPK er at alle brukarane skal ha like moglegheiter til å bruka tenestene og forstå innhaldet uavhengig av ferdigheiter, føresetnader og situasjon.

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 er opptekne av at nettsidene skal fylle EU sitt webdirektiv om universell utforming, og tilgjengelegheitserklæringa viser at SPK er på god veg til å fylle krava.

SPK har teke tak i og utbetra fleire utfordringar på dei sjølvbetente digitale løysingane, og jobbar vidare med eit nytt designsystem, som har universelt forma ut kodebibliotek og modellar til bruk i utviklingsoppgåver. Det er også klare planar på når dei manglande krava i tilgjengelegheitserklæringa skal vera oppfylte.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har innhald på nettsidene om vern mot diskriminering, i tillegg til at dei gir verksemdar råd, for å fremme likestilling og førebygge og handtere diskriminering på norske arbeidsplassar. 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.

Likestilling i Arbeids- og inkluderingsdepartementet og underliggjande verksemdar

I alle offentlege verksemdar 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 verksemdar skal greie ut om den faktiske tilstanden når det gjeld likestilling mellom kjønna. Lova gir òg pålegg til arbeidsgivarar i offentlege verksemdar 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

og underliggende verksemdar, totalt for verksemdene og i ulike stillingskategoriar.

Tabellen under gir ei oversikt over prosentdelen kvinner i Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Tilsette etter kjønn i Arbeids- og inkluderingsdepartementet og underliggende verksemdar¹

		AID	AV-etaten	TR	MPK	SPK	Atil	IMDi
Totalt i verksemda ²	2024	228	14 965	67	20	470	719	283
	2023	242	14 508	78	22	474	741	266
Kvinneandel i pst:								
I verksemdene	2024	71,9	70	60	45	53,6	60	68,2
	2023	71,5	70	62	50	54,6	60	66,2
Toppleiarar	2024	44	50	100	50	50	56	71,4
	2023	44	60	100	50	50	60	57,1
Mellomleiarar	2024	61	65	80	-	60,0	64	60
	2023	64	65	40	-	59,5	60	60
Alternativ karriereveg	2024	65,2	66	50	-	45,2	-	52,4
	2023	68	62	50	-	44,1	-	54,2
Saksbehandlarar	2024	75,1	69	75	57	61,7	59	70,3
	2023	74	69	60	60	64,5	60	68,5
Konsulentar/kontorstillingar	2024	100	75	60	-	-	78	-
	2023	100	76	82	-	-	69	-
Slutta	2024	73	70	77	0	55	57	69
	2023	70	70	73	50	54,5	63	70
Nytilsette	2024	80	71	50	0	38,5	63	71
	2023	85	69	75	0	54,3	48	71
Deltidstilsette	2024	100	84	100	50	31,3	71	66,7
	2023	83	82	100	70	0	69	85,7
Midlertidig tilsette	2024	92,9	76	80	0	50	100	87,1
	2023	83	76	82	0	60	73	77,6
Foreldrepermisjon	2024	100	92	40	0	52,2	67	80,6
	2023	100	89	0	0	66,7	60	77,4

¹ Tabellen er utarbeidd av Arbeids- og inkluderingsdepartementet på bakgrunn av tal frå eige lønns- og personalsystem og frå dei underliggende verksemdene. 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 rettsmedlemmar. I AID består toppleinga 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
2024	17	18	14	20	18	48	0	0	13	24	10	13	12	17
2023	5	20	14	20	15	0	0	0	17	21	5	13	6	13

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 andel av lønna til menn etter stillingskategori per 31. desember¹

		AID	AV-etaten	TR	MPK	SPK	Atil	IMDi
I pst.								
Gjennomsnitt for heile verksemda	2024	91,9	94	102	90,0	93,1	97,6	95,2
	2023	92,5	93	86	90,2	92,2	97,7	95,3
Toppleiarar	2024	105,5	103	100	88,0	96,2	103,9	99,7
	2023	105,5	103	100	86,1	97,0	104,7	98,1
Mellomleiarar	2024	101,1	96	99	-	92,8	99,7	96,5
	2023	99,3	95	107	-	96,4	98,6	97,3
Alternativ karriereveg	2024	97,7	91	100	-	96,9	-	94,1
	2023	91,8	92	100	-	96,9	-	95,7
Saksbehandlarar	2024	101,3	94	93	103,9	96,9	99,4	95,8
	2023	100,6	93	93	102,0	96,9	100	97,0
Konsulentar/kontorstillingar	2024	100	101	99	-	-	99,5	-
	2023	100	101	100	-	-	96,5	-

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 sjukefråvær i pst. per 31. desember¹

	AID	AV-etaten	TR	MPK	SPK	Atil	IMDi
2024	3,3	6,9	3,4	4,3	4,2	5,6	5,4
2023	3,9	7,0	4,1	5,6	3,1	4,8	5,3

¹ Tala er henta frå eige lønns- og personalsystem og frå dei underliggende verksemdene.

Det har vore ein auke i sjukefråværet i Statens pensjonkasse, Arbeidstilsynet og Integrerings- og mangfaldsdirektoratet frå 2023 til 2024.

Det legemelde sjukefråværet i Arbeids- og inkluderingsdepartementet var 3,3 pst. i 2024 mot 3,9 pst. i 2023. Det har vore ein nedgang i det legemelde sjukefråværet for både menn og kvinner. Til samanlikning var det gjennomsnittlege legemelde sjukefråværet i departementa 3,5 pst. i 2024.

I det statlege tariffområdet var det gjennomsnittlege legemelde sjukefråværet 4,6 pst. i 2024. I Arbeids- og inkluderingsdepartementets sektor var det gjennomsnittlege legemelde sjukefråværet 6,5 pst. Tala i tabellen over viser at det legemelde sjukefråværet i 2024 ligg over nivået for det statlege tariffområdet i Arbeids- og velferdsetaten, Arbeidstilsynet og Integrerings- og mangfaldsdirektoratet.

Legemeldt sjukefråvær menn og kvinner per 31. desember¹

	AID		AV-etaten		TR		MPK		SPK		Atil		IMDi	
	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
2024	1,3	4,2	4,0	8,1	2,0	4,2	5,4	3,0	3,0	5,5	3,5	7,0	4,3	7,3
2023	2,8	4,3	4,3	8,2	2,0	4,9	1,0	10,0	2,3	3,9	3,1	5,9	1,7	7,9

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.

I det statlege tariffområdet var det gjennomsnittlege legemelde sjukefråværet blant menn 2,9 pst. i 2024, medan det var 3,8 pst. i Arbeids- og inkluderingsdepartementets sektor. Det legemelde sjukefråværet blant menn var høgare enn 2,9 pst. i Arbeids- og velferdsetaten, Maritim pensjonkasse, Statens pensjonkasse, Arbeidstilsynet og Integrerings- og mangfaldsdirektoratet.

I det statlege tariffområdet var det gjennomsnittlege sjukefråværet blant kvinner 6,3 pst. i 2024, medan det var 7,7 pst. i Arbeids- og inkluderingsdepartementets sektor. Sjukefråværet blant kvinner var høgare enn 6,3 pst. i Arbeids- og velferdsetaten, Arbeidstilsynet og Integrerings- og mangfaldsdirektoratet.

Frå 2023 til 2024 har det vore ein auke i sjukefråværet blant menn i Maritim pensjonkasse, Statens pensjonkasse, Arbeidstilsynet og Integrerings- og mangfaldsdirektoratet. Blant kvinner har det i same periode vore ein auke i sjukefråværet i Statens pensjonkasse og Arbeidstilsynet.

Nærmare om arbeidet med likestilling i verksemdene

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Det var 228 tilsette i departementet ved utgangen av 2024, og 71,9 pst. av dei var kvinner. Kvinnedelen har auka jamt dei siste åra.

Av dei nyrekrutterte i 2024 var kvinnedelen 80 pst., og av dei som slutta var 73 pst. kvinner.

Kjønnsperspektivet er ein del av personalpolitikken i departementet. Departementet fokuserer særleg på at kvinner og menn får same høve til fagleg utvikling, forfremming, alternative karriereveggar og karriereutvikling til høgare stillingar. Det er framleis slik at balansen mellom kjønna i dei ulike stillingskategoriane varierer, men det er no fleire kvinner enn menn i alle stillingskategoriane, bortsett frå blant toppleiarane, der delen kvinner er 44 pst. Blant mellomleiarane er andelen kvinner 61 pst. og i stillingskategorien alternativ karriereveg er 65 pst. kvinner. I denne stillingskategorien har delen kvinner auka jamt dei siste åra. Blant saksbehandlarar er kvinnedelen 75 pst. og i stillingsgruppa konsulentar er det berre kvinner.

Prinsippet om likelønn skal løysast gjennom den lokale lønnspolitikken. Lønnsutviklinga i samanliknbare grupper skal vere uavhengig av etnisk bakgrunn, funksjonsevne, kjønn og alder. Sett under eitt er gjennomsnittleg lønn for kvinner i departementet lågare enn for menn, og utgjer 91,9 pst., ein nedgang på 0,6 prosentpoeng frå 2023. Som tala i tabellen over viser, er biletet meir nyansert når lønna til kvinner og menn blir samanlikna innanfor kvar stillingskategori. Kvinner tener i snitt meir enn menn i alle stillingskategoriane bortsett frå i stillingskategorien alternativ karriereveg. Det er ei overvekt av kvinner alle lågare stillingskategoriar, 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 gjennomførte ei utvida lønnskartlegging i 2021, 2023 og 2025 og undersøkte 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 ei deltidsstilling sjølv om dei ønsker å jobbe heiltid. Departementet har ikkje tilsette som jobber ufrivillig deltid.

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 ein trainee gjennom programmet hausten 2024. Andelen søkarar som oppgav å ha nedsett funksjonsevne til ordinære stillingar var 1,8 pst. i 2024, og andelen som oppgav å ha hol i CV-en var 2,8 pst.

Av totalt 1 149 søkarar til stillingar i departementet i 2024 opplyste 16 pst. at dei har innvandrarakgrunn frå landgruppe 2, og 4 pst. av dei nyttilsette opplyste om at dei har innvandrarakgrunn frå landgruppe 2.

Tilsette med innvandrarakgrunn utgjorde 8,9 pst. av dei tilsette i departementet ved utgangen av 2024. Andelen tilsette med innvandrarakgrunn gjeld for både landgruppe 1 og landgruppe 2.

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 blir jobba med å auke kompetansen på rekruttering i departementet gjennom ulike interne tiltak.

Det legemelde sjukefråværet var 3,3 pst. i 2024, ein nedgang på 0,6 prosentpoeng frå 2023.

Arbeids- og velferdsetaten

Arbeids- og velferdsetaten hadde 14 965 tilsette ved utgangen av 2024, og 70 pst. av dei var kvinner. Kvinnedelen 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 fleire fylke. Færrest kvinner er det i Arbeids- og velferdsdirektoratet, der kvinnedelen er 47 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. Kvinnedelen blant toppleiarane er 50 pst. i 2024. Kvinnedelen blant mellomleiarane ligg stabilt på 65 pst. 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 94 pst. av menns lønn. Menn har høgare gjennomsnittleg årslønn enn kvinner i alle stillingskategoriar, med unntak av blant toppleiarane og konsulentane.

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 kvinner og menn, utan at det er sakleg grunn til det. Tala i tabellen over kan likvel tyde på lønnsforskjellar. Menn tener i snitt meir enn kvinner i stillingskategoriane mellomleiar, saksbehandlarar (rådgivarar), alternativ karriereveg og blant deltidstilsette. Blant konsulentane tener kvinner i snitt meir enn menn, men det er stillingskategorien med lågast lønn generelt.

I den utvida lønnskartlegginga har Arbeids- og velferdsetaten undersøkt om det er forskjellar mellom kvinners og menns gjennomsnittlege lønn etter ansiennitetsintervallar på to år. Resultata av undersøkinga viser at menn i snitt tener meir enn kvinner i alle ansiennitetsintervalla.

Isolert sett kan tala tyde på at det er systematiske lønnsforskjellar mellom kjønna, men tala gir

ikkje eit fullstendig bilete av lønnsforskjellane. Det som er med i lønnskartlegginga er kjønn, lønn, ansiennitet 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 arbeidserfaring frå andre verksemdar. Dette er faktorar som i stor grad kan påverke lønna. Det kan òg vere «usynlege» faktorar som det er vanskeleg å kvantifisere eller måle som påverkar lønna. Etaten har så langt ikkje godt nok datagrunnlag til å analysere dette nærmare.

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 deltidstilsette er ufrivillig i utgangspunktet.

Arbeids- og velferdsetaten har ein jamn andel av deltidstilsette, med eit gjennomsnitt på om lag 10 pst. Det var ein reduksjon på 58 deltidstilsette frå 2022 til 2024. Etaten kunngjer i stor grad heiltdsstillingar og reduserer dermed 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.

Tilsette i etaten møter eit mangfald av brukarar i forbindelse med samfunnsoppdraget. Mangfaldet skal òg speglast internt, og verksemda stiller krav til arbeidet med inkludering og mangfald. Frå 2022 har etaten utarbeidd ei oversikt over seks utvalde mangfaldsmarkeringar dei ønsker å framheve. Dei seks dagane er Pride, samane sin nasjonaldag, den internasjonale kvinnedagen, Verdensdagen for psykisk helse, FN-dagen og FN-dagen for funksjonshemma.

Etaten sponsar Ada-nettverket ved NTNU og Oda-nettverket for tech-kvinner, og starta eit nytt samarbeid mellom dei to nettverka i 2024, for å auke mangfaldet i teknologibransjen.

I 2024 var det 66 727 personar som søkte jobb i NAV, ein kraftig auke frå 2023. I 2024 oppga 1 614 søkarar at dei hadde hol i CV-en, 990 søkarar oppga å ha nedsett funksjonsevne og 1 270 søkarar oppga å ha innvandrabakgrunn. Av 2 101 nytilsette hadde 2,3 pst. hol i CV-en eller nedsett funksjonsevne og 7,7 pst. hadde innvandrabakgrunn.

Antall søkarar frå målgruppa har gått ned, samstundes som antall søkarar totalt har auka kraftig i 2024. Det inneber at konkurransen om ledige stillingar i etaten blir tøffare. I tillegg utgjer kvalifikasjonsprinsippet og manglande kandidatar frå målgruppa ei utfordring.

Etaten har ambisjonar om å auke delen tilsetingar i målgruppa, og for å oppnå betre resultat i 2025 videreførast tiltaka dei allereie har satt i gang.

