

**NOU**

---

Norges offentlige utredninger **2021:2**

# Kompetanse, aktivitet og inntektssikring

Tiltak for økt sysselsetting

Utredning fra Sysselsettingsutvalget oppnevnt ved kongelig resolusjon 5. april 2019.  
Avgitt til Arbeids- og sosialdepartementet 11. februar 2021.

---

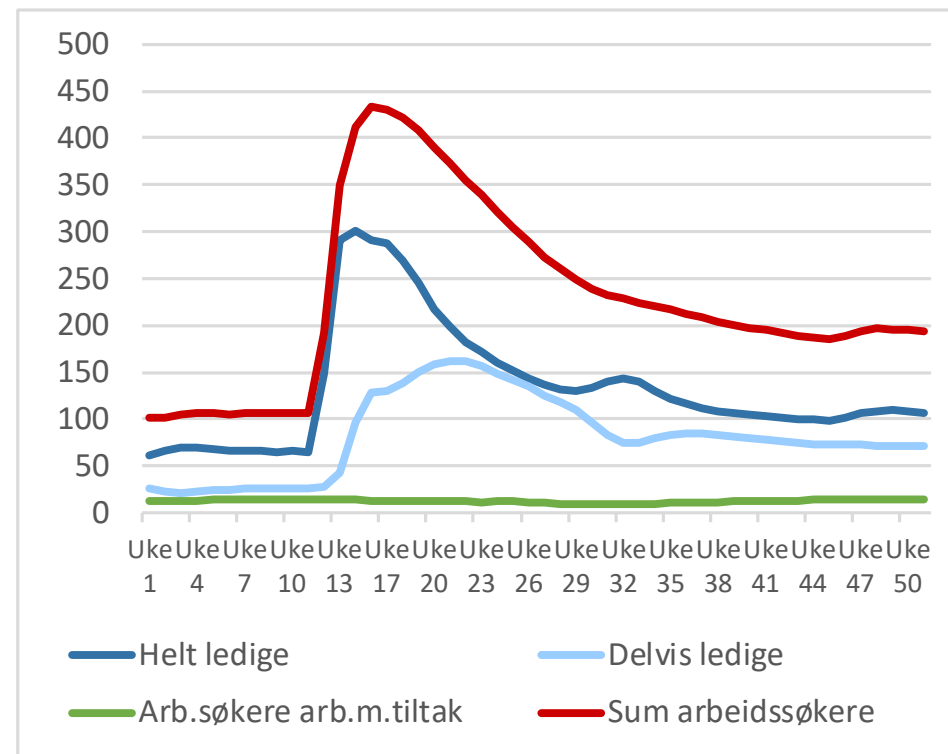


# Syssesttingsutvalgets sammensetning i fase 2

- Professor Steinar Holden, leder
- Professor Grete Brochmann
- Professor Lars Calmfors
- Assisterende fylkesdirektør i NAV Hilde Høyne
- Seniorforsker Knut Røed
- Forsker Kristine von Simson
- Hans-Christian Gabrielsen (LO)
- Ragnhild Lied (Unio)
- Erik Kollerud (YS)
- Kari Sollien (Akademikerne)
- Ole Erik Almlid (NHO)
- Tor Arne Gangsø (KS)
- Ivar Horneland Kristensen (Virke)
- Anne Kari Bratten (Spekter)

# Koronapandemien forsterker utfordringene

- Pandemien har gitt dramatiske utslag på arbeidsmarkedet
- Sysselsettingsutvalget er bedt om å se på strukturelle forhold som begrenser sysselsettingen
- Strukturelle utfordringer kan forsterkes av pandemien
- Høy sysselsetting forutsetter et velfungerende næringsliv og et høyt og stabilt nivå på samlet etterspørsel



Antall helt ledige, delvis ledige, arbeidssøkere på arbeidsmarkedstiltak og summen av alle arbeidssøkere. 2020

# En bredt anlagt politikk

- Kompetanse og kvalifisering
- Oppfølging og aktivisering
- Innpass og inkludering
- Arbeidsmiljø og forebygging
- Sykepengeordning og oppfølging av sykmeldte
- Arbeidsorientert uføretrygd
- Tiltak for unge utenfor arbeid, utdanning eller opplæring
- Tiltak for økt sysselsetting blant seniorer og eldre



# Kompetanse og kvalifisering

*Slik at framtidige og nåværende arbeidstakere blir bedre kvalifisert til å ta del i arbeidslivet og gjøre sine arbeidsoppgaver*

