



Forblir i jobb

Evaluering av forsøk med tidsubestemt lønnstilskudd (TULT)

Oxford Research AS i samarbeid med
Arbeidsforskningsinstituttet og NIFU STEP

August 2010

Oxford Research er et skandinavisk analyseselskap som dokumenterer og utvikler kunnskap i analyser, evalueringer og utredninger slik at politiske og strategiske aktører kan få et bedre grunnlag for sine beslutninger. Oxford Research ble etablert i 1995 i København og har selskap også i Norge (Kristiansand) og Sverige (Stockholm), samt kontor i Brussels. Se www.oxford.no for mer informasjon om selskapet.

Arbeidsforskningsinstituttet har lang erfaring med analyser og evalueringer av arbeidsmarkedstiltak og meget god kunnskap om det norske og utenlandske arbeidsmarkedet, dets aktører og virkemidler.

NIFU STEP er et forskningsinstitutt som har dybdekunnskap om forskning, utdanning og innovasjon og instituttets forskere gjennomfører jevnlig evalueringer og analyser av en rekke ulike virkemidler, reformer samt produksjon av statistikk for faste kunder og i anbudsmarkedet. Enkelte av instituttets medarbeidere har i tillegg dybdekunnskap om arbeidsmarkedet og har gjennomført flere avanserte analyser av ulike arbeidsmarkedsvirkemidler.

Tittel: Forblir i jobb
Undertittel: Evaluering av forsøk med tidsubestemt lønnstilskudd (TULT)
Oppdragsgiver: Arbeidsdepartementet
Prosjektperiode: September 2009 - august 2010
Prosjektleder: Tor Borgar Hansen
Forfattere: Tor Borgar Hansen og Tore Neset (Oxford Research AS), Øystein Spjelkavik (Arbeidsforskningsinstituttet) og Pål Børing (NIFU STEP)

Forord

Oxford Research har i samarbeid med Arbeidsforskningsinstituttet og NIFU STEP evaluert ordningen med tidsubestemt lønnstilskudd (TULT). Evalueringen har pågått siden august 2009 og avsluttes i august 2010. Den så vidt lange tidsperioden skyldes at det tok lang tid å få tilgang til de nødvendige data fra Statistisk Sentralbyrå. Til tross for at Norge er et land med mye data, er det en omfattende prosess å få tilgang til slik informasjon.

Evalueringen har vært utført på oppdrag fra Arbeidsdepartementet. Vår primære kontaktperson har vært Åne Osmunddalen. Han har bidratt med svært verdifulle innspill i arbeidet. Ut over dette har en referansegruppe bestående av representanter for Arbeidsdepartementet og NAV møttes tre ganger i løpet av evalueringsperioden og kommet med gode kommentarer.

Prosjektleder for evalueringen har vært senioranalytiker Tor Borgar Hansen i Oxford Research. Fra Oxford Research har også senioranalytiker Tore Neset bidratt. I Arbeidsforskningsinstituttet har seniorforsker Øystein Spjelkavik arbeidet med evalueringen, med viktige bidrag av seniorforsker Karen Sofie Pettersen. NIFU STEP har vært representert i evalueringsteamet med forsker Pål Børing.

Evalueringen baserer seg på registerdata hentet inn via Statistisk Sentralbyrå. Dessuten er det foretatt en rekke intervjuer med personer som deltar i TULT og virksomheter som har personer med et slikt lønnstilskudd engasjert hos seg. Vi vil takke alle som har bidratt med informasjon i evalueringsarbeidet.

Evalueringen av TULT viser, i likhet med en del andre evalueringer av arbeidsmarkedstiltak, at det er vanskelig å tydelig dokumentere positive effekter av tiltaket. Det er imidlertid evaluators vurdering at ordningen gir positive bidrag til å beholde personer i arbeidslivet med de økonomiske og ikke minst sosiale gevinstene dette representerer.

Vi takker Arbeidsdepartementet for et krevende og interessant oppdrag og håper at rapporten vil komme til nytte i det videre arbeid med arbeidsmarkedspolitikken i Norge.

Kristiansand, august 2010



Harald Furre, adm.dir

Oxford Research AS

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	5
Tabelloversikt	7
Sammendrag	13
Executive summary	15
Kapittel 1. Bakgrunn	17
1.1 Innledning.....	17
1.2 Tidligere tiltak og evalueringer.....	18
1.3 Ordningens omfang i dag.....	21
1.4 Evalueringens formål	21
Kapittel 2. Evalueringens metodiske design og problemstillinger	23
2.1 Grunnleggende metodiske betraktninger	23
2.2 Evalueringens struktur	24
2.3 Evalueringens datakilder.....	27
2.4 Problemstillinger og datakilder	29
Kapittel 3. Kjennetegn ved TULT-deltakerne	31
3.1 Forskriften og målgruppen for TULT.....	31
3.2 Identifisering av TULT-deltakerne og personer i sammenligningsgrupper basert på registerdataene.....	31
3.3 Kjennetegn ved analyse- og sammenligningsgruppene ved bruk av registerdataene.....	33
3.4 Oppsummering	39
Kapittel 4. TULT-deltakernes arbeidslivshistorikk og arbeidsevne	41
4.1 Tidligere arbeidssøkerperioder.....	41
4.2 Tidligere arbeidserfaring/sysselsetting.....	43
4.3 Mottak av uførepensjon.....	47
4.4 Sysselsetting med TULT.....	49
4.5 Variasjon i arbeidsevne	54
4.6 Oppsummering	58
Kapittel 5. Trekk ved regelverk og praksis som påvirker utfall og resultat av ordningen	59
5.1 Vilkår for bruk av TULT.....	59
5.2 Rammer for TULT.....	60
5.3 Arbeidsevnevurdering	62