Arbeids- og velferdsetaten er fast medlem i det statlege mangfaldsnettverket, og deltar i statens traineeprogram for personar med høgare utdanning og nedsett funksjonsevne og hol i CV-en. Traineeprogrammet er eit viktig tiltak for å sikre inkludering i arbeidslivet. I 2024 tilsette etaten to nye trainear gjennom gjennom statens traineeprogram.

Arbeids- og velferdsetaten har hatt ein jamn auke i talet på tilsette med innvandrabakgrunn dei siste åra, både frå landgruppe 1 og frå landgruppe 2. I 2023 hadde 13,4 pst. av dei tilsette i etaten innvandrabakgrunn og 8,9 pst. var frå landgruppe 2. NAV-einingane i Oslo og Arbeids- og velferdsdirektoratet skil seg ut med ein høgare prosentdel tilsette med innvandrabakgrunn, samanlikna med dei andre einingane. Dette speglar befolkninga i området.

Det legemelde sjukefråværet var 6,9 pst. i 2024, ein nedgang på 0,1 prosentpoeng frå 2023.

Trygderetten

Trygderetten er ei forholdsvis lita verksemd med 67 tilsette ved utgangen av 2024 og 60 pst. av dei er kvinner. Toppleiaren er ei kvinne og kvinnedelen blant mellomleiarane er 80 pst.

Innan dei ulike stillingskategoriane har samansetninga vore meir eller mindre lik dei seinare åra. I stillingskategorien alternativ karriereveg er delen kvinner 50 pst. og blant saksbehandlarane er delen kvinner 75 pst. I lågare stillingskategoriar innan økonomi, personal, arkiv, IT, kontortenester mv. er kvinnedelen 82 pst. Tilsette som arbeider deltid er kvinner, men ingen av dei har ufrivillig deltid.

Utvida lønnskartlegging

Sett under eitt er den gjennomsnittlege lønna for kvinner i Trygderetten høgare enn for menn, og utgjer 102 pst. av den gjennomsnittlege lønna til menn, mot 86 pst. i 2023. Trygderetten skil seg frå dei fleste statlege verksemdene ved at dei to største stillingsgruppene, dommarane og rettsfull-

mektigane, har lik lønn. Rettsfullmektigane har ein lønnsstige med ansiennitet som kriterium for plassering av lønn.

Blant mellomleiarane tener kvinner i snitt 99 pst. av den gjennomsnittlege lønna til menn, mens den gjennomsnittlege lønna til kvinner utgjer 93 pst. blant saksbehandlarane. Blant kontortilsette er det ein stor kvinne del, og denne stillingsgruppa har hatt ei jamn lønnsutvikling dei seinare åra, og kvinner tener 99 pst. av menns lønn. Det er ikkje avdekt lønnsforskjellar baserte på kjønn.

Trygderetten har ikkje identifisert utfordringar knytt 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 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».

Ingen tilsette i Trygderetten har ufrivillig deltidssarbeid.

Inkludering og mangfald

Trygderetten har sett som delmål å behalde medarbeidarar med nedsett funksjonsevne heilt eller delvis fram til pensjonsalder. Aktuelle verkemiddel er mellom 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 ein av dei kalla inn til intervju. For embetet som rettsmedlem (dommar) og stillinga som rettsfullmektig, er det eit lovkrav at den som blir tilsett har norsk statsborgarskap.

Det legemelde sjukefråværet var 3,4 pst. i 2024, ein nedgang på 0,7 prosentpoeng frå 2023.

Maritim pensjonskasse

Maritim pensjonskasse er ei lita verksemd med 20 tilsette, og ein kvinne del på 45 pst. Kvinne delen er 50 pst. i leiargruppa og 57 pst. blant saksbehandlarane.

Maritim pensjonskasse 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 same høve til utvikling av kompetanse, karriere og lønn.

Utvida lønnskartlegging

Resultatet av lønnskartlegginga viser at det er liten forskjell i gjennomsnittslønna mellom kvinner og menn. Kvinners andel av menns lønn utgjer 90 pst. når øvste leiar er medrekna., ein marginal nedgang på 0,2 prosentpoeng frå 2023.

I leiargruppa utgjer den gjennomsnittlege lønna for kvinner 88 pst. av menns lønn. Små endringar kan slå betydeleg ut på lønnsstatistikken i ei så lita verksemd som Maritim pensjonskasse.

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 deltidssarbeid.

Inkludering og mangfald

Maritim pensjonskasse har som mål å auke mangfaldet, men i ei lita verksemd med få rekrutteringar er det utfordrande å talfeste eit mål. For å auke mangfaldet har Maritim pensjonskasse gjennomført kurs i mangfaldsrekruttering, spissa teksten i stillingsannonsane og kalla inn kvalifiserte søkarar som har oppgitt å tilhøyre ei av målgruppene.

Verksemda har svært få søkarar som oppgir å ha nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en.

I 2024 var det legemelde sjukefråværet 4,3 pst., ein nedgang på 1,3 prosentpoeng frå 2023.

Statens pensjonskasse

Statens pensjonskasse har totalt 470 tilsette, og ein kvinne del på 53,6 pst. I toppleinga er kvinne delen 50 pst., blant mellomleiarane 60 pst., 45,2 pst. i stillingskategorien alternativ karriereveg og 61,7 pst. blant saksbehandlarane.

Utvida lønnskartlegging

Sett under eitt er gjennomsnittleg lønn for kvinner i Statens pensjonskasse lågare enn for menn, og utgjorde 93,1 pst. av menns lønn i 2024, ein auke på 0,9 prosentpoeng frå 2023. Menn tener jamt over noko meir enn kvinner i alle stillingsgruppene.

Verksemda analyserer lønnsforholda jamleg. Lønnsforskjellane mellom kvinner og menn innan-

for kvar stillingskategori er relativt små og har halde seg stabile. Under lønnsforhandlingane har verksemda fokus på ikkje å diskriminere medarbeidarar i permisjon eller deltidstillingar. 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 midlertidig eller fast reduksjon av stillinga si 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 også inkludert i personalpolitikken og i iverksette tiltak.

Verksemda har eigne tilrettelagde rom som blir brukt til bønn og kvile. Toalett- og gardero-beløysingar er godt tilrettelagd for kvinner, tilsette med nedsett funksjonsevne og transpersonar.

Statens pensjonskasse har tidlegare sett på korleis dei skal jobbe meir fleksibelt og vidareutvikle hybride arbeidsformer. Det er stadfesta at Statens pensjonskasse skal vere ein moderne arbeidsplass, der tillit er grunnsteinen i kulturen. Verksemda har jobba særskilt med tilrettelegging for å gjere det lettare å kombinere arbeid med familieliv.

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. I 2024 rekrutterte verksemda ein trainee gjennom statens traineeprogram for personar med høgare utdanning og nedsett funksjonsevne og/eller hol i CV-en.

Det er få søkarar i nokre kategoriar til dei utlyste stillingane i verksemda. Utover dette er det ikkje avdekt nokon utfordringar med likestillingsarbeidet.

I 2024 var det legemelde sjukefråværet 4,2 pst., ein auke på 1,1 prosentpoeng frå 2023.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet har 719 tilsette, og ein kvinneandel på 60 pst. Andelen menn og kvinner har vore relativt stabil dei siste åra. Blant toppleiarane er delen kvinner 56 pst. og blant mellomleiarane er

kvinnedelen 64 pst. I stillingsgruppa saksbehandlarar er det overlegar, ingeniørar, inspektørar, seniorrådgivarar og rådgivarar, og kvinner utgjer 59 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 utgjer 97,5 pst. av menns lønn. Blant toppleiarane er gjennomsnittleg lønn for kvinner 103,9 pst. av menns lønn, blant mellomleiarane 99,7 pst. og blant saksbehandlarane er gjennomsnittleg lønn for kvinner 99,4 pst. av menns lønn. Lønnspolitikken til Arbeidstilsynet sikrar kjønnsnøytrale kriterium for å fastsette lønn.

Lønnsutviklinga når det gjeld likestilling mellom kjønna er positiv, og forskjellane har minskt kvart år dei siste åtte åra.

Det siste året har verksemda sett nærmare på temaet kvinnehelse.

Arbeidstilsynet har valt å vidareføre ordninga med heimekontor inntil to dagar i veka som eit tiltak for å auke fleksibiliteten for dei tilsette. Meir fleksibilitet kan legges betre til rette for å kombinere arbeid og familieliv. Dei fleste tilsette i Arbeidstilsynet har i dag valt å inngå ein tilleggsavtale om frivillig heimekontor.

Utvida lønnskartlegging

Arbeidstilsynet rapporterte på ufrivillig deltid og kartlegging av likt arbeid av lik verdi i 2022 og 2024, og neste rapportering på desse områda vil vere i 2026. Dette arbeidet vil bli gjort saman med dei tillitsvalde, og det skal utarbeidast eit fullstendig lønnsbilde for 2024.

Arbeidstilsynet har saman med dei tillitsvalde tidlegare sett på lønn og kjønn internt i avdelingar og seksjonar, og tatt utgangspunkt i at tilsette i same seksjon har like arbeidsoppgåver og kan samanliknast. Gjennom statistikken blei det identifisert avdelingar og seksjoner kor kvinner i snitt tente mindre enn menn. Ved nærmare undersøking har dei fleste av desse forskjellane vist seg å ha ei sakleg forklaring, som f.eks. forskjellar i arbeidsoppgåver, ansvar, kompetanse og yting. Det må likevel gjerast nokre fleire undersøkingar for å avklare alle funna grundig.

Det er få tilsette i Arbeidstilsynet som jobbar deltid, men dei som jobbar deltid gjer det etter eige ønske.

Inkludering og mangfald

Arbeidstilsynet har ikkje nedfelt den overordna policyen som gjeld for likestilling og ikkje-diskriminering, men dette vil vere ei prioritert oppgåve i 2025. Verksemda vil arbeide meir systematisk med dette og er ein prioritert oppgåve framover.

Arbeidstilsynets HR-strategi blei ferdig våren 2024, etter ein brei intern prosess.

Det er ein samanheng mellom likestilling, ikkje-diskriminering og mangfald opp mot enkelte av FN's berekraftsmål, og særleg berekraftsmål 5 om likestilling mellom kjønna. Det er derfor etablert eit internt arbeid i verksemda for å sjå desse temaene under eitt, og sikre at prioriteringane og tiltaka heng godt saman.

På nokre område er det jobba godt med tiltak og/eller planar for å fremme likestilling og hindre diskriminering og trakassering. Eit av tiltaka har vore å utarbeide ei rutine for mangfaldsmarkeringar. Nokre viktige markeringar som er løfte på etatsnivå med ulike aktivitetar er den internasjonale kvinnedagen, PRIDE, FN-dagen, FN-dagen for menneske med funksjonshemming og Verdensdagen for psykisk helse.

I rekrutteringsprosessane blir det lagt stor vekt på likebehandling og inkludering av grupper som kan ha vanskeleg for å få innpass i arbeidslivet. Når det gjeld rekruttering av personar med nedsett funksjonsevne og/eller hol i CV-en, opplever Arbeidstilsynet at dette er ei vanskeleg gruppe å nå gjennom ordinære rekrutteringsprosessar. I 2024 reforhandla verksemda personalreglementet med dei tillitsvalde og opna opp for administrative tilsetningar inntil eitt år for personar i målgruppa. Verksmeda ser på at dette kan vere ein av fleira løysingar for å nå målsettinga om aukt mangfald i Arbeidstilsynet.

Arbeidstilsynet har gode erfaringar med traineeprogrammet i staten, og har planlagt å rekruttere to nye trainear i 2025.

Arbeidstilsynets arbeidsmiljøutval (AMU) har eit særskilt fokus på tema som handlar om uheldig belastning, vald og truslar frå eksterne, og om tema som konflikhtar, trakassering og utilbørleg åtferd.

Tilsynskontora i Arbeidstilsynet går jamleg gjennom HMS-rutinane om vald og truslar og rutinen om konflikhtar og trakassering.

I 2024 var det gjennomsnittlege legemelde sjukefråværet 5,6 pst, ein auke på 0,8 prosentpoeng frå 2023.

Integrerings- og mangfaldsdirektoratet

Integrerings- og mangfaldsdirektoratet har 283 tilsette, og ein kvinneandel på 68,2 pst. Blant toppleiarane er delen kvinner 71,4 pst. og 60 pst. blant mellomleiarane. I kategorien alternativ karriereveg er kvinne delen 52,4 pst. og blant saksbehandlarane er 70,3 pst. kvinner.

Utvida lønnskartlegging

Blant toppleiarane tener kvinner i snitt 99,7 pst. av menns lønn, blant mellomleiarane 96,5 pst. og 95,8 pst. blant saksbehandlarane. I kategorien alternativ karriereveg tener kvinner i snitt 94,1 pst. av menns lønn.

Sjølv om det er relativt små forskjellar i lønna mellom kjønna innanfor dei fleste stillingsgruppene, resulterer kjønnsfordelinga i direktoratet til at kvinner totalt sett tener 95,2 pst. av den gjennomsnittlege lønna til menn. Integrerings- og mangfaldsdirektoratet er merksame på likelønn mellom kjønna ved lokale lønnsforhandlingar og ved lønnsfastsetting i rekrutteringsprosessar.

Det er ikkje registrert ufrivillig deltid i verksemda i 2024. Det var tre tilsette som jobba deltid, kor to var kvinner.

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 samansetning av medarbeidarar som speglar befolkninga med omsyn til etnisk bakgrunn, kjønn, alder, funksjonsevne og seksuell orientering. Direktoratet er merksame på denne målsettinga ved rekruttering, i individuell oppfølging og i ein livsfaseorientert personalpolitikk med fleksible og individuelt tilpassa løysingar.

I 2023 utarbeidde direktoratet ein eigen mangfaldspolicy for intern bruk, som skal bidra til at verksemda jobbar strategisk for at mangfald skal gi meirverdi.

Verksemda har som mål at minimum 30 pst. av dei tilsette har innvandrarbakgrunn på alle nivå i organisasjonen. I rekrutteringsprosessane skal det viast særskild merksemd mot kva krav til kvalifikasjonar og personlege eigenskapar som blir stilte, for ikkje å ekskludere søkarar. Alle utlys-

gar inneheld oppfordring til personar i målgrup-
pene om å søke på ledige stillingar.