- Gjennomføring av videreg. opplær.
- Utdanningskapasiteten bør økes for yrker med vedvarende mangel på arbeidskraft
- Økt betydning av etter- og videreutdanning
- Styrking av voksnes muligheter til å finansiere opplæring gjennom Lånekassen
- Bedre muligheter til dagpenger og utdanning
- Forsøk med lønnsrefusjon for arbeidstakere i utdanningspermisjon i videregående opplæring
- Bransjeprogram for kompetanseutvikling bør videreutvikles
- Fleksibelt utdanningstilbud for voksne
- Etablere et bedre system for vurdering av realkompetanse



# Oppfølging og aktivisering

*For å styrke den arbeidsrettede aktiviteten blant de som er utenfor arbeidslivet*

- Det bør føres en mer aktiv arbeidsmarkedspolitik
- NAV gis mer ressurser til å drive tettere oppfølging
- Flere enn i dag får tilbud om arbeidsmarkedstiltak
  - Prioritere bruk av opplæringstiltak og lønnstilskudd
  - Forsøk med å la arbeidssøkere få høyere utdanning som tiltak
- Utvikle profileringsverktøy
- Fortsette arbeidet med å systematisere tilbud om karriereveiledning til hele befolkningen
- Mer kunnskap om effekter av arbeidsmarkedstiltak, inkl. kost-nytte-analyser

# Innpass og inkludering

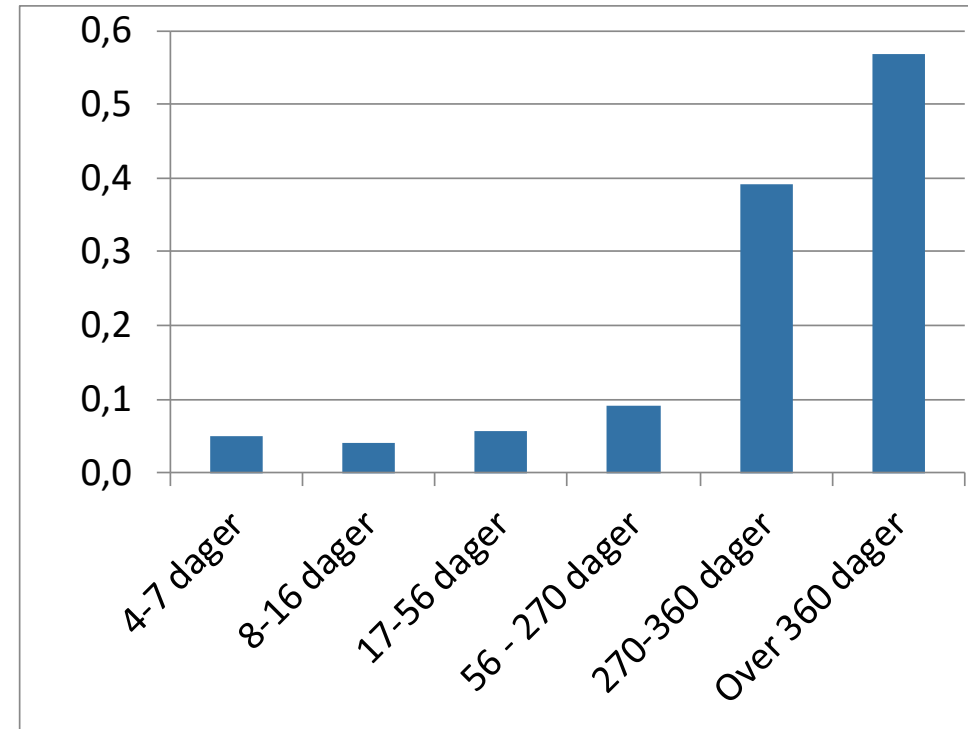
## *Forslag for at utsatte grupper lettere skal komme i jobb*

- Betydelig økning i bruken av lønnstilskudd
- Støtte til egenetablering for arbeidsledige
- Bedre oppfølging og tilrettelegging og økt satsing på hjelpemidler
- Se nærmere på handlingsrommet i prøvetiden:
  - klargjøre og eksemplifisere regelverket
  - bedre veiledning om gjeldende regelverk
- Utrede mulighetene til å forlenge prøvetiden, når det er i arbeidstakers interesse
- Utrede muligheten for automatisk forlengelse ved sykdomsfravær