5.4	Praktisering av forskriften og saksbehandlingen.....	64
5.5	Oppfølging.....	69
5.6	Når brukes ikke TULT?.....	73
5.7	Oppsummering	75
Kapittel 6. TULT som virkemiddel mot uførepensjonering – resultater basert på registerdataene og intervjuene		77
6.1	TULT og uførepensjonering etter start på TULT – resultater basert på registerdataene.....	77
6.2	Bidrar TULT til å redusere sjansene for å bli uførepensjonert?.....	82
6.3	Bidrar TULT til å redusere sjansene for å bli uførepensjonert med en høy uføregrad?.....	86
6.4	Vurdering av ordningens potensial til å forebygge uønsket passivitet / uførepensjonering – herunder ev. dødvektstap ved ordningen	87
6.5	Oppsummering	93
Kapittel 7. Andre virkninger av TULT – funn fra intervjuene		96
7.1	Vurdering av ordningens fortrengeeffekter.....	96
7.2	Vurdering av risiko i forhold til kostnadsoverveltning fra arbeidsgiverne.....	97
7.3	Hva bidrar til fastholdelse og frafall fra ordningen?.....	98
7.4	Fortrenger TULT andre tiltak?	98
7.5	Oppsummering	100
Kapittel 8. Konklusjoner og anbefalinger.....		102
8.1	Innledning.....	102
8.2	TULT og uførepensjonering etter start på TULT – resultater basert på registerdataene.....	102
8.3	Konklusjoner.....	105
8.4	Anbefalinger	106
8.5	Avsluttende kommentar.....	107
Kapittel 9. Referanser		108
Kapittel 10. Vedlegg		111
10.1	Intervjuguide for NAV-saksbehandlere	111
10.2	Intervjuguide for arbeidsgivere med TULT-ansatte.....	114
10.3	Intervjuguide for fylkesansvarlige for TULT i NAV.....	116
10.4	Tabeller.....	117

Tabelloversikt

Tabell 1: Personer registrert i tiltaket TULT (tidsubestemt lønnstilskudd) fordelt på hovedgrupper av arbeidssøkerstatus, fylke og hovedmål ved utgangen av april 2010.	21
Tabell 2: Evalueringens problemstillinger og datakilder.	29
Tabell 3: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene etter tilgangsmåned i perioden august 2007 – desember 2008.	34
Tabell 4: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene etter kjønn.	35
Tabell 5: Antall deltakere på TULT etter kjønn og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang blir registrert på TULT.	35
Tabell 6: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene etter alder.	36
Tabell 7: Antall deltakere på TULT etter alder og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang blir registrert på TULT.	36
Tabell 8: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene etter sivilstand.	37
Tabell 9: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene etter antall barn under 18 år i familien.	38
Tabell 10: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene etter innvandrekategori.	38
Tabell 11: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene etter bostedsfylke.	39
Tabell 12: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene etter varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder.	41
Tabell 13: Antall deltakere på TULT etter varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang blir registrert på TULT.	42
Tabell 14: Antall personer i sammenligningsgruppe 1 etter varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen.	42
Tabell 15: Antall personer i sammenligningsgruppe 2 etter varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen.	43
Tabell 16: Antall personer i sammenligningsgruppe 3 etter varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen.	43
Tabell 17: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene etter varigheten av tidligere jobberfaring.	44

Tabell 18: Antall deltakere på TULT etter varigheten av tidligere jobberfaring og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang blir registrert på TULT.	44
Tabell 19: Antall personer i sammenligningsgruppe 1 etter varigheten av tidligere jobberfaring og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen.	45
Tabell 20: Antall personer i sammenligningsgruppe 2 etter varigheten av tidligere jobberfaring og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen.	45
Tabell 21: Antall personer i sammenligningsgruppe 3 etter varigheten av tidligere jobberfaring og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen.	46
Tabell 22: Antall deltakere på TULT som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT etter uføregrad og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang blir registrert på TULT, sammenlignet med antall deltakere på TULT som ikke har uførepensjon.	47
Tabell 23: Antall personer i sammenligningsgruppe 1 som har uførepensjon når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen etter uføregrad og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen, sammenlignet med antall personer i sammenligningsgruppe 1 som ikke har uførepensjon.....	48
Tabell 24: Antall personer i sammenligningsgruppe 2 som har uførepensjon når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen etter uføregrad og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen, sammenlignet med antall personer i sammenligningsgruppe 2 som ikke har uførepensjon.....	48
Tabell 25: Antall personer i sammenligningsgruppe 3 som har uførepensjon når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen etter uføregrad og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen, sammenlignet med antall personer i sammenligningsgruppe 3 som ikke har uførepensjon.....	49
Tabell 26: Antall deltakere på TULT etter hva slags yrke en person har i det året personen for første gang blir registrert på TULT.....	50
Tabell 27: Antall deltakere på TULT etter hva slags næring en person er tilknyttet i det året personen for første gang blir registrert på TULT.	51
Tabell 28: Det totale antall sysselsatte for hele landet per 4. kvartal 2007 og 2008 etter næring.....	52
Tabell 29: Antall deltakere på TULT etter hvilket fylke en person arbeider i det året personen for første gang blir registrert på TULT.....	52
Tabell 30: Antall deltakere på TULT etter hva slags sektor (privat versus offentlig sektor) en person er tilknyttet i det året personen for første gang blir registrert på TULT og etter hvor mange som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008.	53