Integrerings- og mangfaldsdirektoratet har ein betydeleg andel tilsette med innvandrarbakgrunn, totalt 31,6 pst. Dette er ein høg andel samanlikna med staten sett under eitt. Av dei tilsette med innvandrarbakgrunn er 83,1 pst. frå landgruppe 2. Integrerings- og mangfaldsdirektoratet sette som mål at 5 pst. av dei nytilsette skulle vere personar

med funksjonsnedsetting og/eller hol i CV-en. Som eit tiltak for å nå dette målet inngjekk verksemda eit samarbeid med Nav om inkluderande rekruttering. Verksemda har ikkje nådd målet om at 5 pst. av dei nytilsette skal vere frå målgruppa i 2024, og arbeidet held derfor fram i 2025.

I 2024 var det legemelde sjukefråværet 5,4 pst., ein marginal auke på 0,1 prosentpoeng frå 2023.

10 Samfunnssikkerheit

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har overordna ansvar for samfunnssikkerheit og beredskap knytt til folketrygda sine pensjonar og ytingar, offentleg tenestepensjon m.m. Departementet har òg eit overordna ansvar for arbeidsmiljø og sikkerheit i arbeidslivet på land (ansvaret for storulukker er lagt til Direktoratet for samfunnssikkerheit og beredskap), introduksjonsprogrammet for nyankomne vaksne innvandrarak og busetting av flyktningar. Ved behov skal sektoren medverke til å dekke samfunnets behov for arbeidskraft ved kriser i heile krisespekteret. Departementet legg vekt på å kunne førebygge uønskte krisehendingar innan eigen sektor, og har som mål å kunne handtere og minske følgene av alle typar kriser i sektoren. Eit godt samarbeid på tvers i sektoren og med andre styresmaktar, ulike forvaltningsnivå og aktørar er ein føresetnad, både i det førebyggjande arbeidet og ved krisehantering.

Departementet nyttar ei rekke verkemiddel i arbeidet med samfunnssikkerheit, slik som risiko- og sårbarheitsanalyser, utvikling av regelverk, krise- og beredskapsplanar, øvingar, evalueringar m.m. Krava, oppgåvene og prioriteringane i «*instruks for departementas arbeid med samfunnssikkerheit (samfunnssikkerheitsinstruksen)*» frå 1. september 2017 ligg til grunn for bruken av verkemidla. Anna grunnlag er gitt i ulike stortingsdokument og nasjonale strategiar, og vi ser særleg hen til:

- Nasjonal strategi for digital sikkerheit frå 2019
- Meld. St. 9 (2024–2025) *Totalberedskapsmeldingen, Forberedt på kriser og krig*
- Nasjonal sikkerheitsstrategi frå 2025

Dei siste åra har vore prega av breie og samansette utfordringar som påverkar arbeidet med samfunnssikkerheit. Globale maktforhold er i endring, konkurransen mellom stormakter aukar, og det er mange drivne frå Ukraina. Etterretnings- og sikkerheitstenestene (EOS) vurderer at ulike trussekataktørar i aukande grad tar i bruk samansette verkemiddel i gråsona under terskelen for væpna konflikt. Klimaendringar og rask teknologisk utvikling skaper òg nye sårbarheiter og utfordringar. Arbeidet på området må spegle denne utviklinga, og

departementet følger no særleg opp oppgåver knytt til totalforsvaret og det sivile beredskapsarbeidet i NATO. Samstundes held vi fram med eit systematisk arbeid for å ivareta god sikkerheit og evne til å handtere hendigar.

Førebygging og beredskap i sektoren

I tråd med krava i *samfunnssikkerheitsinstruksen* er det etablert vedvarande prosessar for å følge opp handlingsplanar, strategiar og læringspunkt frå hendingar og øvingar, ROS-analyser og andre forbedringar i sikkerheitstilstanden. Som ein del av dette arbeidet blir det òg gjort oppdateringar i krise- og beredskapsplanar. Øvingar blir nytta til å fremme samordning og læring i sektoren. I 2025 gjennomfører og deltek departementet i to større tverrsektorielle øvingar. I tillegg til dette blir det òg gjennomført mindre varslings- og rutineøvingar. Øvinga Kunnskapsberedskap blei gjennomført våren 2025. Føremålet var å teste samhandlinga mellom sektorar om tilgang til data om barn og unge i ei krise. Arbeids- og inkluderingsdepartementet er no i gang med å følge opp læringspunkt. Hausten 2025 vil departementet, saman med Arbeids- og velferdsdirektoratet, Integrerings- og mangfaldsdirektoratet, Arbeidstilsynet og Statens pensjonskasse, delta i øvinga Digital 2025. Denne øvinga markerer starten på totalforsvarsåret 2026, og sektoren vil delta i dei planlagde aktivitetane knytte til dette året.

For å kunne ivareta viktige nasjonale omsyn ved gjennomgåande og langvarige kriser, har Arbeids- og inkluderingsdepartementet vurdert behovet for å justere ulike beredskapsheimlar innan sektorens ansvarsområde. Framover vil departementet starte eit arbeid med sikte på å sende på høyring eit utkast til endringar i beredskapsheimlene i folketrygdlova og i sosialtenestelova. Samstundes vil det bli vurdert om det bør takast inn eigne beredskapsheimler om ytingar til livsopphald i enkelte andre lover. I tråd med Meld. St. 17 (2023–2024) *Om integreringspolitikken: Stille krav og stille opp*, blir det òg arbeidd med forslag om permanente beredskapsreglar for å handtere framtidige store ankomstar av asylsøkarar.

Underliggende verksemdar har eit sjølvstendig ansvar for sikkerheita innan sitt ansvarsområde, og at samfunnsikkerheit er ein integrert del av arbeidet i sektoren. Departementet har stilt instruksfesta krav til verksemdene sitt arbeid på dette området. Instruksane er samordna med krav, oppgåver og prioriteringar i *samfunnssikkerheitsinstruksen* og *Nasjonal strategi for digital sikkerheit*. Arbeid i verksemdene som òg gjeld samfunnsikkerheit, er nærare omtalt i dei ulike programkategoriane i del II.

Departementet utarbeidde i 2024 ei analyse av risiko- og sårbarheiter (ROS) i sektoren, knytt til bortfall av kritiske infrastruktur og nødvendige tenester. Dette arbeidet har vore eit samarbeid mellom departementet og verksemdene, og har gitt eit godt grunnlag for vidare arbeid med førebyggjande sikkerheitstiltak i sektoren i 2025. Verksemdene har i forlenginga av dette enten utarbeidd nye eller oppdaterte risikoanalysar om eiga avhengigheit til kritisk infrastruktur. I den samanhengen er det òg vurdert behov for reserveløysingar ved eventuelt bortfall av straum og for vatn/avløp. Identifiserte sårbarheiter blir følgde opp i det løpande beredskapsarbeidet i verksemdene.

Sikkerheit ved Nav-kontor

Tilsette ved Nav-kontor møter kvar dag menneske med behov for støtte frå det offentlege. For å kunne utføre dette arbeidet, må dei tilsette kjenne seg trygge på jobb. Kvart år blir mange Nav-tilsette utsette for truslar, trakassering og vald. Det har vore fleire alvorlege hendingar som minner oss om risikoen mange Nav-tilsette arbeider under. Rapportering frå Arbeids- og velferdsdirektoratet om registrerte tal for vald og truslar viser at det i 2024 var 2416 slike hendingar. Dei tilsette ved Nav-kontora og Nav Kontaktsenter er mest utsette. Ved Nav-kontora er det særleg dei som arbeider med sosialhjelp eller andre kommunale tenester som er betydeleg meir utsette.

Arbeids- og velferdsdirektoratet og KS (kommunesektorens organisasjon og utviklingspartner) kartla i 2023 sikkerheitssituasjonen i Nav i rapporten *Vald og truslar mot tilsette i Nav*. Med bakgrunn i denne rapporten er det utarbeidd ein tiltaksplan med sytten hovudtiltak for å førebygge uønskte hendingar. Våren 2025 vart tiltaksplanen vurdert på nytt ut frå ny og oppdatert kunnskap. Seks av hovudtiltaka blir vurderte som gjennomførte, og sju er sette i gang. Fire hovudtiltak skal konkretiserast basert på oppdatert kunnskap. Arbeidet med å følge opp sikkerheiten for Nav-tilsette vil fortsette.

Totalforsvaret – oppfølging av sivil arbeidskraftberedskap

Totalforsvarskonseptet omfattar samarbeid og gjensidig støtte mellom Forsvaret og det sivile samfunnet om førebygging, beredskapsplanlegging og handtering av ulike typar kriser i heile kriespekteret. I det vedvarande arbeidet med å fornye planverket for krisehandtering, har departementet arbeidd med å oppdatere planane som dekkjer ulike sikkerheitspolitiske scenarioer ved kriser og krig i vår sektor (knytt til nasjonalt beredskapssystem, NBS).

I ein væpna konflikt kan regjeringa få behov for å mobilisere og prioritere tilstrekkeleg med arbeidskraft for å støtte opp om forsvaret av landet, ivareta sivilsamfunnets grunnleggjande funksjoner og verne om sivilbefolkninga. Mobilisering av sivil arbeidskraftberedskap kan i ein gitt situasjon òg få betydning for evna til å ta imot allierte forsterkingar. Betydningen av dette har auka som følge av at Finland og Sverige har blitt medlemmer av NATO.

Endringar i *lov om sivil beskyttelse og beredskap (sivilbeskyttelseslova)* trådte i kraft 1. juli 2025. Det er teke inn ei rammeregulering av sivil arbeidskraftberedskap til bruk når riket er i krig, krig truer eller rikets sjølvstende er i fare. *Sivilbeskyttelseslova* ligg til Justis- og beredskapsdepartementet, men Arbeids- og inkluderingsdepartementet har òg ansvar for å følge opp korleis vi kan førebu oss på bruk av sivil arbeidskraftberedskap i sikkerheitspolitisk krise og krig.

Oppfølginga av lova vil kreve eit breitt samarbeid mellom sektorar, med kommunesektoren og med partane i arbeidslivet. Det blir lagt opp til at Direktoratet for samfunnssikkerheit og beredskap, Arbeids- og velferdsdirektoratet, Forsvaret og Helsedirektoratet skal samarbeide om ei utgreiing om bruk av sivil arbeidskraftberedskap. Ved behov kan andre verksemdar bli trekte inn. Arbeids- og inkluderingsdepartementet vil i samråd med Justis- og beredskapsdepartementet òg arbeide med forskrifter om sivil arbeidskraftberedskap med heimel i *sivilbeskyttelseslova*. For forskrifter som føreset at situasjonskravet er oppfylt, vil det bli vurdert å utarbeide utkast/malverk.

Oppfølging av sikkerheitslova

Lov om nasjonal sikkerheit (sikkerheitslova) sett krav for å trygge nasjonale sikkerheitsinteresser og å førebygge, avdekke og motverke sikkerheitsruande verksemd. Loven viser til at alle departement skal identifiserer grunnleggjande nasjonale

funksjonar (GNF) innafor sitt ansvarsområde, avdekke verksemder med avgjerande betydning for GNF så dei kan blir underlagt sikkerheitslova, og gjennomføre naudsynte sikringstiltak for skjermingsverdige verdiar. Det er ein kontinuerleg prosess å ivareta føremålet med *sikkerheitslova*. Kva som krevjast for å oppnå eit forsvarleg tryggingssnivå kan òg bli endra.

I Arbeids- og inkluderingsdepartementets sektor er det identifisert to grunnleggande nasjonale funksjonar. GNF en, *Arbeids- og inkluderingsdepartementets verksemd, handlefridom og vedtakskraft*, er ein tverrsektoriell funksjon som omfattar departementets eigen rolle som fagleg sekretariat for politisk ledelse, utøvelse av myndigheit og styring og oppfølging av underleggande verksemder. GNF to, *Kritiske offentlege ytingar til befolkninga*, er knytt til evna til å utbetale det som blir definert som kritiske livsopphaldsytingar. Dersom slike ytingar fell bort kan det i løpet av kort tid føre til stor uro i befolkninga, og det kan ha mogleg innverknad på nasjonale sikkerheitsinteresser.

Departementet har vurdert og meldt inn skjermingsverdige objekt og infrastrukturar i tråd med desse grunnleggande nasjonale funksjonane. Det er òg vurdert og meldt inn avhengigheiter til andre verksemder og sektorar. Arbeids- og inkluderingsdepartementet vil halde fram med å vidareutvikle og oppdatere arbeidet med GNF i sektoren.

Digital sikkerheit

Avhengigheit til digitale infrastrukturar og -system er eit gjennomgåande trekk ved dei samfunnskritiske tenestene sektoren har eit ansvar for.

Digital infrastruktur blir stadig meir global, omfattande og integrerte. Brot og/eller bortfall i digitale system kan medføre utfordringar for sektorens evne til å ivareta kritiske samfunnsfunksjonar og tenester. Dei siste åra har det vært et vedvarande høgt trusselnivå og krava til å følge opp digital sikkerheit har blitt skjerpa. Det kontinuerlege arbeidet med dette bygger på råd frå Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM) og nasjonalt cybersikkerhetssenter (NCSC). Arbeidet med digital sikkerheit er tema i styringsdialogen med alle verksemder.

Etter risikovurderingar av viktig digital infrastruktur har verksemdene i sektoren gjennomført egne vurderingar av IKT-sikkerheita. Desse er gjort i tråd med NSMs *Grunnprinsipper for IKT-sikkerhet* og *Rammeverk for håndtering av IKT-sikkerhetshendelser*. Det har òg vore fokus på korleis verksemdene følger opp leverandørar av digitale tenester. Datasenter som blir nytta, skal vere vurderte med tanke på tryggleik og robustheit – til dømes bruk av skytjenester, god nok backup, og behov for øvingar ved bortfall.

I tråd med krav i *Nasjonal strategi for digital sikkerheit* er det etablert responsmiljø i sektoren for å handtere digitale angrep og andre uønskte digitale hendingar. Responsmiljøa arbeider kontinuerleg med informasjonsdeling og forbetringar på tvers av dei digitale infrastrukturane til deltakarane. Evna til departementet, verksemdene og responsmiljøa til å handtere og koordinere komplekse digitale hendingar, vil bli testa i tilknytning til øvinga Digital 2025. Evna til å kommunisere og samarbeide om å handtere samfunnskonsekvensane av eit omfattande digitalt angrep vil òg bli testa.