# Sykepengeordning og oppfølging av sykmeldte

*Langvarig sykefravær kan føre til frafall fra arbeidslivet*

- Mer enn halvparten med maks sykefravær går over på en mer varig helserelatert ytelse
- Gode tiltak som reduserer sykefraværet, vil føre til færre mottakere av AAP og uføretrygd



Andel av sykepengemottakere som to år etter start av sykefraværsforløpet mottar enten AAP eller uføretrygd



# Utvalget har diskutert en helhetlig modell for sykepenger og oppfølging av sykmeldte

- Synliggjøring og forsterking av sykmeldtes medvirkningsplikt
- Styrke samspillet mellom arbeidstaker, arbeidsgiver, sykmelder og NAV i sykefraværsoppfølgingen
- Delvis forskyvning av arbeidsgivers finansieringsansvar til langtidsfravær
  - 12 arbeidsgiverdager
  - 10 pst arbeidsgiverfinans. fra 3 mnd.
- Det er en gjensidig avhengighet mellom de ulike elementene i modellen
- Utvalgets flertall foreslår at denne modellen vurderes videre, for ytterligere konkretisering og konsekvensvurdering



# Et flertall i utvalget foreslår å synliggjøre og forsterke sykmeldtes medvirkningsplikt

Eksempler som kan utredes nærmere:

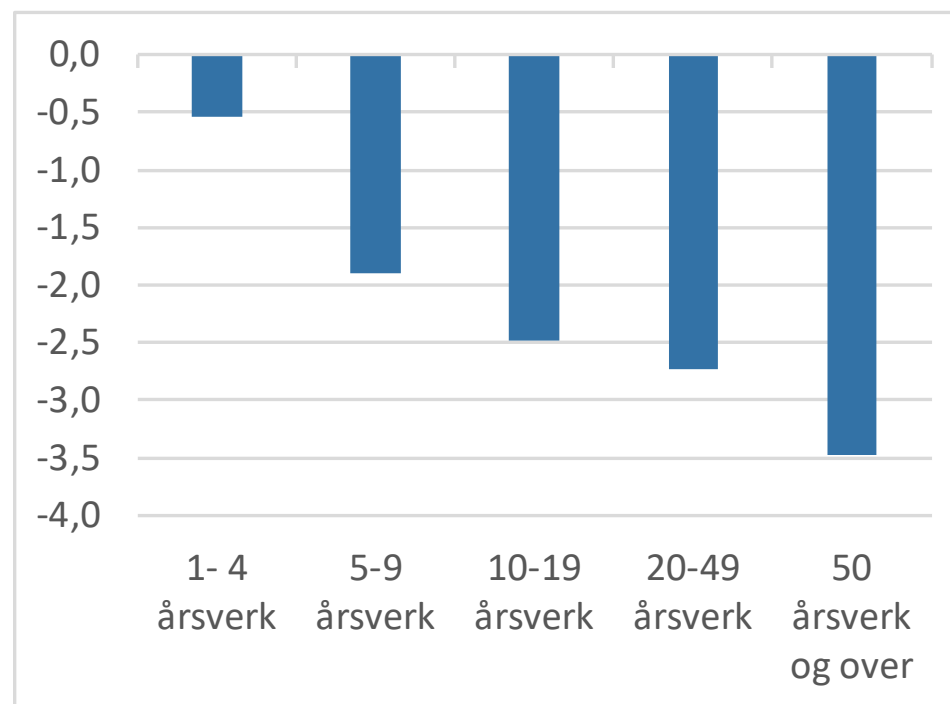
- Så tidlig som mulig gi opplysninger til arbeidsgiver om mulig restarbeidsevne
- Foreslå konkrete tilretteleggingstiltak og prøve ulike tilretteleggingstiltak som foreslås av arbeidsgiver eller NAV
- Opplyse arbeidsgiver om antatt prognose for bedring og friskmelding
- Stille på møter for gjensidig informasjonsutveksling med arbeidsgiver der det er hensiktsmessig

# Mulig endring i arbeidsgivers finansieringsansvar

Utvalgets flertall foreslår at modell med 12 arbeidsgiverdager og 10 prosent arbeidsgiverfinansiering etter tre måneder skal vurderes nærmere:

- Ved uendret sykefravær vil virksomhetene i gjennomsnitt betale mindre enn i dag
- Modellen vil styrke insentivene til oppfølging og tilrettelegging
- Vurdere effekter for inkludering, herunder vurdere skjermingsordninger
- Vurdere forsikringsordninger for små og mellomstore virksomheter