Tabell 31: Antall deltakere på TULT etter hva slags sektor (privat versus offentlig sektor) en person er tilknyttet i det året personen for første gang blir registrert på TULT og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang blir registrert på TULT.....	54
Tabell 32: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008..	77
Tabell 33: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 etter tilgangsmåned.	78
Tabell 34: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 etter uføregrad.....	79
Tabell 35: Antall deltakere på TULT etter hvor mange som blir uførepensjonert og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang blir registrert på TULT.....	79
Tabell 36: Antall deltakere på TULT som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 etter uføregrad og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang blir registrert på TULT, sammenlignet med antall deltakere på TULT som ikke blir uførepensjonert.	80
Tabell 37: Antall personer i sammenligningsgruppe 1 som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 etter uføregrad og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen, sammenlignet med antall personer i sammenligningsgruppe 1 som ikke blir uførepensjonert.....	80
Tabell 38: Antall personer i sammenligningsgruppe 2 som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 etter uføregrad og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen, sammenlignet med antall personer i sammenligningsgruppe 2 som ikke blir uførepensjonert.....	81
Tabell 39: Antall personer i sammenligningsgruppe 3 som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 etter uføregrad og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen, sammenlignet med antall personer i sammenligningsgruppe 3 som ikke blir uførepensjonert.....	81
Tabell 40: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene etter hvilket utfall disse personene har ved utgangen av 2008.....	87
Tabell 41: Antall deltakere på TULT som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 etter uføregrad og etter hvilket utfall TULT-deltakerne har ved utgangen av 2008, sammenlignet med antall deltakere på TULT som ikke blir uførepensjonert.....	88
Tabell 42: Antall deltakere på TULT som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang blir registrert på TULT og etter hvilket utfall TULT-deltakerne har ved utgangen av 2008, sammenlignet med antall deltakere på TULT som ikke blir uførepensjonert.....	89

Tabell 43: Antall deltakere på TULT som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 etter kjønn og etter hvilket utfall TULT-deltakerne har ved utgangen av 2008, sammenlignet med antall deltakere på TULT som ikke blir uførepensjonert.....	90
Tabell 44: Antall deltakere på TULT som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 etter alder og etter hvilket utfall TULT-deltakerne har ved utgangen av 2008, sammenlignet med antall deltakere på TULT som ikke blir uførepensjonert.....	91
Tabell 45: Antall deltakere på TULT etter hvor mange som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 og etter inntekt (i kroner).....	103
Tabell 46: Antall deltakere på TULT som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 etter uføregrad (høy versus middels eller lav uføregrad) og etter inntekt (i kroner).....	104
Tabell V- 1: Sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. Binomisk logistisk regresjon. Effekter av deltakelse på TULT og øvrige bakgrunnsvariabler: Estimerte koeffisienter og standardfeil. Bruk av sammenligningsgruppe 1. Både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.....	117
Tabell V- 2: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 1. Både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.....	118
Tabell V- 3: Sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. Binomisk logistisk regresjon. Effekter av deltakelse på TULT og øvrige bakgrunnsvariabler: Estimerte koeffisienter og standardfeil. Bruk av sammenligningsgruppe 2. Både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.....	119
Tabell V- 4: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 2. Både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.....	120

- Tabell V- 5: Sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. Binomisk logistisk regresjon. Effekter av deltakelse på TULT og øvrige bakgrunnsvariabler: Estimerte koeffisienter og standardfeil. Bruk av sammenligningsgruppe 3. Både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen..... 121
- Tabell V- 6: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 3. Både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen..... 122
- Tabell V- 7: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 1. Kun personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen..... 122
- Tabell V- 8: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 2. Kun personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen..... 123
- Tabell V- 9: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 3. Kun personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen..... 123
- Tabell V- 10: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnå en høy uføregrad. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 1. Både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen..... 124
- Tabell V- 11: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnå en høy uføregrad. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 2. Både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen..... 124

- Tabell V- 12: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnå en høy uføregrad. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 3. Både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen. 125
- Tabell V- 13: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnå en høy uføregrad. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 1. Kun personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen. 125
- Tabell V- 14: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnå en høy uføregrad. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 2. Kun personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen. 126
- Tabell V- 15: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnå en høy uføregrad. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 3. Kun personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen. 126

Sammendrag

Evalueringen av tidsubestemt lønnstilskudd (TULT) er basert på informasjon om tiltaket og dets deltakere samlet inn gjennom intervjuer med NAV-informanter og arbeidsgivere med TULT-ansatte samt registerdata.