11 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 samheng 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 2022	Rekneskap 2023	Rekneskap 2024	Budsjett 2025
1. Utgifter				
Driftsutgifter:				
Utgifter til lønn	105 825 636	115 692 930	124 702 871	125 116 818
Varer og tenester	54 159 659 ¹	56 354 788	61 912 077	71 501 695
Sum driftsutgifter	159 985 331	172 047 718	186 614 948	196 618 513
Investeringsutgifter:				
Investeringar, større anskaffingar og vedlikehald	12 061 208	8 712 383	14 314 242	9 272 626
Sum investeringsutgifter	12 061 208	8 712 383	14 314 242	9 272 626
Sum utgifter	172 046 503	180 760 101	200 929 190	205 891 139
2. Inntekter				
Driftsinntekter:				
Inntekter frå sal av varer og tenester	4 906 565	7 767 915	5 589 282	4 303 100
Inntekter frå avgifter, gebyr og lisensar	0	0	0	0
Refusjonar	0	0	0	0
Andre driftsinntekter	0	0	0	0
Sum driftsinntekter	4 906 565	7 767 915	5 589 282	4 303 100
Investeringssinntekter				
Salg av varige driftsmidler	18 000	0	0	0
Sum investeringsinntekter	18 000	0	0	0
Overføringar til verksemda:				
Inntekter frå statlege løyvingar	160 446 000	168 440 000	174 350 000	180 040 000
Andre innbetalingar	18 111 044	21 589 906	9 717 605	21 548 039
Sum overføringsinntekter	178 557 044	190 029 906	184 067 605	201 588 039
Sum inntekter	183 481 609	197 797 821	189 656 887	205 891 139
3. Nettoendring i kontantbeholdninga (2–1)	11 435 106	17 037 720	-11 272 303	

¹ Avvik frå rekneskap 2022, Prop 1S (2023-3024). Dette skyldes at «Sal av varige driftsmidler» ikkje var med i sum i Prop 1S (2023–2024)

Inntekter etter inntektskjelde: Dei fleste nettobudsjetterte verksemdene har fleire inntektskilder, og formålet med tabell 2 er å gi ei oversikt over dei ulike inntektskjeldene (i heile kroner)

Inntektskjelde	Rekneskap 2022	Rekneskap 2023	Rekneskap 2024	Budsjett 2025
Løyvingar til finansiering av statsoppdraget:				
Løyvingar frå fagdepartementet	160 446 000	168 440 000	175 250 000	180 040 000
Løyvingar frå andre departement	0	0	0	0
Løyvingar frå andre statlege forvaltningsorgan	1 652 596	2 147 250	1 017 263	1 829 500
Løyving frå Forskingsrådet	4 331 556	6 598 816	4 353 091	4 578 220
Sum løyvingar	166 430 152	177 186 066	180 620 354	186 447 720
Offentlege og private bidrag:				
Bidrag frå kommunar og fylkeskommunar	50 000	499 340	586 454	583 000
Bidrag frå private	4 613 614	3 046 225	1 026 403	5 214 226
Løyvingar frå internasjonale organisasjonar	7 338 797	9 298 276	1 834 394	9 343 093
Sum bidrag	12 002 411	12 843 840	3 447 251	15 140 319
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)	5 049 046	7 767 915	5 589 282	4 303 100
Sum oppdragsinntekter	5 049 046	7 767 915	5 589 282	4 303 100
Sum inntekter	183 481 609	197 797 821	189 656 887	205 891 139

Andre inntekter enn basisløyvinga er i hovudsak forskingsbidrag. Inntektskjeldene er i all hovudsak offentlege midlar frå andre finansieringskilder, hovudsakleg Forskingsrådet og andre forskingsfond.

Kontantbeholdninga i verksemda per 31. desember i perioden 2021–2023 med spesifikasjon av formålet kontantbeholdninga skal nyttast til (i heile kroner)

Balanse 31. desember	2022	2023	2024	Endring 2023–2024
Kontantbeholdning:				
Behaldning på oppgjerskonto i Noregs Bank	152 793 000	169 831 000	158 558 000	-11 273 000
Behaldning på andre bankkontoar, andre kontantbeholdningar og kontant-ekvivalentar	0	0	0	0
Andre kontantbeholdningar	0	0	0	0
Sum kontantbeholdning	152 793 000	169 831 000	158 558 000	-11 273 000
 Avsetningar til dekning av kostnader med forfall i neste budsjettår:				
Feriepengar mv.	9 285 000	10 858 000	10 869 000	11 000
Skattetrekk og offentlege avgifter	8 182 000	10 400 000	10 301 000	-99 000
Gjeld til leverandørar	7 580 000	8 623 000	12 764 000	4 141 000
Gjeld til oppdragsgivarar	0	0	0	0
Anna gjeld med forfall i neste budsjettår	-3 283 000	-1 722 000	-6 193 000	-4 471 000
Sum til dekning av kostnader med forfall i neste budsjettår	21 764 000	28 159 000	27 741 000	-418 000
 Avsetningar til dekning av planlagde tiltak der kostnadene heilt eller delvis vil bli dekte i framtidige budsjettår:				
Prosjekt finansierte av Forskingsrådet mv.	24 482 000	22 495 000	9 827 000	-12 668 000
Større starta, fleirårige investeringsprosjekt finansierte av grunnløyvinga frå fagdepartement	4 044 000	4 044 000	4 044 000	0
Konkrete oppstarta, ikkje fullførte prosjekt finansierte av løyvingar frå fagdepartement	94 503 000	107 133 000	108 946 000	1 813 000
Andre avsetningar til vedtatte, ikkje igangsette formål	0	0	0	0
Sum avsetningar til planlagde tiltak i framtidige budsjettår	123 029 000	133 672 000	122 817 000	-10 855 000
 Andre avsetningar:				
Avsetningar til andre formål /ikkje spesifiserte formål	8 000 000	8 000 000	8 000 000	0

Balanse 31. desember	2022	2023	2024	Endring 2023–2024
Fri verksemdskapital	0	0	0	0
Sum andre avsetningar	8 000 000	8 000 000	8 000 000	0
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	152 793 000	169 831 000	158 558 000	-11 273 000

Utanom avsetningar til arbeidsgivaravgift, feriepengar og pensjonsinnskott frå arbeidsgivaren inneheld kontantbehaldninga konkrete utgiftsforpliktingar i form av forskotsinnbetalte forskingsbidrag i dei enkelte prosjekta. Kontantbehaldninga

inneheld òg delar av tidlegare års løyving som i framtidige år vil gå med til å skaffe vitskapleg utstyr i tillegg til dekning av periodevise høgare kostnader.

12 Nye internasjonale standardar frå ILO

På ILO si generalforsamling som blei held i Genève i juni 2025 blei følgande konvensjon og rekommandasjon vedteke. Sjå omtale under del II, punkt 6.2 Eit sikkert og seriøst arbeidsliv.

C192 – Konvensjon om førebygging og vern mot biologiske farar i arbeidsmiljøet, 2025 (nr. 192)

Generalkonferansen til Den internasjonale arbeidsorganisasjonen,

som er blitt kalla saman i Genève av styret i Det internasjonale arbeidsbyrået og har møtt til sin 113. sesjon den 2. juni 2025,

som minner om Den internasjonale arbeidsorganisasjonen si høgtidelege konstitusjonelle forplikting til å fremme blant verdas nasjonar program som vil oppnå tilstrekkeleg vern av livet og helsa til arbeidstakarar i alle yrke,

som minner om at Den internasjonale arbeidskonferansen på sin 110. sesjon (2022) inkluderte eit trygt og sunt arbeidsmiljø i ILO-rammeverket for grunnleggjande prinsipp og rettar i arbeidslivet,

som tek i betraktning målet om å fastsetje ei rettsleg ramme for å respektere, fremme og realisere det grunnleggjande prinsippet om og retten til eit trygt og sunt arbeidsmiljø når det gjeld biologiske farar, inkludert føresegner om beredskapsordningar for effektiv handtering av nødssituasjonar knytte til biologiske farar i arbeidsmiljøet, idet det blir teke omsyn til nye og gjenoppståtte farar og risikoar,

som understrekar betydninga av å fremme internasjonal politisk samanheng og samarbeid om førebygging av sjukdommar og skadar forårsaka av biologiske farar i arbeidsmiljøet,

som anerkjenner relevansen av konvensjon om sikkerhet og helse og arbeidsmiljøet, 1981 (nr. 155) og konvensjon om rammeverk til fremme av sikkerhet og helse i arbeidslivet, 2006 (nr. 187), som blir sett på som kjernekonvensjonar i samsvar med ILO-erklæringa om grunnleggjande prinsipp og rettar i arbeidslivet (1998), som endra i 2022, og relevansen av protokollen av 2002 til konvensjon nr. 155 og konvensjonen om bedriftshelsetenester, 1985 (nr. 161),

som merkar seg behovet for å revidere rekommandasjonen om førebygging av miltbrann frå 1919 (nr. 3) og for å tette gapet i internasjonale arbeidsstandardar sitt dekningsområde når det gjeld andre biologiske farar i arbeidsmiljøet,

som merkar seg at denne konvensjonen utgjer det første internasjonale instrumentet som spesielt tek for seg biologiske farar i arbeidsmiljøet på globalt nivå,

som understrekar behovet for å fremme ei effektiv handtering av sikkerheit og helse i arbeidslivet når det gjeld biologiske farar i arbeidsmiljøet, gjennom samarbeid mellom relevante aktørar, inkludert folkehelse- og arbeidsmiljømyndigheiter og arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonar, på deira respektive ansvarsområde,

som har bestemt å vedta visse forslag knytte til sikkerheit og helse i arbeidslivet og vern mot biologiske farar, som er det fjerde punktet på dagsordenen til sesjonen,

som har avgjort at desse forslaga skal vere i form av ein internasjonal konvensjon,

vedtek den 13. juni 2025 følgjande konvensjon, som kan visast til som konvensjonen om biologiske farar i arbeidsmiljøet av 2025:

1. Definisjonar og verkeområde

Artikkel 1

For denne konvensjonen gjeld følgjande definisjonar:

- a. «Biologiske farar» viser til alle mikroorganismar, celler eller cellekulturar, endoparasittar eller ikkje-cellulære mikrobiologiske einingar, inkludert dei som har blitt genetisk modifiserte, og deira tilknytte allergen og toksin, og dessutan allergen, toksin og irritantar av vegetabilsk eller animalsk opphav, når eksponeringa er arbeidsrelatert, som kan forårsake skade på helsa til menneske. Skade på helsa til menneske forårsaka av eksponering for biologiske farar i arbeidsmiljøet omfattar sjukdommar og skadar.
- b. «Eksponering for biologiske farar i arbeidsmiljøet» viser til ei hending der ein arbeidstakar

kjem i kontakt med, eller er i direkte nærleik av, biologiske farar i arbeidsmiljøet. Slik eksponering omfattar arbeidsrelaterte aktivitetar og folkehelsesituasjonar. Potensialet for infeksjon eller skade er uløysleg knytt til overføringsmåttane og eksponeringsvegane, som er viktige å ta omsyn til når ein skal utforme eigna førebyggjande strategiar og tiltak.

- c. «Biologisk risiko» viser til kombinasjonen av sannsynet for at ei farleg hending inntreffer som følge av eksponering for ein biologisk fare, og alvorsgraden av skade eller helseskade på menneske som følge av denne hendinga.
- d. «Evaluering av biologiske risikoar utført av vedkommande myndigheiter» viser til ein systematisk prosess for kartlegging av biologiske farar og evaluering av risikoar utført av vedkommande myndigheiter for å støtte utviklinga av eit regelverk eller retningslinjer for føremålstenlege og forholdsmessige risikokontrolltiltak ut frå dei biologiske risikoane som er forbundne med arbeidet som blir utført. Denne evalueringa tek omsyn til
 - i. eigenskapane ved farane, inkludert potensialet for å forårsake skade på helsa til menneske og alvorsgraden av denne skaden,
 - ii. kor tilgjengeleg ein effektiv diagnose, profylakse og behandling er,
 - iii. folkehelsrisikoen når det gjeld spreiding til befolkninga eller miljøet.
- e. «Arbeidstakarar» omfattar alle sysselsette personar, inkludert offentleg tilsette.

Artikkel 2

1. Denne konvensjonen gjeld for alle arbeidstakarar i alle næringsgreiner.
2. Ein medlemsstat som ratifiserer denne konvensjonen, kan, etter samråd med dei mest representative og aktuelle arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonane og på grunnlag av ei evaluering utført av vedkommande myndigheiter av dei biologiske farane som ligg føre, og av dei førebyggjande tiltaka og vernetiltaka som skal setjast i verk, heilt eller delvis utelukke frå bruksområdet til konvensjonen bestemte næringsgreiner eller avgrensa kategoriar av arbeidstakarar som bruken av konvensjonen ville reise særlege vesentlege problem for, under føresetnad av at det blir oppretthalde eit trygt og sunt arbeidsmiljø.
3. Kvar medlemsstat som nyttar den moglegheita som er gitt i føregåande ledd, skal i sin første rapport om bruken av konvensjonen i samsvar med artikkel 22 i konstitusjonen for Den inter-

nasjonale arbeidsorganisasjonen, oppgi dei særlege næringsgreinene eller kategoriane av arbeidstakarar som er utelukka, med opplysning av årsakene til utelukka og ei beskriving av tiltaka som er treffe for å gi dei utelukka arbeidstakarane tilstrekkeleg vern, og skal i seinare rapportar angi eventuelle framsteg i retning av ein meir omfattande bruk. Medlemsstatane skal gjere sitt ytste for å avslutte utelukkingar så snart som råd.

II. Nasjonal politikk

Artikkel 3

Kvar medlemsstat skal, i samsvar med nasjonal lovgiving og praksis og i samråd med dei mest representative arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonane, innarbeide vern mot eksponering for biologiske farar i arbeidsmiljøet i den nasjonale politikken for sikkerheit og helse i arbeidslivet, basert på ei evaluering av biologiske risikoar utført av vedkommande myndigheiter, og skal med jamne mellomrom gjennomgå denne politikken.

Artikkel 4

Når det gjeld biologiske farar i arbeidsmiljøet, skal den nasjonale politikken ta omsyn til

- a. annan relevant politikk, bl.a. på folkehelse- og miljøområdet, der denne politikken er i samsvar med, utfyller eller betrar føresegner om sikkerheit og helse i arbeidslivet,
- b. den beste tilgjengelege informasjonen om handtering av sikkerheit og helse i arbeidslivet knytt til biologiske farar i arbeidsmiljøet,
- c. behovet for å utvikle ordningar for effektiv handtering av eksponering for biologiske farar og risikoar i arbeidsmiljøet, inkludert nye eller gjenoppstytte farar og risikoar, og førebyggings- og beredskapstiltak, til dømes planar og prosedyrar, for å handtere ulykker og nødssituasjonar knytte til desse farane, som tek i betraktning den fysiske og psykiske helsa og velværet til arbeidstakarane, og dessutan, om det er relevant, behovet for støttemekanismar for arbeidsgivarar,
- d. den verknaden som klima- og miljørisikoar har på eksponeringa for biologiske farar i arbeidsmiljøet, og behovet for å setje i verk tilstrekkelege tiltak for å førebyggje og handtere kartlagde risikoar,
- e. relevante føresegner i konvensjon om sikkerhet og helse og arbeidsmiljøet, 1981 (nr. 155), konvensjon om rammeverk til fremme av sik-

- kerhet og helse i arbeidslivet, 2006 (nr. 187), og, alt etter kva som er relevant, andre relevante internasjonale arbeidsstandardar,
- f. viktigheita av å sikre, alt etter kva som er relevant, eit perspektiv som tek omsyn til alle arbeidstakarar, inkludert ulike eksponerings- og risikonivå for kvinner og menn.