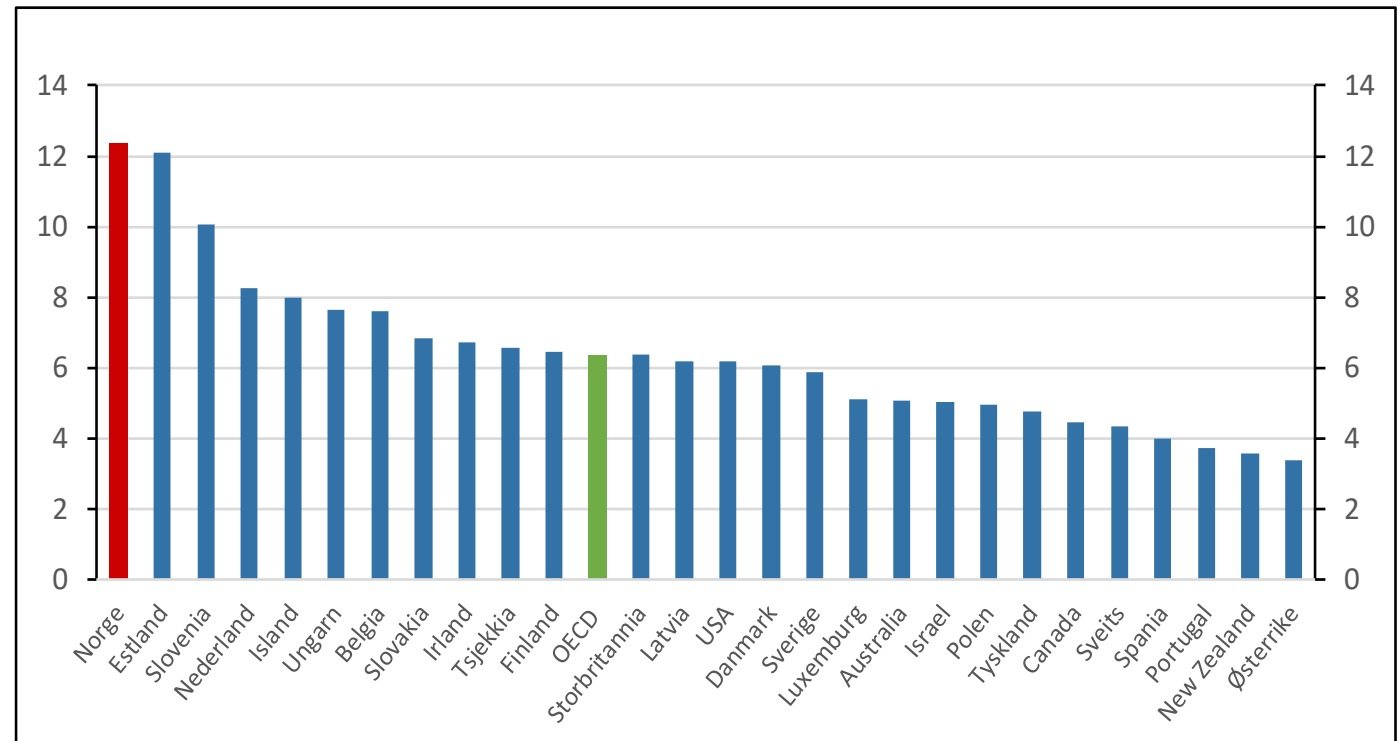
Endring i antall sykefraværsdager finansiert av arbeidsgiver i prosent, basert på 2018-tall