De som bruker TULT-ordningen er gjerne menn, litt eldre, uten barn i husholdningen og de er ikke innvandrere. De har vanligvis ikke uførepensjon når de begynner på TULT. To av ti er imidlertid uføre i en eller annen grad. TULT brukes av personer med ganske stor variasjon i evne til å være på jobb. Vi finner at TULT-deltakere kan ha full jobb, de kan jobbe deltid og de kan ha en større uførepensjon i kombinasjon med TULT.

Enkelte arbeidsgivere er godt kjent med NAVs virkemidler, de blir nærmest profesjonelle brukere. Arbeidsgiverne er jevnt over godt fornøyd med TULT.

Vi finner økt variasjon i størrelsen på lønnstilskuddet, og noe mindre bruk av maksimalsatser. Den nye arbeidsevnevurderingen i NAV har styrket saksbehandlernes tiltro til egen evne til å fastsette graden av redusert arbeidsevne. Kombinert med skjønsmessig vurdering utgjør dette grunnlaget for vurdering av om TULT skal brukes. Det er et klart inntrykk at selv om mange mener at treffsikkerheten ved arbeidsevnevurderingen er usikker, så mener de fleste at denne type vurdering aldri er gjort så utfyllende som ved bruk av TULT.

Arbeidslivssenteret har kommet mer aktivt med som initiativtaker til TULT i fylkene. Vi ser en klar overvekt av at TULT brukes i forbindelse med allerede ansatte. På den bakgrunn er det rimelig å anta at man i mange saker ikke gjennomfører en omfattende arbeidsevnevurdering. Mye tyder på at spørsmålet om oppfølging fra NAVs side ikke har vært vurdert som spesielt presserende. Dette kan ha sammenheng med at de saksbehandlerne vi har intervjuet i all hovedsak har erfaring fra TULT brukt på allerede ansatte, slik at man i stor grad har kunnet regne med at de halvårige eller sjeldnere oppfølgingspunktene har vært tilstrekkelig.

Det er nå et sterkere fokus i NAV på å bruke TULT i kombinasjon med gradert uførepensjon. Vi ser videre at det hersker usikkerhet knyttet til hvilke krav man skal stille til TULT-ansatte når det gjelder tilstedeværelse på arbeidsplassen. Våre funn tyder på ulik praksis mellom NAV-kontor, men generelt en langt sterkere tilbakeholdenhet mot å bruke tid/tilstedeværelse som tilretteleggings-mekanisme enn hva som er vanlig i den danske fleksjob-ordningen, hvor regelverket ikke tillater kombinasjon med uførepensjon.

Arbeidsgivere er generelt ikke fornøyd med NAVs oppfølging, men mange arbeidsgivere mener at det ikke er behov for oppfølging.

6 prosent av deltakerne på TULT blir uførepensjonert i perioden etter at de starter på TULT frem til utgangen av 2008. Blant de TULT-deltakerne som blir uførepensjonert, er ervervsevnen for de aller fleste bare delvis redusert. Et fåtall blir fullt uføre.

Denne evalueringen kan ikke gi et klart svar på om TULT bidrar til å redusere sjansene for å bli uførepensjonert. Våre resultater må sees på bakgrunn av at registerdataene kun dekker perioden frem til utgangen av 2008, og at det derfor kan

være noe for tidlig å fastslå effekten av en ordning som først ble gjort landsdekkende fra 01.01.2008.

Selv om vi ikke får noe klart svar på om TULT forhindrer uførepensjonering, bidrar tilskuddet i hvert fall til at TULT-deltakere som blir uførepensjonert i større grad får utnyttet sin restarbeidsevne i ordinært arbeidsliv enn man ellers ville gjort.

Ved utgangen av observasjonsperioden er 71 prosent av TULT-deltakerne fortsatt registrert på TULT. 86 prosent av deltakerne som ikke lenger er registrert på TULT er ikke blitt uførepensjonert. 3 prosent av TULT-deltakerne er blitt uførepensjonert. 1/3 av de som ble uførepensjonert er fortsatt registrert på TULT ved utgangen av 2008.

Blant de som er i et arbeidsforhold når de starter på TULT, er det en høyere andel som fortsatt er registrert på TULT og ikke blitt uførepensjonert ved utgangen av 2008 sammenlignet med de som ikke er i et arbeidsforhold ved start på TULT.

Basert på intervjuene av saksbehandlere i NAV, er det følgende forhold ved selve TULT-ordningen som bidrar til at TULT forebygger uførepensjonering:

- Tiltaket er orientert mot arbeidsgiver.
- Det er en fleksibel ordning.
- Det gir et bedre liv for brukerne og opplevelse av økt verdighet.
- Det virker motiverende ved at arbeidstaker har en tilknytning til arbeidslivet.

Det synes å være en klar tendens til at TULT brukes på de som allerede er i et arbeidsforhold, det vil si at ordningen brukes mer som jobbfastholdelse enn som virkemiddel for nyrekruttering i forbindelse med utenforskap.