Artikkel 5

For å skaffe til vegar den beste tilgjengelege informasjonen om biologiske farar i arbeidsmiljøet skal kvar medlemsstat, i samråd med dei mest representative arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonane, treffe dei tiltaka som er føremålstenlege og i samsvar med nasjonal lovgiving og praksis, med sikte på å

- a. utveksle informasjon og koordinere tiltak, nasjonalt og internasjonalt, mellom relevante nasjonale myndigheiter, inkludert folkehelse- og arbeidsmiljømyndigheiter og vitskaplege institusjonar og relevante internasjonale organisasjonar,
- b. fremme ny forskning der den tilgjengelege informasjonen er utilstrekkeleg.

Artikkel 6

Kvar medlemsstat skal, etter samråd med dei mest representative arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonane, treffe særlege tiltak for å

- a. verne konfidensiell informasjon som kan skade verksemda til ein arbeidsgivar dersom informasjonen blir kjend for ein konkurrent, så lenge dette ikkje går ut over sikkerheita og helsa til arbeidstakarane og er i samsvar med nasjonal lovgiving og praksis,
- b. sikre at arbeidstakarar og representantane deira har enkel og konfidensiell tilgang til føremålstenlege og effektive rapporteringsmekanismar for å handtere eventuelle brot på nasjonale lover og forskrifter knytte til eksponering for biologiske farar i arbeidsmiljøet,
- c. sikre at dei som rapporterer slike brot, blir verna mot gjengjelding.

III. Førebyggjande tiltak og vernetiltak

Artikkel 7

1. Kvar medlemsstat skal, i samsvar med nasjonal lovgiving og praksis og i samråd med dei mest representative arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonane, utarbeide, offentleggjere og med jamne mellomrom gjennomgå og oppdatere nasjonale ordningar og retningslinjer for

førebyggjande tiltak og vernetiltak og, der det er relevant, føre-var-tiltak for å kontrollere biologiske farar og risikoar i arbeidsmiljøet, på grunnlag av resultata av ei evaluering av biologiske risikoar utført av vedkommande myndigheiter.

2. Desse ordningane og retningslinjene skal
 - a. fremme kontinuerleg betring av vernet av eksponerte arbeidstakarar,
 - b. ta omsyn til nye og gjenoppståtte farar og risikoar,
 - c. innehalde spesifikke tiltak for
 - i. sektorar og yrke der arbeidstakarane har høg risiko for anerkjend skade som følge av eksponering for biologiske farar,
 - ii. arbeidstakarar som kan ha behov for særleg vern, samstundes som ein tek omsyn til behovet for å sikre at dette ikkje fører til diskriminering eller bidreg til yrkesmessig segregering,
 - d. omfatte beredskapstiltak, som planar og prosedyrar, for å handtere ulykker og nødsituasjonar knytte til eksponering for biologiske farar i arbeidsmiljøet.

Artikkel 8

1. Kvar medlemsstat skal i god tid gi informasjon og støtte til arbeidsgivarar, arbeidstakarar og representantane deira om førebyggjande tiltak og vernetiltak og, der det er relevant, føre-var-tiltak for å kontrollere biologiske farar og risikoar i arbeidsmiljøet, på grunnlag av ei evaluering av biologiske risikoar utført av vedkommande myndigheiter.
2. Informasjonen skal bli gitt i ei tilgjengeleg form og på eit forståeleg språk, gjennomgått jamleg og oppdatert etter behov for å spegle den nyaste vitskaplege og tekniske kunnskapen.

IV. Arbeidshelse og bedriftshelseteneste

Artikkel 9

Ved å treffe førebyggjande tiltak og vernetiltak med omsyn til eksponering for biologiske farar i arbeidsmiljøet, i samsvar med nasjonal lovgiving og praksis, skal kvar medlemsstat arbeide for å

- a. gradvis utvide bedriftshelsetenesta til å omfatte alle arbeidstakarar i alle næringsgreiner, idet dei prioriterer sektorar og yrke der arbeidstakarane har høg risiko for å bli eksponerte for biologiske farar, og arbeidstakarar som kan ha behov for spesielt vern,

- b. leggje til rette for samordning og effektiv bruk av nasjonale infrastruktur, ekspertise og ressurser på helse- og arbeidsområdet for å tilby bedriftshelsetenester til arbeidstakarar.

V. Rapportering, registrering og varsling av arbeidsulykker og yrkessjukdommar og innsamling av data

Artikkel 10

Kvar medlemsstat skal, i samsvar med nasjonale forhold og nasjonal praksis og i samråd med dei mest representative arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonane, etablere, gjennomføre og regelmessig gjennomgå prosedyrar for

- a. rapportering, registrering, varsling og undersøking av arbeidsulykker, yrkessjukdommar og, der det er relevant, farlege hendingar forårsaka av eksponering for biologiske farar i arbeidsmiljøet, som skal utførast av arbeidsgivaren eller ein annan ansvarleg person i samsvar med nasjonal lovgiving og praksis,
- b. utarbeiding og publisering av årleg statistikk, fordelt på kjønn, over arbeidsulykker, yrkessjukdommar og, der det er relevant, farlege hendingar forårsaka av eksponering for biologiske farar i arbeidsmiljøet,
- c. granskingar som skal gjennomførast av vedkommande myndigheiter, av alvorlege tilfelle av arbeidsulykker, yrkessjukdommar eller andre helseskadar forårsaka av eksponering for biologiske farar i arbeidsmiljøet,
- d. årleg publisering av informasjon om tiltak som er sette i verk i samsvar med den nasjonale politikken for sikkerheit og helse i arbeidslivet, og som gjeld eksponering for biologiske farar i arbeidsmiljøet,
- e. fastsetjing av passande varigheit for føring av register over yrkessjukdommar og yrkesskadar forårsaka av eksponering for biologiske farar i arbeidsmiljøet, idet ein tek omsyn til latenstida for slike sjukdommar.

Artikkel 11

Kvar medlemsstat skal, i samråd med dei mest representative arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonane og i samsvar med nasjonal lovgiving og praksis, relevante internasjonale standardar og den vitenskaplege utviklinga,

- a. med jamne mellomrom gjennomgå dei nasjonale listene over yrkessjukdommar med tanke på førebygging, registrering, varsling og eventuell erstatning,

- b. oppdatere desse listene etter behov for å inkludere alle sjukdommar der ein direkte samanheng mellom eksponering for biologiske farar i arbeidsmiljøet og sjukdommen er vitenskapleg fastslått, eller fastslått ved hjelp av metodar som er eigna for nasjonale forhold og nasjonal praksis.

VI. Yrkesskadetrygd

Artikkel 12

Kvar medlemsstat skal sikre at alle sjukdommar, skadar, arbeidsuførleikar eller dødsfall forårsaka av yrkesmessig eksponering for biologiske farar i arbeidsmiljøet skal gi rett til yrkesskadetrygd eller -erstatning i samsvar med nasjonal lovgiving og praksis.

VII. Etterleving av lover og forskrifter

Artikkel 13

1. Kvar medlemsstat skal sikre at nasjonale lover og forskrifter om eksponering for biologiske farar i arbeidsmiljøet blir handheva gjennom eit tilstrekkeleg og føremålstenleg system for tilsyn og, der det er aktuelt, andre mekanismar for å sikre etterleving, inkludert formidling av fagleg informasjon og råd til arbeidsgivarar, arbeidstakarar og representantane deira, og skal setje av tilstrekkelege ressurser og den støtta som er nødvendig for desse funksjonane.
2. Kvar medlemsstat skal sørgje for at arbeidsinspektørar og, der det er relevant, andre tenestepersonar med oppgåver knytte til biologiske farar og risikoar i arbeidsmiljøet
 - a. er opplærte i desse farane og risikoane,
 - b. fremmer ei systematisk tilnærming til sikkerheit og helse i arbeidslivet ved vurdering av etterleving av relevante nasjonale lover og forskrifter,
 - c. har klare og robuste sikkerheitsprotokollar for å vareta si eiga sikkerheit medan dei utfører arbeidsoppgåvene sine,
 - d. har fått utlevert eigna verneutstyr av arbeidsgivaren sin.

Artikkel 14

Kvar medlemsstat skal, i samsvar med nasjonal lovgiving og praksis, fastsetje passande sanksjonar og avhjelpande tiltak for brot på lover og forskrifter om biologiske farar i arbeidsmiljøet og sikre at dei blir brukte effektivt.

*VIII. Arbeidsgivaren sine plikter og ansvar**Artikkel 15*

Arbeidsgivarar skal, så langt det er praktisk mogleg, sørge for at arbeidsmiljøet under deira kontroll er utan risiko for sikkerheit og helse som følgje av eksponering for biologiske farar ved å treffe eigna og nødvendige førebyggjande tiltak og vernetiltak.

Artikkel 16

Arbeidsgivarar skal, i samsvar med nasjonal lovgiving og praksis og gjeldande tariffavtalar, setje i verk førebyggjande tiltak og vernetiltak som eit resultat av ei vurdering av biologiske risikoar i arbeidsmiljøet så langt det er praktisk mogleg, og sikre at det blir teke omsyn til ulike eksponerings- og risikonivå, inkludert for kvinner og menn, der det er relevant. Dei skal særleg

- a. innføre, i samråd med arbeidstakarane og representantane deira, tilstrekkelege og føremålstenlege system for å gjennomføre, gjennomgå og, om nødvendig, oppdatere vurderingar av risikoane for sikkerheita og helsa til arbeidstakarane som følgje av biologiske farar, der dei tek høveleg omsyn til arbeidstakarar som kan ha behov for særleg vern,
- b. treffe alle rimelege og praktisk moglege tiltak for å eliminere dei biologiske farane i arbeidsmiljøet, eller når det ikkje er mogleg, kontrollere og minimere risikoane som kjem av desse farane, der dei tek høveleg omsyn til tiltakshierarkiet,
- c. setje i verk effektive førebyggjande tiltak og vernetiltak, der dei tek omsyn til eigenskapane ved dei biologiske farane og, om tilgjengeleg, evalueringa av biologiske risikoar utført av vedkommande myndigheiter,
- d. sørge for, halde ved like og erstatte, etter behov og utan kostnad for arbeidstakarane, tilstrekkeleg personleg verneutstyr i samsvar med tiltakshierarkiet, saman med opplæring i bruken av utstyret,
- e. gjennomføre regelmessig overvaking av arbeidsmiljøet og helsa til arbeidstakarane på ein måte som er tilstrekkeleg og eigna for dei yrkesmessige risikoane, for å sikre at biologiske farar og dei potensielle konsekvensane av dei blir oppdaga tidleg,
- f. overvake arbeidsprosessar og regelmessig gjennomgå kor effektive førebyggjande tiltak, vernetiltak og kontrolltiltak er, inkludert kor tilgjengeleg eigna personleg verneutstyr er,

- g. treffe føre-var-tiltak der den tilgjengelege informasjonen er utilstrekkeleg for å kunne vurdere risikoane på ein tilfredsstillande måte,
- h. gi informasjon, instruksar og opplæring om biologiske farar i arbeidsmiljøet og om aktuelle førebyggjande tiltak og vernetiltak til leiarar, arbeidsleiarar og arbeidstakarar på betalt arbeidstid og, der det er mogleg, i vanleg arbeidstid, og dessutan til arbeidstakarane sine representantar, med passande og regelmessige intervall,
- i. sørge for at alle arbeidstakarar får tilstrekkeleg informasjon, i ei tilgjengeleg form og på eit forståeleg språk, om risikoane ved eksponering for biologiske farar og om gjeldande førebyggjande tiltak og vernetiltak før dei byrjar på arbeidsoppgåver som inneber slike risikoar, når det er blitt gjort endringar i arbeidsmetodar, i materiale eller i risikovurderinga på grunnlag av ny informasjon, og med jamne mellomrom etter behov,
- j. undersøkje arbeidsulykker, yrkessjukdommar og, der det er relevant, farlege hendingar knytte til eksponering for biologiske farar i arbeidsmiljøet for å finne årsakene til dei og treffe nødvendige tiltak for å hindre at liknande hendingar skjer igjen, i samarbeid med arbeidsmiljøutval eller arbeidstakarrepresentantar, og samstundes lagre data om hendingar som involverer biologiske farar.

Artikkel 17

Når to eller fleire arbeidsgivarar driv verksemd samstundes på ein arbeidsplass, skal dei samarbeide om korleis dei skal vareta sikkerheita og helsa til arbeidstakarane med tanke på eksponering for biologiske farar i arbeidsmiljøet, utan at det påverkar den enkelte arbeidsgivaren sitt ansvar for sine arbeidstakarar.

Artikkel 18

Arbeidsgivarar skal etablere beredskapsplanar og -prosedyrar, i samsvar med verksemda sin storleik og art, for å handtere ulykker, hendingar og nødsituasjonar knytte til biologiske farar i arbeidsmiljøet, der dei tek omsyn til utbrot av smittsame sjukdommar. Desse planane og prosedyrane skal vere i samsvar med rettleiinga frå vedkommande myndigheiter.