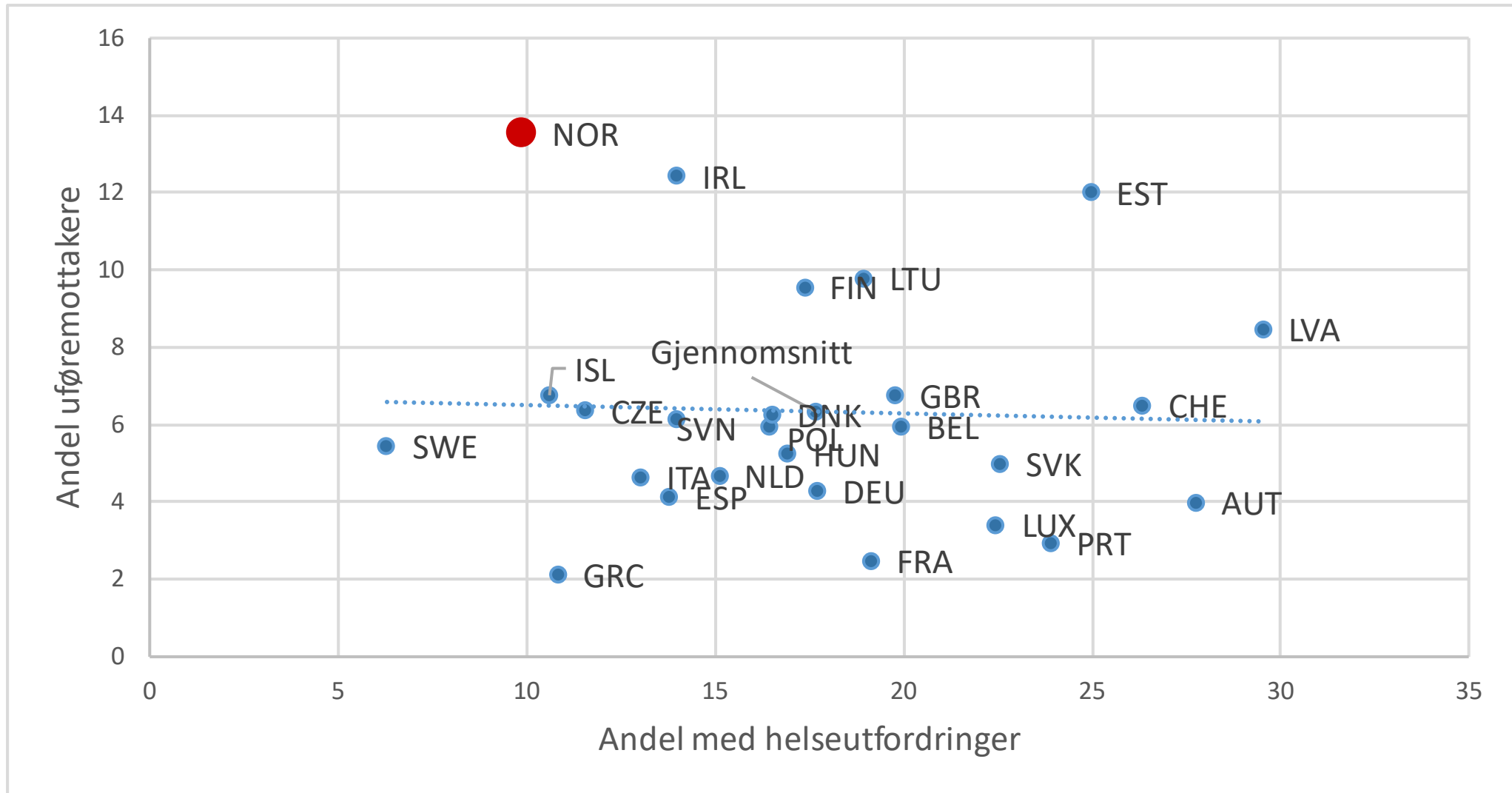
# Flere mottar uføretrygd

- Andelen mottakere av uføretrygd har økt
- Økt tilgang blant unge, nedgang blant eldre
- Arbeid kan være helsebringende ved vanlige årsaker til uføretrygding
- I underkant av 20 % av alle uføre er registrert med et arbeidsforhold