En god del arbeidsgivere ville ha ansatt en 100 % frisk person dersom lønnstilskuddet ikke hadde vært tilgjengelig. Dette er ikke grunnlag for å hevde at TULT har fortrenghende effekter på den måten at en person får TULT hvor stillingen ellers ville blitt tilbudt en annen som ordinært arbeid. Dessuten vil en slik vurdering måtte ta hensyn til om arbeidsmarkedet er stramt eller ikke for å kunne konkludere med hvorvidt en eventuell fortrenghing kan vurderes som positiv eller negativ på det samfunnsmessige plan.

Det er få holdepunkter i intervjumaterialet som tyder på at det forekommer en kostnadsoverveltning fra arbeidsgivernes side ved bruk av TULT.

Vi finner ingen holdepunkter for å kunne hevde at TULT fortrenger andre tiltak.

Vi kan konkludere med at TULT-ordningen synes å rekruttere den intenderte målgruppen. TULT benyttes overfor personer som allerede er i arbeidslivet og bidrar således til fastholdelse. I tillegg benyttes ordningen – om enn i mindre grad – til å få personer inn i arbeidslivet. På bakgrunn av intervjuene kan vi si noe om hvorvidt deltakernes arbeidsevne er varig og vesentlig nedsatt. Disse viser at det er stort sprik i den reelle arbeidsevnen blant de som tilstås TULT.

Vår hovedkonklusjon er dermed at TULT kan fungere som en utsettelse av uførepensjon. I det minste bidrar TULT til at flere uføre beholder en tilknytning til arbeidslivet gjennom deltidsarbeid sammenlignet med en situasjon uten TULT.

Executive summary

Oxford Research has conducted an evaluation of the public measures called “Time indefinite wage substitution” (TULT).

Data have been collected through interviews with NAV (The Norwegian Labour and Welfare Administration) staff and employers, as well as thorough analysis of registry data.

We find that the users are often men, slightly elderly, without children in the household. They are not immigrants. When entering TULT, participants are usually not receiving disability pension.

Working ability varies among TULT recipients. Some work full time, others part time and some receive a substantial disability pension combined with TULT.

The new procedure for assessment of working ability has strengthened officers confidence in judgment concerning fixation of ability to work.

We find that employers are to a large extent satisfied with the TULT wage substitution, some even display a rather professional approach to NAV and TULT. Even though employers are not satisfied with NAV follow-up, they generally find it not necessary.

The TULT is predominantly used towards employed people, rather than unemployed NAV-clients. We assume this fact is the explanation to why working ability assessment is not applied in all cases. It may also explain why systematic follow-up is not widespread.

Presence at work varies. NAV officers are uncertain on what degree of presence one should require. Practice varies substantially between NAV offices.

We find that 6 percent of the TULT participants move into disability in the period from startup till end of 2008. Only a few move into full disability.

Whether TULT reduces disability probability, is the main evaluation question. Our research does not offer a clear answer to this question. Still, our findings must be regarded in light of the time span available for the registry data. Data covers the period till the end of 2008. This implies a limitation that makes conclusions premature.

Still, we put forward the fact that TULT gives people the possibility of using their labour capacity, to a degree that would otherwise not have been possible.

By the end of our observation period, 71 percent are still TULT participants. In all, 6 percent have entered disability pension and 1/3 of these are still TULT participants. Of the 29 percent which have left TULT, 86 percent do not receive disability pension.

Based on interviews with NAV officers, we find that some properties are vital to TULT ability to prevent disability. The properties are the following:

- Employer-oriented measures
- Flexible
- Increased dignity and quality of life

- Closeness to work motivates.

We find a clear tendency of TULT being more often applied to people already employed than as a means of recruitment of unemployed people into the labour market.

Some of the interviewed employers state that they would prefer to hire a 100 % healthy person if TULT was not available. This is however not to say that TULT has a crowding-out effect in the sense that a person on TULT is hired into a position which without TULT would be offered in the regular labour market. Besides, in order to determine whether TULT has crowding-out effects or not, it would be necessary to take into consideration whether the labour market is tight or not.

We find few indications that employers attempt to rid themselves of labour cost on the expense of public authorities and there are no indications that TULT crowd out other labour market schemes.

We conclude that TULT seems to recruit people from it's intended target group.

Our main conclusion is that TULT may be viewed as an instrument that may stall the process of people being recruited into disability pension. At least, TULT contributes to the possibility of using their labour capacity, to a degree that would not have been possible without TULT.

Kapittel 1. Bakgrunn

1.1 Innledning

Lønnstilskudd er i prinsippet et virkemiddel der man med økonomiske midler tar sikte på å kompensere for en persons manglende produktivitet, øke verdien av den enkelte arbeidssøkers eller ansattes arbeidsevne, eller sagt på en annen måte: Arbeidsgiveren får kompensert for det tapet det innebærer å ansette en person med nedsatt arbeidsevne sammenliknet med det å ansette en person med normal arbeidsevne. Et lønnstilskudd kan både ha kortvarig og langvarig effekt, ved at det skal øke sjansen for ansettelse for den som subsidieres, og langvarig ved at subsidieringen varer over lengre tid, for eksempel så lenge arbeidsevnen er permanent redusert. Lønnstilskuddsordninger av typen Tidsubestemt lønnstilskudd (TULT) i Norge og fleksjob i Danmark er ment både som en langvarig økonomisk kompensasjon for arbeidssøkere og ansatte med mer permanent nedsatt arbeidsevne, og som virkemiddel for å redusere tilgangen til uførepensjon (Larsen & Høgelund 2008, Spjelkavik 2008).