IX. Rettar og plikter for arbeidstakarar og representantane deira

Artikkel 19

Når det gjeld biologiske farar i arbeidsmiljøet, skal arbeidstakarane og, om det er aktuelt, representantane deira ha rett til å

- a. bli konsulterte i samband med kartlegging av biologiske farar og risikovurderingar utførte av arbeidsgivaren eller vedkommande myndigheter,
- b. få informasjon og opplæring om biologiske farar og risikoar i arbeidsmiljøet og om eigna førebyggjande tiltak og vernetiltak og bruken av desse,
- c. bli konsulterte om førebyggjande tiltak og vernetiltak for å verne seg sjølv og andre arbeidstakarar, og bli involverte i gjennomføringa av desse,
- d. undersøkje og bli konsulterte av arbeidsgivaren om relevante aspekt knytte til eksponering for biologiske farar i arbeidsmiljøet,
- e. delta i undersøkingar av arbeidsulykker, yrkesjukdommar og, der det er relevant, farlege hendingar, og bli konsulterte om konklusjonane av desse undersøkingane,
- f. få rapportar om overvaking av helsa til arbeidstakarane, underlagde konfidensialitetsreglar for personlege og medisinske opplysningar,
- g. anke til vedkommande myndigheter, i samsvar med nasjonal lovgiving og praksis, dersom dei meiner at dei iverksette tiltaka og brukte midla ikkje er tilstrekkeleg effektive til å sikre tilfredsstillande førebygging og vern,
- h. i samsvar med nasjonal lovgiving og praksis, bli overførte til alternativt arbeid, etter tilråding frå bedriftshelsetenesta, når dei av helsemessige årsaker ikkje bør halde fram med ein bestemd jobb, under føresetnad av at slikt arbeid er tilgjengeleg, og at dei har kvalifikasjonar eller kan bli lærte opp til slikt arbeid,
- i. få medisinsk behandling og rehabilitering, i samsvar med nasjonal lovgiving og praksis, i tilfelle av liding, sjukdom eller skade som er forårsaka eller forverra av eksponering for biologiske farar i arbeidsmiljøet,
- j. vere verna mot diskriminering på grunn av at dei pådreg seg eller overfører ein sjukdom forårsaka av eksponering for biologiske farar,
- k. ha tilgang til effektive kommunikasjonskanalar med vedkommande myndigheter for rapportering av arbeidsmiljøproblem knytte til biologiske farar og risikoar.

Artikkel 20

Det skal finnast ordningar på verksemdsnivå som, med omsyn til biologiske farar i arbeidsmiljøet, skal påleggje arbeidstakarane plikter som omfattar

- a. å overhalde, i samsvar med dei instruksjonane dei har fått, og den opplæringa og dei midla som arbeidsgivaren har gitt, dei føreskrivne sikkerheits- og helsetiltaka i arbeidsmiljøet, inkludert rett handtering og bruk av eigna personleg verneutstyr, anlegg og anna utstyr som er stilt til rådvelde for dei for dette formålet,
- b. å straks rapportere til sin næraste overordna alle arbeidssituasjonar som dei meiner kan medføre eksponering for ein biologisk fare eller utgjere ein risiko for deira eiga eller andre si sikkerheit eller helse,
- c. å samarbeide med arbeidsgivaren og andre arbeidstakarar for på ein tilstrekkeleg måte å kartleggje og setje i verk helse- og sikkerheitstiltak i arbeidsmiljøet for å handtere biologiske farar.

Artikkel 21

Når det gjeld biologiske farar i arbeidsmiljøet, skal arbeidstakarane, i tillegg til dei rettane og pliktene som er beskrivne ovanfor,

- a. ha rett til å fjerne seg frå ein arbeidssituasjon utan urimelege konsekvensar, der dei har rimeleg grunn til å tru at det er ein overhengande og alvorleg fare for livet eller helsa deira,
- b. utan opphald rapportere til sin næraste overordna alle arbeidssituasjonar som dei har rimeleg grunn til å tru utgjør ein overhengande og alvorleg fare for livet eller helsa deira,
- c. ikkje kunne påleggjast av arbeidsgivaren å gå tilbake til ein arbeidssituasjon der det framleis er overhengande og alvorleg fare for liv eller helse, før arbeidsgivaren om nødvendig har sett i verk effektive tiltak for å avhjelpe faren.

X. Bruksmetodar

Artikkel 22

Kvar medlemsstat skal, i samråd med dei mest representative arbeidsgivar- og arbeidstakarorganisasjonane, gjennomføre føresegnene i denne konvensjonen ved lover og forskrifter og ved tariffavtalar eller andre tiltak som er i samsvar med nasjonale forhold og nasjonal praksis.

*XI. Normativt språk**Artikkel 23*

I denne konvensjonen skal kvar bruk av den generiske hankjønnsforma tolkast som ikkje-eksklusiv og som at han òg omfattar kvinner, med mindre anna klart går fram av samanhengen.

*XII. Avsluttande føresegner**Artikkel 24*

Dei formelle ratifikasjonane av denne konvensjonen skal meldast til generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået for registrering.

Artikkel 25

1. Denne konvensjonen skal berre vere bindande for dei medlemsstatane i Den internasjonale arbeidsorganisasjonen som har fått registrert ratifikasjonen sin hos generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået.
2. Konvensjonen skal tre i kraft tolv månader etter den datoen då ratifikasjonane frå to medlemsstatar er registrerte hos generaldirektøren.
3. Deretter skal denne konvensjonen tre i kraft for ein medlemsstat tolv månader etter den datoen då ratifikasjonen frå medlemsstaten er registrert.

Artikkel 26

1. Ein medlemsstat som har ratifisert denne konvensjonen, kan seie han opp etter utløpet av ein periode på ti år frå den datoen då konvensjonen først tredde i kraft, ved hjelp av eit skriftleg dokument som blir sendt til generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået for registrering. Ei slik oppseiing skal ikkje få verknad før eitt år etter den datoen då ho er registrert.
2. Medlemsstatar som har ratifisert denne konvensjonen, og som ikkje nyttar seg av retten til å seie opp konvensjonen i samsvar med denne artikkelen innan det året som etterfølgjer den tiårsperioden som er nemnd i førre ledd, skal vere bundne av konvensjonen i ein ny periode på ti år og kan deretter seie opp konvensjonen innan det første året av kvar nye periode på ti år, på dei vilkåra som er fastsette i denne artikkelen.

Artikkel 27

1. Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået skal underrette alle medlemsstatar i Den internasjonale arbeidsorganisasjonen om registreringa av alle ratifikasjonar, erklæringar og oppseiingar som er melde inn av medlemsstatane i organisasjonen.
2. Når generaldirektøren underretter medlemsstatane i organisasjonen om registreringa av den siste innmelde ratifikasjonen av dei ratifikasjonane som krevst for ikraftsetjing, skal generaldirektøren informere medlemsstatane i organisasjonen om den datoen då konvensjonen trer i kraft.

Artikkel 28

Generaldirektøren for Det internasjonale arbeidsbyrået skal sende generalsekretæren for Dei sameinte nasjonane, for registrering i samsvar med artikkel 102 i pakta til Dei sameinte nasjonane, fullstendige opplysningar om alle ratifikasjonar, erklæringar og oppseiingar som er blitt registrerte i samsvar med føresegnene i dei føregåande artiklane.

Artikkel 29

Styret i Det internasjonale arbeidsbyrået skal, når det finn det nødvendig, leggje fram for generalkonferansen ein rapport om korleis denne konvensjonen har verka, og skal vurdere om det er ønskjeleg å setje spørsmålet om revisjon av konvensjonen opp på dagsordenen til konferansen.

Artikkel 30

1. Dersom konferansen vedtek ein ny konvensjon som inneber ein revisjon av denne konvensjonen, skal, med mindre den nye konvensjonen fastset noko anna,
 - a. ein medlemsstat sin ratifikasjon av den nye reviderande konvensjonen ipso jure innebære ei direkte oppseiing av denne konvensjonen, utan omsyn til føresegnene i artikkel 26 ovanfor, dersom og når den nye reviderande konvensjonen har tredd i kraft,
 - b. denne konvensjonen ikkje lenger vere open for ratifikasjon av medlemsstatane frå den datoen då den nye reviderande konvensjonen trer i kraft.

2. Denne konvensjonen skal i alle tilfelle halde fram med å gjelde i sin noverande form og med sitt noverande innhald for dei medlemsstatane som har ratifisert han, men som ikkje har ratifisert den reviderande konvensjonen.

Artikkel 31

Den engelske, den franske og den spanske versjonen av teksten til denne konvensjonen har same gyldigheit.

R209 – Rekommandasjon om førebygging og vern mot biologiske farar i arbeidsmiljøet, 2025 (nr. 209)

Generalkonferansen til Den internasjonale arbeidsorganisasjonen,

som er blitt kalla saman i Genève av styret i Det internasjonale arbeidsbyrået og har møtt til sin 113. sesjon den 2. juni 2025,

som har bestemt å vedta visse forslag knytte til vern mot biologiske farar i arbeidsmiljøet, som er det fjerde punktet på dagsordenen til sesjonen,

som har avgjort at desse forslaga skal vere i form av ein rekommandasjon som supplerer konvensjonen om biologiske farar i arbeidsmiljøet av 2025,

vedtek den 13. juni 2025 følgjande rekommandasjon, som kan visast til som rekommandasjonen om biologiske farar i arbeidsmiljøet av 2025:

1. Føresegnene i denne rekommandasjonen supplerer føresegnene i konvensjonen om biologiske farar i arbeidsmiljøet av 2025 («konvensjonen») og bør vurderast i samanheng med dei.

I. Definisjonar og verkeområde

2. Med tilvising til definisjonen i artikkel 1 bokstav a i konvensjonen omfattar biologiske farar
 - a. patogene mikroorganismar og deira tilknytte toksin og allergen, inkludert visse protozoar, bakteriar, soppar, oomycetar og algar,
 - b. celler og cellekulturar, inkludert både primærkulturar og udødelege cellelinjer, som kan vere kontaminerte med andre biologiske farar eller ha ibuande risikoar, til dømes tumorinduserande potensial, giftstoff eller allergen,
 - c. endoparasittar, det vil seie protozoar og helmintar,
 - d. ikkje-cellulære mikrobiologiske einingar, inkludert virus, prionar og rekombinante, genmodifiserte eller syntetiske DNA- og RNA-materiale,

- e. irritantar, allergen og toksin av animalsk eller vegetabilsk opphav, inkludert gift eller allergenhaldige sekret produserte av dyr eller planter, med unntak av pollen, som kan forårsake irritasjon, allergiske reaksjonar eller systemisk toksisitet ved eksponering via bit, stikk eller andre hendingar som fører til frigjering eller førekomst av desse stoffa.
3. Skade på helse til menneske forårsaka av eksponering for biologiske farar i arbeidsmiljøet omfattar
 - a. infeksjonssjukdommar som brucellose, viral hepatitt, humant immunsviktvirus, stivkrampe, tuberkulose, miltbrann og leptospirose, inkludert helseverknader som følgjer av akutt eller kronisk infeksjon, til dømes leversjukdom som følgjer av viral hepatitt, og følgjetilstandar av desse,
 - b. ikkje-smittsame sjukdommar som toksiske eller inflammatoriske syndrom forbundne med bakterie- eller soppallergen eller -toksin,
 - c. dødsfall eller personskade eller sjukdom som følgje av ei arbeidsulykke som inneber eksponering for ein biologisk fare i arbeidsmiljøet.
 4. Helse betyr ikkje berre fråvær av sjukdom eller svakheit, men omfattar òg dei fysiske og psykiske elementa som påverkar helse, og som er direkte knytte til sikkerheit og helse på arbeidsplassen.
 5. Overføringsmåtane som er nemnde i artikkel 1 bokstav b i konvensjonen, omfattar
 - a. overføring gjennom lufta, som inneber at dei biologiske farane beveger seg gjennom eller svever i lufta,
 - b. direkte overføring, som inneber levande organismar, inkludert menneske og dyr, som overfører ein biologisk fare gjennom direkte kontakt,
 - c. indirekte overføring, som skjer via vektorar og andre berarar som vatn, mat, organisk materiale, kroppsvæsker eller fomittar.
 6. Eksponeringsvegane som er nemnde i artikkel 1 bokstav b i konvensjonen, omfattar innandring, svelging, perkutan skade og absorpsjon eller adsorpsjon gjennom auge, hud og slimhinner. Desse vegane er vanlegvis avhengige av eigenskapane til den biologiske faren og arbeidsmiljøet.
 7. Føresegnene i konvensjonen og denne rekommandasjonen bør i størst mogleg grad gjelde for alle næringsgreiner og alle kategoriar av arbeidstakarar. Det kan treffast slike tiltak

som er nødvendige og praktisk moglege for å gi sjølvstendig næringsdrivande eit vern tilsvarende det som er fastsett i konvensjonen og denne rekommandasjonen.

II. Førebyggjande tiltak og vernetiltak

8. Medlemsstatane bør treffe tiltak, i samsvar med nasjonal lovgiving og praksis, for å sikre at dei som utformar, produserer, importerer, leverer eller overfører biologiske stoff, agensar eller produkt som arbeidstakarar kan bli eksponerte for i sitt arbeid,

- a. forvissar seg om at slike stoff, agensar eller produkt, så langt det er praktisk mogleg, ikkje medfører fare for sikkerheita og helsa til dei som bruker dei på rett måte,
- b. gjer tilgjengeleg informasjon om rett bruk av og farlege eigenskapar ved slike stoff, agensar eller produkt, inkludert i form av sikkerhetsdatablad dersom slike finst, og instruksjonar om korleis ein førebyggjer kjende risikoar,
- c. gjennomfører studiar og forskning eller på annan måte held seg oppdatert på den vitenskaplege og tekniske kunnskapen som er nødvendig for å oppfylle bokstav a og b,
- d. tek omsyn til FN-rekommandasjonane om transport av farleg gods, Basel-konvensjonen vedrørende kontroll med transport av farlig avfall, protokollen om handel med og bruk av levende genmodifiserte organismer til Konvensjon om biologisk mangfold, konvensjonen om forbud mot utvikling, produksjon, lagring og bruk av kjemiske våpen samt ødeleggelse av slike våpen, det internasjonale helsereglementet (IHR) eller andre relevante og gjeldande konvensjonar eller instrument.