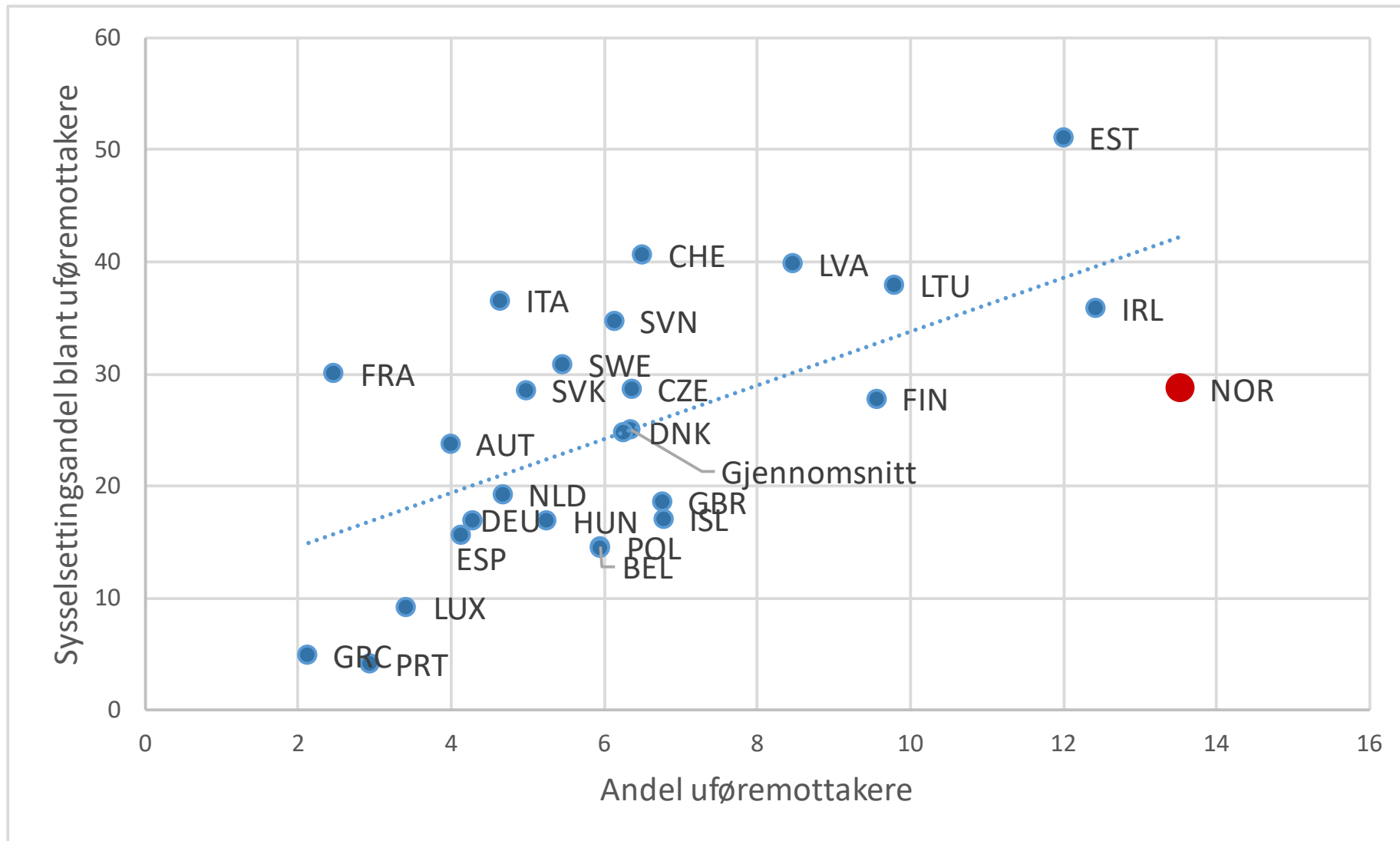
Mottakere av uføreytelser, prosent av gruppen 20–64 år. 2017 eller siste tilgjengelige år. Nasjonale adm. registre



**Antall med helseutfordringer og uføremottakere, andel aldersgruppen 18-64 år. Prosent.  
2018. Kilde: EU-SILC**



# Antall uføremottakere og uføremottakeres sysselsettingsandel 18-64 år. Prosent. 2018. Kilde: EU-SILC



# Arbeidsorientert uføretrygd

- Kun  $\frac{1}{4}$  av nye mottakere får gradert uføretrygd
- Av de med gradert uføretrygd uten arbeidsforhold, får kun 20 pst. jobb innen 3 år
- For lite vekt på etterspørselssiden i arbeidsmarkedet
- Arbeidsorientert uføretrygd, der arbeidsgiver betaler trygdejustert lønn, som kombineres med gradert uføretrygd
- Styrker uføretrygdedes mulighet i konkurransen om jobbene
- Viktige likheter med dansk fleksjobbordning

# Flertallet foreslår arbeidsorientert uføretrygd

*Et avgrenset forsøk etterfulgt av evaluering, partene i arbeidslivet involveres*