Flere studier, blant annet fra Tyskland, England, Sverige, Australia og USA, har vist at lønnstilskudd har effekt eller moderat effekt på jobbmulighetene for arbeidssøkere, særlig ved at lønnstilskudd fremmer arbeidspraksis i ordinære virksomheter ("learning by doing"), og spesielt om de kombineres med målrettet oppfølging og trening i den aktuelle jobben (Dorsett 2006, Heckman et al. 2002, Jaenichen & Stephan 2009, Larsson 2003, Neubäumer 2010, Sianesi 2008). Lydon & Walker (2004) og Stephan (2009) finner at subsidierte jobber generer bedre lønn for ansatte i lavinntektsjobber i henholdsvis UK og Tyskland, mens Oskamp & Snower (2008) i tillegg finner at bruk av lønnstilskudd understøtter sysselsetting for ufaglært arbeidskraft. Norske undersøkelser har vist at lønnstilskudd gir en positiv sysselsettingseffekt, særlig som overgang til jobb (Berg 2001, Bråthen 2000, ECON 2001, Pedersen 2002, Møller 2005, Møller et al. 2003), mens langtidseffekten (jobbfastholdelse) er mindre dokumentert. Kvinge & Djuve (2006) finner at lønnstilskudd øker effekten av kvalifiserende opplæringstiltak og praksisplasser for arbeidsledige med minoritetsbakgrunn.

"Fleksibel jobb" var et femårig prosjekt i Aetat som ble startet 1. juli 2000, der bedrifter fikk langvarig lønnstilskudd (inntil 5 år) for å ta inn arbeidssøkere med varierende og nedsatt yteevne. Deltakerne ble fulgt opp individuelt av Aetat. Deltakernes erfaringer var at det langvarige lønnstilskuddet bidro til å gi dem lettere innpass i det ordinære arbeidsmarkedet. Evalueringen (Spjelkavik 2004) mente, i tråd med Layard (1997) og Richardson (1998), at det ikke er noen automatikk i at lønnstilskuddet fører til jobbfastholdelse. Suksesskriteriet for jobbfastholdelse er ifølge evalueringen ikke lønnstilskuddet i seg selv, men den individuelle oppfølgingen, rettet mot både arbeidstaker og arbeidsgiver.¹ Burns et al. (2010), som har undersøkt målrettet bruk av lønnstilskudd som ledd i fattigdomsbekjempelse i Sør Afrika, mener at for å styrke effekten av lønnstilskudd, "they should preferably be linked to structured workplace training, be targeted to industries where

¹ Det er så vidt vi vet ikke gjennomført noen undersøkelse av prosjektets langtidseffekt med hensyn til jobbfastholdelse.

employment will be responsive to changes in labor costs, and be focused on the youth" (2010:5). Tilsvarende viste en undersøkelse av lønnstilskudd brukt på utsatte grupper på det ordinære arbeidsmarkedet i USA at virkemidler som kombinerer "wage subsidies with job development, training, and job search assistance efforts appear to have been somewhat successful in improving the employment and earnings of specific targeted disadvantaged groups" (Katz 1998).

Lønnstilskudd er ofte blitt kritisert, blant annet av den grunn at man ikke kontrollerer for om de som subsidieres ville ha blitt ansatt uansett (dødvektstap), at de som subsidieres fortrenger andre ordinære ansettelse, altså at arbeidsgivere ansetter folk på lønnstilskudd fordi det gir lavere lønnsutgifter, eller at arbeidsgivere i stedet for å investere i et helsefremmende arbeidsmiljø velter kostnader forbundet med de ansattes (u)helse over på det offentlige ved å kreve tilskudd for å fortsatt ha dem ansatt. Andre ankepunkter mot lønnstilskudd er at subsidierte ansettelse kan virke konkurransevridende, for eksempel at enkelte virksomheter baserer sin økonomi på bruk av subsidiert arbeidskraft, og at de kan virke stigmatiserende (Econ 2006a, Hohnen 2000, Jaenichen & Stephan 2009, Katz 1998, Larsen & Høgelund 2008).

I et policy-perspektiv er hensikten med målrettet bruk av lønnstilskudd å redusere køen av arbeidssøkere, styrke inkluderingen av ulike målgrupper i ordinært arbeidsliv, eller å redusere tilgangen på uførepensjonering. Dermed kan det at arbeidsgivere fortrekker å ansette arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne (positiv diskriminering) forstås som en ønsket effekt for målrettet bruk av lønnstilskudd, mens dødvektstap er bortkastet innsats fordi den som ansattes ville ha blitt det uten å bli subsidiert av offentlige midler. Både OECD, svenske og danske studier og andre har pekt på at for omfattende og sjenerøse økonomiske subsidieordninger kan gjøre det vanskelig for tiltak og tilnærminger til inkludering som ikke baserer seg på økonomisk kompensasjon: Virksomhetene vil lett utvikle forventninger om økonomisk kompensasjon og konsekvensen kan bli bedriftssubsidiering og store dødvektstap. (Jf for eksempel Calmfors et al. 2001, Gubta & Larsen 2008, OECD 2008, Raam et al. 2002, Sianesi 2008).