9. Dei nasjonale ordningane og retningslinjene nemnde i artikkel 7 første ledd i konvensjonen bør

- a. innehalde føresegnar om
 - i. gjennomføring av ei risikovurdering og regelmessig revidering av ho,
 - ii. førebyggjande tiltak og vernetiltak i samsvar med tiltakshierarkiet,
 - iii. hygiene,
 - iv. informasjon og opplæring av arbeidstakarar,
 - v. konsultasjon og deltaking av arbeidstakarar og representantane deira i sakene under punkt i til iv,
- b. ta opp, alt etter kva som er relevant, smitteverntiltak, risikobaserte biosikkerheits- og

biotryggleikstiltak, til dømes innesluttingsnivå i laboratorium, ventilasjon, vektorkontroll, dekontaminerings- og desinfeksjonsprosedyrar og dessutan risikobaserte prosedyrar for handtering og avhending av farleg avfall,

- c. ta omsyn til usikkerheiter med tanke på førekomsten av biologiske farar i levande organismar, vektorar eller andre potensielle berarar,
 - d. vere tilstrekkelege og stå i forhold til eksponeringsrisikoen i kvar sektor eller kvart yrke og til farane som er kartlagde og risikoane som er vurderte av vedkommande myndigheiter.
10. Sektorane og yrka som er nemnde i artikkel 7 andre ledd bokstav c punkt i i konvensjonen, og som skal inngå i ei evaluering av risikoar, kan bl.a. omfatte
- a. helsesektoren,
 - b. matproduksjon og arbeid i landbruket, inkludert i husdyr-, grønnsaks- og kornsektoren,
 - c. vass- og avfallshandteringssektoren,
 - d. reingjerings- og vedlikehaldsarbeid,
 - e. humanitært arbeid,
 - f. laboratoriearbeid,
 - g. bioteknologiske og farmasøytiske sektorar,
 - h. gravferdstenester og likhusarbeid,
 - i. bygg- og anleggssektoren,
 - j. skogbrukssektoren,
 - k. transportsektoren,
 - l. yrke som er kritiske for funksjonen og velferda til samfunnet i folkehelsekriser, som fastsett av ei evaluering av biologiske risikoar utført av vedkommande myndigheiter.
11. Arbeidstakarane som er nemnde i artikkel 7 andre ledd bokstav c punkt ii i konvensjonen, bør omfatte
- a. gravide og ammande kvinner,
 - b. unge arbeidstakarar,
 - c. eldre arbeidstakarar,
 - d. arbeidstakarar med nedsett funksjonsevne,
 - e. arbeidstakarar som er medisinsk disponerte for infeksjonar eller allergiar, inkludert arbeidstakarar med nedsett immunforsvar,
 - f. arbeidstakarar som har behov for vern av sosiale omsyn og fordi dei på fleire måtar er vanskelegstilte,
 - g. arbeidsinnvandrarar.
12. Beredskapstiltaka, som planar og prosedyrar, som skal etablerast i samsvar med artikkel 7 andre ledd bokstav d i konvensjonen, bør omfatte

- a. utarbeiding eller oppdatering av forskrifter for handtering av ulykker og nødssituasjoner,
 - b. system for oppdaging og tidleg varsling,
 - c. tiltak som skal treffast i arbeidsmiljøet ved utbrot, epidemiar eller pandemiar, inkludert støtte til arbeidstakarar og arbeidsgivarar i tilfelle av pålegg om isolasjon og karantene,
 - d. koordinerings- og informasjonsmekanismer med offentlege helsemyndigheiter,
 - e. nasjonalt og internasjonalt forskningssamarbeid,
 - f. tilrettelegging for tilstrekkeleg personell i krisesituasjonar, inkludert mobiliserings-evne («surge capacity») og fleksibel ressursallokering,
 - g. effektiv drift av helseinstitusjonar og viktige tenester,
 - h. materiell beredskap,
 - i. samarbeid mellom relevante nasjonale og internasjonale myndigheiter innanfor folkehelse, vass- og avfallshandtering, miljøhelse, arbeidshelse og dyrehelse, arbeidstilsyn og andre relevante ekspertar og partnarar,
 - j. system for rask respons på folkehelseutbrot og sanntidsformidling av ekspertråd for å førebu og handtere utbrot,
 - k. opplæring av bedriftshelsetenesta i potensielle biologiske farar, støtta av klinisk eller laboratoriebasert overvaking.
13. Når medlemsstatane utarbeider ordningar og retningslinjer for handtering av sikkerheit og helse i arbeidslivet knytt til biologiske farar i arbeidsmiljøet, bør dei ta høveleg omsyn til relevante internasjonalt anerkjende tekniske og praktiske retningslinjer utarbeidde av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen og andre kompetente organisasjonar, og fremme ei tilnærming til styringssystem for sikkerheit og helse i arbeidslivet, til dømes den tilnærminga som er beskriven i retningslinjene for styringssystem for sikkerheit og helse i arbeidslivet (ILO-OSH 2001).
14. Medlemsstatane kan vurdere ulike tilnærmingar for å spesifisere føremålstenlege og forholdsmessige risikokontrolltiltak, som kan omfatte forskrifter, policyar eller retningslinjer for arbeid som involverer visse typar biologiske farar, og klassifisering av biologiske farar i risiko- eller faregrupper basert på eigenskapar og epidemiologiske profilar.
15. Idet dei erkjenner at mange biologiske farar skaper risiko på tvers av landegrensene, bør

medlemsstatane oppmuntre både nasjonale og multinasjonale arbeidsgivarar til å sørgje for gode arbeidsmiljøforhold og bidra til ein førebyggjande kultur for å eliminere farar eller minimere desse risikoane.

III. Sosial- og tilsettingsvern

16. Ved bruk av artikkel 12 i konvensjonen bør medlemsstatane ta høveleg omsyn til konvensjon nr. 102 om minstestandard for sosial sikkerhet av 1952, konvensjon nr. 121 om ytingar ved yrkesskade av 1964 [Vedlegg I endra i 1980], rekommandasjon nr. 121 om ytingar ved yrkesskade av 1964, rekommandasjon nr. 194 om liste over yrkessjukdommar av 2002, andre relevante instrument og seinare endringar og revisjonar, alt etter kva som er relevant.
17. Medlemsstatane bør, i samsvar med nasjonale forhold, gjere sitt beste for å gi tilgang til grunnleggjande inntektssikring, og til tiltak for kontinuitet i verksemda, i periodar med isolasjon eller karantene.
18. Medlemsstatane bør gjere sitt beste for å gi arbeidstakarane vern mot oppseiing når arbeidstakarane, som følgje av pålagd overvaking, reiserestriksjon, karantene eller isolasjon, eller i samband med relatert førebyggjande eller kurativ behandling, må vere borte frå arbeidet.

IV. Etterleving av lover og forskrifter

19. Inspeksjonssystemet fastsett i artikkel 13 i konvensjonen bør styrast av føresegnene i konvensjon nr. 81 om arbeidstilsyn i industri og handel av 1947 og konvensjon nr. 129 om arbeidstilsyn i jordbruket av 1969, utan at det påverkar forpliktingane som desse instrumenta pålegg dei medlemsstatane som har ratifisert dei.

V. Arbeidsgivaren sine plikter og ansvar

20. Når arbeidsgivarar treffer dei førebyggjande tiltaka og vernetiltaka som dei har ansvar for i samsvar med artikkel 15 i konvensjonen, bør dei ta høveleg omsyn til relevante instrument, reglar og retningslinjer, inkludert rekommandasjon nr. 164 om sikkerheit og helse i arbeidslivet av 1981, rekommandasjon nr. 197 om rammeverk til fremme av sikkerheit og helse i arbeidslivet av 2006, retningslinjene for styringssystem for sikkerheit og helse i

arbeidslivet (ILO-OSH 2001), dei tekniske retningslinjene for biologiske farar i arbeidsmiljøet og andre relevante seinare retningslinjer vedtekne av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO).

21. Ved bruk av tiltakshierarkiet nemnt i artikkel 16 bokstav b i konvensjonen bør arbeidsgivarar ta omsyn til dei tekniske retningslinjene om biologiske farar i arbeidsmiljøet og andre relevante seinare retningslinjer vedtekne av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO).
22. Beredskapsplanane og -prosedyrane som er nemnde i artikkel 18 i konvensjonen, bør omfatte
 - a. utarbeiding eller oppdatering av retningslinjer for arbeidsplassen om handtering av

nødssituasjonar knytte til biologiske farar, der ein tek omsyn til moglege konsekvensar for folkehelsa,

- b. føremålstenlege og tilstrekkelege førebyggjande tiltak, i samsvar med nasjonal lovgiving og praksis og på grunnlag av ei risikovurdering, som kan omfatte tilrettelegging av vaksiner, immunisering, kjemoprofylakse og testing for alle arbeidstakarar, gratis og på frivillig basis.

VI. Verknad på ein tidlegare rekommandasjon

23. Denne rekommandasjonen erstattar rekommandasjon nr. 3 om førebygging av miltbrann av 1919.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet

t i l r å r :

I Prop. 1 S (2025–2026) om statsbudsjettet for år 2026 blir dei forslag til vedtak ført opp som er nemnde i eit framlagt forslag.

Forslag

Under Arbeids- og inkluderingsdepartementet blir i Prop. 1 S (2025–2026) statsbudsjettet for budsjettåret 2026 dei forslag til vedtak som følger ført opp:

Kapitla 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	315 202 000	315 202 000	
601	Utgreiingsverksemd, forskning m.m.			
	21 Spesielle driftsutgifter, <i>kan overførast</i>	101 403 000		
	22 Kunnskapsutvikling i IA-avtalen m.m., <i>kan overførast</i>	37 902 000		
	70 Tilskot	67 498 000		
	71 Tilskot til bransjeprogram under IA-avtalen m.m., <i>kan overførast</i>	89 850 000		
	72 Tilskot til Kunnskapssenter for lengre arbeidsliv	20 249 000		
	73 Tilskot til trygderettsleg/EØS-retts- leg forskning og kompetanseutvikling	6 049 000		
	74 Tilskot til Noregs forskingsråd, <i>kan overførast</i>	172 100 000		
	75 Tilskot til berekraftig sjukmelding, <i>kan overførast</i>	16 000 000	511 051 000	
	Sum Administrasjon		826 253 000	
Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken				
604	Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltninga			
	21 Spesielle driftsutgifter, <i>kan overførast,</i> <i>kan nyttast under post 45</i>	77 000 000		
	45 Større utstyrsanskaffingar og vedlikehald, <i>kan overførast,</i> <i>kan nyttast under post 21</i>	137 000 000	214 000 000	

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
605	Arbeids- og velferdsetaten			
	01 Driftsutgifter	15 599 676 000		
	22 Forskings- og utgreiingsaktivitetar, <i>kan overførast</i>	75 792 000	15 675 468 000	
606	Trygderetten			
	01 Driftsutgifter	124 638 000	124 638 000	
	Sum Administrasjon av arbeids- og velferdspolitikken		16 014 106 000	
	Pensjonar m.m. under Statens pensjonskasse			
611	Pensjonar frå statskassa			
	01 Driftsutgifter, <i>overslagsløyving</i>	18 000 000	18 000 000	
612	Tilskot til Statens pensjonskasse			
	01 Driftsutgifter, <i>overslagsløyving</i>	14 507 000 000		
	22 Sluttoppgjer, <i>overslagsløyving</i>	-186 000 000	14 321 000 000	
613	Arbeidsgivaravgift til folketrygda			
	01 Driftsutgifter, <i>overslagsløyving</i>	1 000 000	1 000 000	
	Sum Pensjonar m.m. under Statens pensjonskasse		14 340 000 000	
	Tiltak for betra levekår m.m.			
621	Tilskot til sosiale tenester og sosial inkludering			
	21 Spesielle driftsutgifter	111 308 000		
	63 Sosiale tenester og tiltak for vanskelegstilte, <i>kan overførast</i>	207 546 000		
	70 Frivillig arbeid, <i>kan overførast</i>	107 569 000		
	74 Tilskot til pensjonistorganisasjonar m.m.	17 084 000	443 507 000	
	Sum Tiltak for betra levekår m.m.		443 507 000	
	Arbeidsmarknad			
634	Arbeidsmarknadstiltak			
	01 Driftsutgifter	783 077 000		
	21 Forsøk med tilrettelagd vidare- gåande opplæring, <i>kan overførast</i>	53 768 000		
	70 Forsøk med ungdomsprogram- ytelse, <i>kan overførast</i>	209 000 000		
	75 Varig lønnstilskot, <i>kan overførast</i>	1 048 000 000		
	76 Tiltak for arbeidssøkarar, <i>kan overførast</i>	7 768 541 000		

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
	77	Varig tilrettelagd arbeid, <i>kan overførast</i>	2 388 174 000	
	78	Tilskot til arbeids- og utdannings- reiser	138 280 000	
	79	Funksjonsassistanse i arbeidslivet, <i>kan overførast</i>	156 875 000	12 545 715 000
		Sum Arbeidsmarknad		12 545 715 000
		Arbeidsmiljø og sikkerheit		
640		Arbeidstilsynet		
	01	Driftsutgifter	941 433 000	
	21	Spesielle driftsutgifter, regionale verneombod	19 798 000	961 231 000
643		Statens arbeidsmiljøinstitutt		
	50	Statstilskot	186 521 000	186 521 000
647		Kompensasjonsordning for olje- pionerane		
	01	Driftsutgifter, <i>kan overførast</i>	21 000 000	
	70	Kompensasjonsutbetalingar til oljepionerane, <i>overslagsløyving</i>	434 000 000	455 000 000
648		Arbeidsretten, Riksmeklaren m.m.		
	01	Driftsutgifter	28 219 000	
	21	Spesielle driftsutgifter, <i>kan overførast,</i> <i>kan nyttast under post 01</i>	611 000	
	70	Tilskot til fagleg utvikling	2 290 000	31 120 000
		Sum Arbeidsmiljø og sikkerheit		1 633 872 000
		Kontantyttingar		
660		Krigspensjon		
	70	Tilskot, militære, <i>overslagsløyving</i>	15 000 000	
	71	Tilskot, sivile, <i>overslagsløyving</i>	55 000 000	70 000 000
664		Pensjonsordninga for arbeidstaka- rar til sjøs		
	70	Tilskot	16 800 000	16 800 000
666		Avtalefesta pensjon (AFP)		
	70	Tilskot, <i>overslagsløyving</i>	4 680 000 000	4 680 000 000

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
667	Supplerande stønad			
	70 Tilskot til personar over 67 år med kort butid, <i>overslagsløyving</i>	430 000 000		
	71 Tilskot til utføre flyktningar med kort butid, <i>overslagsløyving</i>	395 000 000	825 000 000	
	Sum Kontantyttingar		5 591 800 000	
	Integrering og mangfald			
670	Integrerings- og mangfalds-direktoratet			
	01 Driftsutgifter	363 417 000		
	21 Spesielle driftsutgifter, <i>kan overførast</i>	32 330 000	395 747 000	
671	Busetting av flyktningar og tiltak for innvandrarar			
	45 Større utstyrsinnkjøp og vedlikehald, <i>kan overførast</i>	52 930 000		
	60 Integreringstilskot, <i>kan overførast</i>	17 435 182 000		
	61 Særskilt tilskot ved busetting av einslege mindreårige flyktningar, <i>overslagsløyving</i>	2 439 340 000		
	62 Kommunale integreringstiltak	379 521 000		
	70 Busettingsordninga og integreringstilskot, oppfølging	2 845 000		
	71 Tilskot til integreringsarbeid i regi av sivilsamfunn og frivillige organisasjonar	249 410 000		
	72 Kvalifiseringsordninga for tolkar	24 134 000		
	73 Tilskot	21 393 000	20 604 755 000	
672	Opplæring i norsk og samfunnskunnskap for vaksne innvandrarar			
	21 Spesielle driftsutgifter, <i>kan overførast</i>	91 341 000		
	22 Prøvar i norsk og samfunnskunnskap for vaksne innvandrarar	48 801 000		
	45 Større utstyrskjøp og vedlikehald, <i>kan overførast</i>	16 731 000		