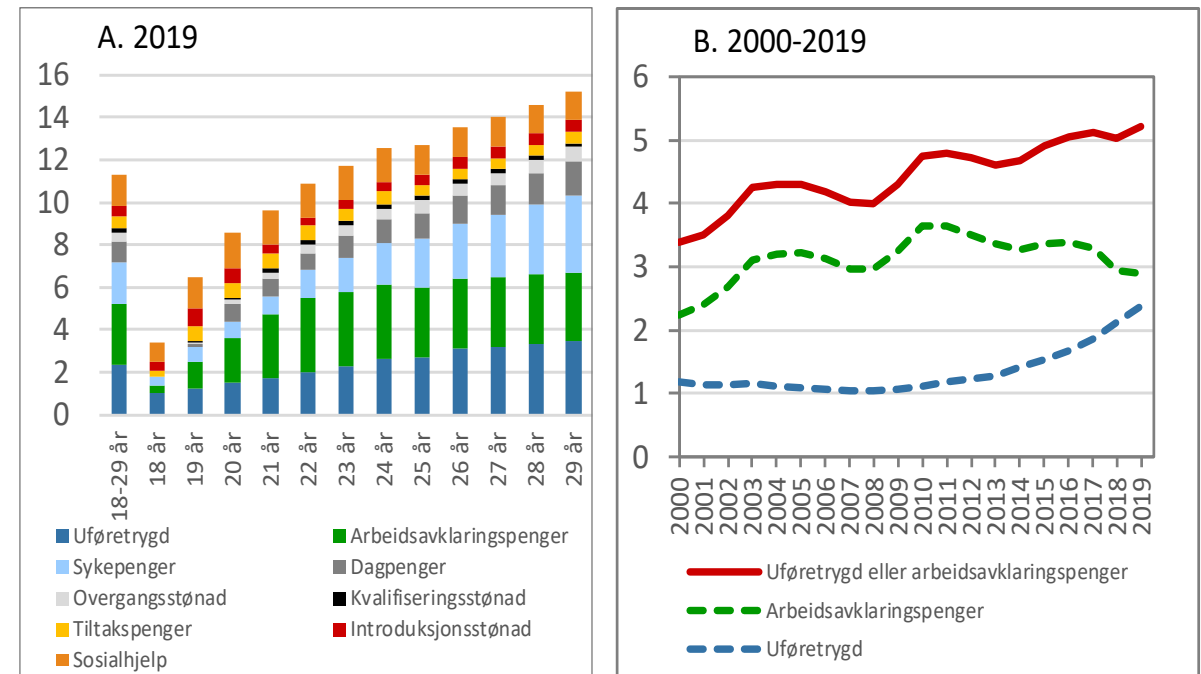
- Arbeidsorientert gradert uføretrygd blir hovedregelen ved nye uførevedtak for avgrenset målgruppe, for eksempel de under 30 år (fra og med et årskull)
- Terskelen for å få uføretrygd skal ikke senkes
- Bistanden fra NAV skal være rettet direkte mot å etablere et arbeidsforhold tilpasset arbeidstakerens produktivitet
- Arbeidsgiver, arbeidstaker og NAV må bli enige om en felles vurdering av produktivitet i den aktuelle jobben, som legges til grunn for fastsettelse av trygdejustert lønn
- Avlønningen må ta utgangspunkt i tariffestede lønnsatser



# Tiltak for unge utenfor arbeid, utdanning eller opplæring

- Flere unge mottar AAP eller uføretrygd
- En årsak kan være at ledighet utvikler seg til helseproblem
- Innføringen av AAP førte til at nye grupper oppfyller vilkårene for å motta midlertidig helserelatert ytelse
- Helserelaterte ytelser kan svekke mulighetene for senere tilknytning til arbeidslivet, sammenlignet med å motta andre typer ytelse

Andel av befolkningen i alderen 18–29 år som mottar ulike inntektssikringsordninger. Prosent