1.2 Tidligere tiltak og evalueringer

Lønnstilskudd er ikke et nytt tiltak i det norske arbeidsmarkedet og ordninger med tidsbegrenset lønnstilskudd har vært et relativt konjunkturuavhengig tiltak gjennom hele 1990-tallet og slike tiltak har vært evaluert ved flere anledninger tidligere (se f.eks. ECON 2001, ECON 2006a, Spjelkavik 2008).

Ordningen med tidsbestemt lønnstilskudd (TULT) er imidlertid et nytt tiltak i det norske arbeidsmarkedet og en forsøksordning i fem fylker (Akershus, Vestfold, Aust-Agder, Nord-Trøndelag og Finnmark) ble iverksatt i 01.01.2007. Denne ordningen ble evaluert i 2008 (Spjelkavik 2008) med det formål å vurdere hvorvidt forsøket med TULT bidrar til å øke mulighetene for ordinært arbeid blant personer med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne, samt om forsøket bidrar til å forebygge uførepensjonering. Hovedkonklusjonene fra evalueringen var:

- Det er et klart inntrykk fra forsøket at TULT er en ordning både for de som står i fare for å bli skjøvet ut av arbeidslivet og for de som har problemer med å komme seg inn i det, i harmoni med ordningens mål. Det ser ut til at for personer som har blitt deltakere i TULT, har alternativet vært uførepensjon. Det er dermed et klart inntrykk at man i forsøket treffer den

målgruppen som ordningen er beregnet på, og at den sannsynligvis kan bidra til å forsinke eller hindre avgangen til uførepensjon for de som blir med i ordningen.

- De fleste TULT-ansatte så langt er personer som tidligere ikke har hatt noen ansettelse. Dette skyldes antakelig at TULT-ordningen fra NAVs side ikke er markedsført godt overfor arbeidsgivere, f.eks. som et virkemiddel i forbindelse med sykefraværsoppfølging. Etterspørselen har foreløpig primært kommet fra NAV internt.
- Det ser ut til at TULT så langt er forbeholdt personer som er på vei til uførepensjon. Mange av sakene med TULT er ”gamle saker” i NAV-systemet, enten folk som har vært lenge i attføringssystemet, eller som har vært lenge sykemeldt eller under rehabilitering. Dette tyder på at TULT nettopp kan fungere som en ordning som skal brukes når ikke andre tiltak har ført frem eller vurderes som hensiktsmessig.
- Arbeidsevnen varierer ganske mye blant de som er med i TULT-ordningen. Det er særlig fysiske helseproblemer som reduserer arbeidsevnen blant dem som er ansatt med TULT, i noen tilfeller også psykiske helseproblemer og kombinasjoner av disse.
- Mens det i den danske fleksjob-ordningen som hovedregel er en forutsetning at den fleksjob-ansatte er ansatt i full stilling, og får lønnstilskudd i henhold til nedsatt arbeidsevne og full jobb, har man i den norske TULT-ordningen valgt å ta utgangspunkt i den konkrete arbeidsavtalen, som kan være arbeid på deltid. Det kan føre til at det blir mer tilfeldig hva samlet lønn for deltakeren vil bli. For personer som er avhengig av en inntekt fra fulltids arbeid, vil en lønn basert på deltidsstilling ofte føre til problemer med selvforsørgelse. Det betyr at noen ikke ser seg i stand til å delta i arbeidslivet eller at hun/han likevel vil være avhengig av å få trygdeytelser, f.eks. gradert uførepensjon. Dette fører til at det blir brukt andre løsninger i Norge, som kombinasjon med gradert uføreytelse og TULT. Den danske ordningen har rammebetingelser som i større grad støtter løsninger bort fra uførepensjon og over på lønnstilskudd. Samtidig har den norske ordningen løsninger som gjør det lettere å ha en arbeidstilknytning for de med svært redusert arbeidsevne.
- Størrelsen på lønnstilskuddet i TULT defineres i teorien som gapet mellom kravet til arbeidstakers yteevne i den aktuelle jobben og kravet arbeidsgiver stiller til innsats/yteevne i en aktuell stilling. Saksbehandlerne skal bruke arbeidsevnevurdering relatert til den aktuelle jobben og så gi lønnstilskudd i hht. til reduksjon i arbeidsevne. Arbeidsgivers opplysninger og vurdering er et viktig element i den vurderingen. I praksis ser det enkelte ganger ut til at størrelsen på lønnstilskuddet fastsettes i en ”forhandling” mellom NAVs saksbehandler og arbeidsgiver der saksbehandler gjerne vil fremstå som spesielt lydhør overfor arbeidsgiveren for å få til sysselsetting.
- Så langt har arbeidsgivere i offentlig sektor vært tilbakeholdne, kanskje fordi ordningen foreløpig er lite kjent. Det kan tenkes at kvinneandelen kommer til å øke når helse- og sosialsektoren spesielt og offentlige arbeidsgivere generelt oppdager TULT. Dette kan medføre at andelen kvinner som jobber mindre enn 50 % kommer til å øke, men dette er igjen avhengig av hvilke muligheter offentlige arbeidsgivere har til å finansiere lønnen. Jo lavere antall timer en ansatt yter en reell arbeidsinnsats, desto mindre lønnsomt vil TULT antakelig

være for en arbeidsgiver. Dersom denne logikken virker inn på ansettelsesbeslutninger, vil det kunne dempe en eventuell økning av ansatte med TULT som jobber mindre enn 50 %.