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
	60	Tilskot til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for vaksne innvandrere	1 416 935 000	
	61	Kompetansekartlegging i mottak før busetting	813 000	1 574 621 000
		Sum Integrering og mangfold		22 575 123 000
		Statens forvaltningsbedrifter		
2470		Statens pensjonskasse		
	24	Driftsresultat		
		1 Driftsinntekter, <i>overslagsløyving</i>	-850 000 000	
		2 Driftsutgifter, <i>overslagsløyving</i>	641 000 000	
		3 Avskrivningar	115 000 000	
		4 Renter av statens kapital	4 000 000	
		5 Til investeringsformål	90 000 000	
		6 Til reguleringsfond	-20 000 000	-20 000 000
	45	Større utstyrsanskaffingar og vedlikehald, <i>kan overførast</i>	180 369 000	160 369 000
		Sum Statens forvaltningsbedrifter		160 369 000
		Arbeidsliv		
2541		Dagpengar		
	70	Dagpengar, <i>overslagsløyving</i>	16 867 000 000	16 867 000 000
2542		Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.m.		
	70	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.m., <i>overslagsløyving</i>	1 100 000 000	1 100 000 000
		Sum Arbeidsliv		17 967 000 000
		Sosiale formål		
2620		Stønad til einsleg mor eller far		
	70	Overgangsstønad, <i>overslagsløyving</i>	1 514 000 000	
	72	Stønad til barnetilsyn til einsleg mor eller far i arbeid, <i>overslagsløyving</i>	43 000 000	
	73	Tilleggsstønader og stønad til skolepengar, <i>overslagsløyving</i>	5 000 000	1 562 000 000
2650		Sjukepengar		
	70	Sjukepengar for arbeidstakarar m.m., <i>overslagsløyving</i>	64 750 000 000	
	71	Sjukepengar for sjølvstendige, <i>overslagsløyving</i>	1 960 000 000	

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
	72	Pleie-, opplærings- og omsorgs- pengar m.m., <i>overslagsløyving</i>	4 460 000 000	
	75	Feriepengar av sjukepengar, <i>overslagsløyving</i>	3 720 000 000	
	76	Tilskot til ekspertbistand, <i>kan overførast</i>	51 200 000	74 941 200 000
2651		Arbeidsavklaringspengar		
	70	Arbeidsavklaringspengar, <i>overslagsløyving</i>	55 906 000 000	
	71	Tilleggsstønad, <i>overslagsløyving</i>	154 000 000	
	72	Legeerklæringer	490 000 000	56 550 000 000
2652		Eit enklare Nav – forsøk med aktivitetspengar for unge		
	70	Forsøk med aktivitetspengar for unge	7 000 000	7 000 000
2655		Uførleik		
	70	Uføretrygd, <i>overslagsløyving</i>	140 609 000 000	
	75	Meinerstatning ved yrkesskade, <i>overslagsløyving</i>	94 000 000	
	76	Yrkesskadetrygd gml. lovgiving, <i>overslagsløyving</i>	27 000 000	140 730 000 000
2661		Grunn- og hjelpestønad, hjelpe- middel m.m.		
	70	Grunnstønad, <i>overslagsløyving</i>	1 891 800 000	
	71	Hjelpestønad, <i>overslagsløyving</i>	2 748 200 000	
	72	Stønad til servicehund, <i>kan overførast</i>	10 650 000	
	73	Hjelpemiddel m.m. under arbeid og utdanning	147 000 000	
	74	Tilskot til bilar	1 299 700 000	
	75	Betring av funksjonsevna, hjelpe- middel	5 821 900 000	
	76	Betring av funksjonsevna, hjelpe- middel som tenester	555 000 000	
	77	Ortopediske hjelpemiddel	3 058 200 000	
	78	Høyreapparat	1 210 200 000	
	79	Aktivitetshjelpemiddel til personar over 26 år	79 465 000	16 822 115 000

Kap.	Post	Kroner	Kroner	Kroner
2670	Alderdom			
	70	Grunnpensjon, <i>overslagsløyving</i>	96 840 000 000	
	71	Tilleggspensjon, <i>overslagsløyving</i>	197 400 000 000	
	72	Inntektpensjon, <i>overslagsløyving</i>	46 390 000 000	
	73	Sært tillegg, pensjonstillegg m.m., <i>overslagsløyving</i>	11 440 000 000	352 070 000 000
2680	Etterlatne			
	70	Omstillingsstønad m.m., <i>overslagsløyving</i>	1 750 000 000	
	71	Barnepensjon, <i>overslagsløyving</i>	1 830 000 000	
	74	Tilleggsstønader og stønad til skole- pengar, <i>overslagsløyving</i>	100 000	
	75	Stønad til barnetilsyn til attlevande i arbeid, <i>overslagsløyving</i>	1 100 000	3 581 200 000
2686	Stønad ved gravferd			
	70	Stønad ved gravferd, <i>overslagsløyving</i>	370 000 000	370 000 000
		Sum Sosiale formål		646 633 515 000
		Sum departementets utgifter		738 731 260 000

Inntekter:

Kap.	Post	Kroner	Kroner
Arbeids- og inkluderingsdepartementet			
3605	Arbeids- og velferdsetaten		
	01	Administrasjonsvederlag	7 761 000
	04	Tolketenester	5 063 000
	05	Oppdragsinntekter m.m.	22 320 000
3640	Arbeidstilsynet		35 144 000
	04	Kjemikaliekontroll, gebyr	5 781 000
	06	Refusjonar	4 042 000
	07	Byggesaksbehandling, gebyr	26 602 000
	08	Refusjon av utgifter til regionale verneombod	20 108 000
	85	Tvangsmulkt	7 175 000
	86	Gebyr for brot	29 450 000
			93 158 000

Kap.	Post	Kroner	Kroner
3671	Busetting av flyktningar og tiltak for innvandrarak		
	04 Tilskot til integreringsprosjekt i asylmottak i regi av frivillige organisasjonar, ODA-godkjende utgifter	13 743 000	13 743 000
3672	Opplæring i norsk og samfunnskunnskap for vaksne innvandrarak		
	01 Norskopplæring i mottak, ODA-godkjende utgifter	62 398 000	62 398 000
	Sum Arbeids- og inkluderingsdepartementet		204 443 000
	Avskrivingar, avsettingar til investeringsformål og inntekter av statens forvaltningsbedrifter i samanheng med nybygg, anlegg mm.		
5470	Statens pensjonskasse		
	30 Avsetting til investeringsformål	90 000 000	90 000 000
	Sum Avskrivingar, avsettingar til investeringsformål og inntekter av statens forvaltningsbedrifter i samanheng med nybygg, anlegg mm.		90 000 000
Folketrygda			
5701	Diverse inntekter		
	71 Refusjon ved yrkesskade	798 940 000	
	80 Renter	22 000 000	
	86 Innkrevjing av feilutbetalingar	1 396 000 000	
	87 Diverse inntekter	5 695 000	
	88 Hjelpemiddelsentralar m.m.	113 000 000	2 335 635 000
5704	Statsgaranti for lønnskrav ved konkurs		
	70 Dividende	320 000 000	320 000 000
5705	Refusjon av dagpengar		
	70 Refusjon av dagpengar, statsgaranti ved konkurs	29 000 000	
	71 Refusjon av dagpengar for grensearbeidarar m.m. busette i Noreg	1 000 000	
	72 Innkrevjing av forskotterte dagpengar	25 000 000	55 000 000
	Sum Folketrygda		2 710 635 000
	Sum departementets inntekter		3 005 078 000

Fullmakter til å overskride gitte løyvingar

II

Meirinntektsfullmakter

Stortinget samtykker i at Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2026 kan:

overskride løyvinga under	mot tilsvarende meirinntekter under
kap. 605 post 01	kap. 3605 postane 01, 04 og 05
kap. 640 post 01	kap. 3640 postane 06 og 07
kap. 640 post 21	kap. 3640 post 08
kap. 670 post 01	kap. 3670 post 01

Meirinntekt som gir grunnlag for overskriding, skal også dekke meirverdiavgift knytt til overskridinga, og gjeld derfor også kap. 1633, post 01 for dei statlege forvaltningsorgana som inngår i nettoordninga for meirverdiavgift.

Meirinntekter og eventuelle mindreinntekter blir tatt med i berekninga av overføring av ubrukt løyving til neste år.

III

Omdisponeringsfullmakter

Stortinget samtykker i at Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2026 kan:

1. omdisponere inntil 10 pst. av løyvinga under kap. 634 Arbeidsmarknadstiltak, post 01 Driftsutgifter til kap. 634 Arbeidsmarknadstiltak, post 76 Tiltak for arbeidssøkarar.
2. omdisponere frå kap. 634 Arbeidsmarknadstiltak, post 76 Tiltak for arbeidssøkarar til kap. 634, post 78 Tilskot til arbeids- og utdanningsreiser på inntil 10 pst. av løyvinga under kap. 634, post 78.
3. omdisponere frå kap. 634 Arbeidsmarknadstiltak, post 76 Tiltak for arbeidssøkarar til kap. 634, post 79 Funksjonsassistanse i arbeidslivet på inntil 10 pst. av løyvinga under kap. 634, post 79.

IV

Fullmakt til overskriding

Stortinget samtykker i at Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2026 kan overskride løyvinga under kap. 2470 Statens pensjonskasse, post 45 Større utstyrsanskaffingar og vedlikehald, med inntil 50 mill. kroner mot dekning i reguleringsfondet.

V

Fullmakt til overskriding

Stortinget samtykker i at Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2026 kan overskride løyvingane under kap. 2661, postane 73–78 dersom talet på mottakarar av hjelpemiddel blir høgare enn føresette i budsjettet. Summen av netto overskridingar på postane skal ikkje overstige 5 pst. av den samla løyvinga under postane.

VI

Utbetaling ved midlertidig likviditetsmangel

Stortinget samtykker i at Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2026 kan utgiftsføre utan løyving på kap. 665 Pensjonstrygda for fiskarar, post 70 Tilskot for å dekke midlertidig likviditetsbehov eller eventuelt underskot i trygda.

Fullmakter til å pådra staten forpliktingar utover gitte løyvingar

VII

Tilsagnsfullmakter

Stortinget samtykker i at Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2026 kan gi tilsegn om tilskot utover gitte løyvingar, men slik at samla

ramme for nye tilsegn og gammalt ansvar ikkje overstig følgande beløp:

Kap.	Post	Betegnelse	Samlet ramme
601		Utgreiingsverksemd, forskning m.m.	
	74	Tilskot til Noregs forskningsråd	588,4 mill. kroner
634		Arbeidsmarknadstiltak	
	76	Tiltak for arbeidssøkarar	2 968,3 mill. kroner
	77	Varig tilrettelagt arbeid	1 336,8 mill. kroner
	79	Funksjonsassistanse i arbeidslivet	73,5 mill. kroner

VIII

Fullmakt til å pådra staten forpliktingar for investeringsprosjekt

Stortinget samtykker i at Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2026 under kap. 604 Utviklingstiltak i arbeids- og velferdsforvaltninga, post 21 Spesielle driftsutgifter og post 45 Større utstyrsanskaffingar og vedlikehald kan starte opp Prosjekt 5 i IKT-moderniseringa i Arbeids- og vel-

ferdsetaten innanfor ei kostnadsramme på 344 mill. 2026-kroner. Fullmakta gjeld også forpliktingar som blir inngåtte i seinare budsjettår, innanfor kostnadsramma for prosjektet. Arbeids- og inkluderingsdepartementet blir gitt fullmakt til å prisjustere kostnadsramma i seinare år.

Andre fullmakter

IX

Fullmakt til postering mot mellomværet med statskassa

Stortinget samtykker i at Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2026 kan gi Arbeids- og velferdsetaten fullmakt til å:

1. postere utgifter som Arbeids- og velferdsetaten betaler på vegner av Statens pensjonskasse mot mellomværet konto 724220 Statens pensjonskasse. Konto 724220 blir utlikna ved at

- Statens pensjonskasse resultatfører og rapporterer dei utbetalte ytingane i sin rekneskap.
2. postere utgifter som Arbeids- og velferdsetaten betaler på vegner av ikkje-statlege aktørar knytt til AFP-ordninga og kommunal tilleggspensjon mot mellomværet med statskassa.

Andre vedtak

X

Oppheving av oppmodingsvedtak

Vedtak nr. 460, 13. februar 2025, nr. 495, 6. mars 2025, nr. 618, 6. mai 2025, nr. 619, 6. mai 2025, nr. 797, 27. mai 2025, nr. 807, 27. mai 2025, nr. 147, 12. desember 2023 og nr. 1200, 10. juni 2021 blir oppheva.

Folketrygda

Andre fullmakter

II

Stortinget samtykker i at med virkning frå 1. januar 2026 skal følgande ytingar i folketrygda bli gitt etter desse satsane¹:

	kroner
1a. Grunnstønad for ekstrautgifter på grunn av varig sjukdom, skade eller lyte etter folketrygdlova § 6-3 (lågaste sats)	9 024
1b. Ved ekstrautgifter utover lågaste sats, kan grunnstønaden bli auka til	13 752
1c. eller til	18 024
1d. eller til	26 544
1e. eller til	35 964
1f. eller til	44 928
	-
2a. Hjelpestønad etter folketrygdlova § 6-4 til dei som må ha særskilt tilsyn og pleie på grunn av varig sjukdom, skade eller lyte	16 152
2b. Høgare hjelpestønad etter folketrygdlova § 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. Behovsprøvd gravferdsstønad opptil	30 898
4. Stønad til barnetilsyn etter lova §§15-10 og 17-10 første ledd bokstav a) ²	
for første barn	58 740
for to barn	76 620
for tre og fleire barn	86 844

¹ Satsane under punkt 1, 2 og 4 er årlege beløp for ytingane.

² Beløpa i tabellen er maksimale refusjonssatsar. Stønaden er inntektsprøvd.

Bestilling av publikasjonar

Tryggings- og serviceorganisasjonen til departementa
publikasjoner.dep.no
Telefon: 22 24 00 00

Publikasjonane er også tilgjengelege på
www.regjeringen.no

Trykk: Aksell AS – 10/2025