# Tiltak for unge utenfor arbeid, utdanning eller opplæring

## *Forslag til tiltak spesielt rettet mot unge under 30 år*

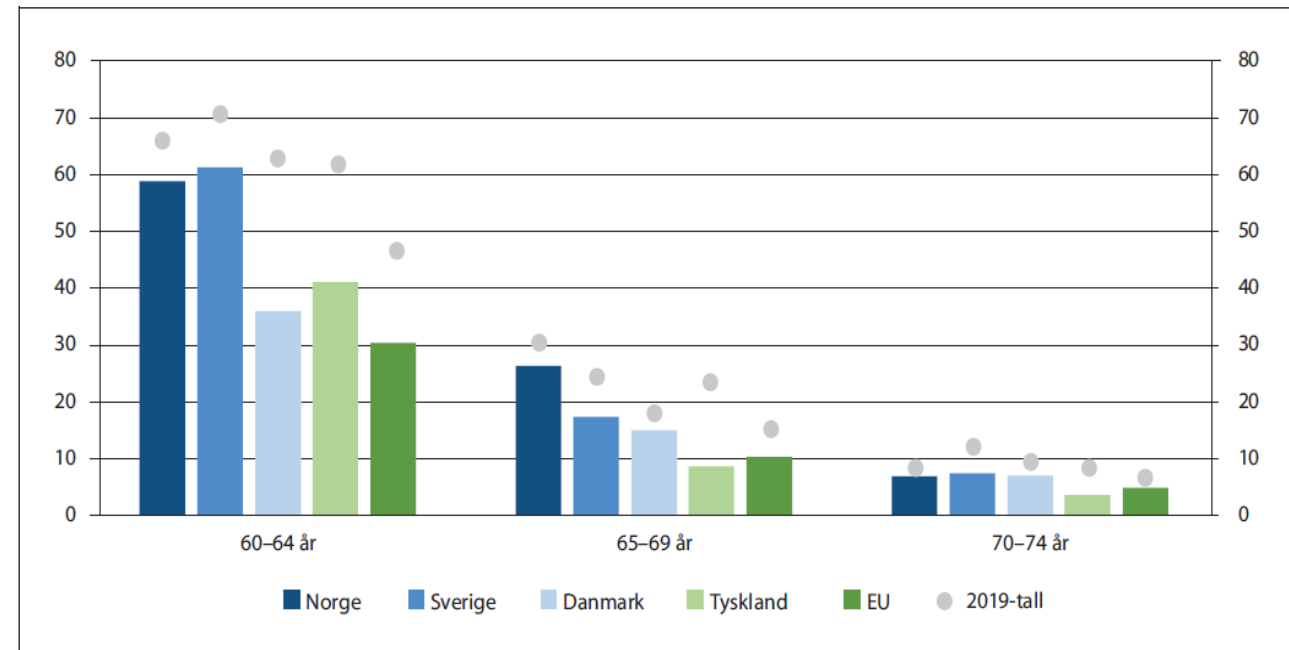
- Unge personer uten arbeid må få hjelp tilpasset individuelle behov, uavhengig av inntektssikring
- Økte ressurser i NAV til oppfølging av unge
- Legge til rette for at unge får bistand så tidlig som mulig
- Økt bruk av kvalifiseringsprogrammet
- NAV bør se på praktiseringen av inngangsvilkår til AAP
- Ny vurdering av vedtak om uføretrygd

Et flertall foreslår i tillegg:

- For de under 30 år som ikke kommer fra maksimal sykepengeperiode, og som ikke har et beregningsgrunnlag på minst 1,5 G, skal det være en innsatsperiode på ett år før AAP kan innvilges
- Unntak når personen ikke kan være i aktivitet
- Må finnes mulighet for annen inntektssikring gjennom aktivitet

# Tiltak for økt sysselsetting blant seniorer og eldre

- Tilbud av kompetanse og motivasjon for å delta
- Økonomiske insentiver
- Et godt arbeidsmiljø
- Aldersdiskriminering må unngås
- Forebygge slitasje og helseskader: Godt sykefraværarbeid og tilrettelegging på arbeidsplassen
- Aldersgrenser for stillingsvern



Sysselsatte i prosent av befolkningen i aldersgruppen 60-74 år. 2010 (stolper) og 2019 (rundinger)



# Aldersgrense for stillingsvern

- Legge bedre til rette for at arbeidstakere kan fortsette å jobbe i virksomheten etter at de har nådd aldersgrensen
- Partene kan avtale nye lønns- og arbeidsvilkår, innenfor rammer tariffavtaler gir
- Utvalgets flertall mener da at hevingen av aldersgrensen i arbeidsmiljøloven fra 70 til 72 år bør reverseres
- I så fall kan muligheten for bedriftsinterne aldersgrenser fjernes
- Kravet om konsekvent praktisering bør uansett fjernes

# Aldersgrense for stillingsvern mv i staten

- Det bør legges bedre til rette for at arbeidstakere kan jobbe etter fylte 70 år også i offentlig sektor
- Utvalgets flertall mener heving av øvre aldersgrense til 72 år i staten kan innebære viktige negative konsekvenser for statlige virksomheter og ansatte
- Utvalgets flertall mener regelverket for arbeid med pensjonistlønn bør gjennomgås
- Fjerne begrensningen i aldersgrenseloven om at det ikke er lov å ansette personer over 70 år i staten

# Takk for oppmerksomheten – god lesing!

**NOU**

Norges offentlige utredninger 2021: 2

## Kompetanse, aktivitet og inntektssikring

Tiltak for økt sysselsetting

Utredning fra Sysselsetningsutvalget oppnevnt ved kongelig resolusjon 5. april 2019.  
Avgitt til Arbeids- og sosialdepartementet 11. februar 2021.

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon  
Teknisk redaksjon

Oslo 2021