- I TULT-forsøket hevdes det av noen involverte at man ikke bør kombinere gradert uførepensjon og lønnstilskudd. Argumentet er at TULT skal brukes for å unngå nettopp uførepensjon. Bruk av en aktiv TULT-ordning i hele stillinger bidrar til at man lettere kan oppfatte seg selv – og oppfattes av andre – som å være ordinært ansatt. Samtidig gir denne kombinasjonen muligheter for arbeidstilknytning for de med svært redusert arbeidsevne.
- TULT kan antakelig bli et viktig virkemiddel ved sykefraværsoppfølging, for jobbfastholdelse og som alternativ til uførepensjon. Samtidig advarer noen NAV-ansatte mot å gi TULT status som ”et seniorpolitisk virkemiddel”. Terskelen for TULT bør være høy, sier de, for å unngå at TULT kan oppfattes som en kompensasjonsordning for næringslivet. Overgangen til uførepensjon vokser blant de som er over 50 år. Prinsipielt må det være enkeltindividets behov som skal være styrende ved bruk av TULT, ikke virksomhetens. Fordelen med TULT som alternativ til uførepensjon vil være at arbeidstakeren beholder arbeidsforholdet og lønnen sin, mens gradert uførepensjon lett gir den ansatte dårligere inntektsgrunnlag. Arbeidsgiverens fordel med TULT er at ordningen gir virksomheten et virkemiddel for å realisere en personalpolitikk som oppleves å være ivaretagende, samtidig som virksomheten beholder den ansattes kompetanse. Det finnes flere eksempler i forsøket på at eldre ansatte har tjent på at TULT brukes fordi det har gitt arbeidsgiveren råd til å beholde dem i jobben.
- Oppfølging er viktig for å avdekke tidlig behov for justeringer i et arbeidsforhold der TULT brukes. Oppfølgingen bør foregå i forkant av eventuelle problemer som kan oppstå, noe som forutsetter det å være samtalepartner og det å etablere tillit og trygghet i relasjonen med NAV. Oppfølgingen må i særlig grad rette seg mot arbeidsforhold med ansatte med sterkt redusert arbeidsevne – i og med at det erfaringsmessig er disse som står i størst fare for å bli skjøvet ut igjen.
- Det er stor variasjon i virksomhetene i oppfatningen om en TULT-jobb er en ordinær jobb. Jo nærmere den TULT-ansattes arbeidsoppgaver ligger virksomhetens kjerneområde, og jo mer kompetent og kontinuerlig arbeidsinnsats er, jo mer ordinær vil TULT-ansettelsen fremstå.
- Flere arbeidsgivere og TULT-ansatte selv oppfatter det sånn at man er ”tiltaksansatt” fordi ansettelsen forutsetter en økonomisk støtte fra det offentlige. Tendensen er at de som har ansettelse fra før, og hvor virksomheten reelt har bruk for vedkommendes kompetanse, forstås tilskuddet som tilrettelegging i en ordinær stilling. Hvis man derimot har gått med på å ansette vedkommende av sosiale årsaker, fordi omkostningene blir små på grunn av tilskuddet, og man ikke har behov for å ansette noen uten tilskuddet, oppfattes ansettelsen lettere som en ”tiltaksansettelse”.
- Når TULT etter hvert er blitt mer kjent, har det vært flere henvendelser i forbindelse med ansatte som ”hangler” i jobben, både fra arbeidslivssentrene (ALS) og fra arbeidsgivere. I disse sakene har det vært en tendens til at saksbehandlere, særlig de med bakgrunn fra NAV Arbeid, har vært

tilbakeholdne, bl.a. ut fra en skepsis mot å skulle overta lønnsansvar for folk som er i jobb, usikkerhet i forhold til hvor grensene for økonomisk støtte skal gå og usikkerhet knyttet til budsjettmessige prioriteringer.

1.3 Ordningens omfang i dag

Ser vi på tilgjengelig statistikk fra NAV over antall deltakere på TULT ved utgangen av april 2010, ser vi at hovedmålet ”Beholde arbeid” er det langt viktigste med en andel på 59 prosent (se Tabell 1). Ifølge NAV er det en målsetning å få en jevnere fordeling mellom kategoriene.

Tabell 1: Personer registrert i tiltaket TULT (tidsubestemt lønnstilskudd) fordelt på hovedgrupper av arbeidssøkerstatus, fylke og hovedmål ved utgangen av april 2010.

Fylke	Hovedmål				I alt
	Beholde arbeid	Skaffe arbeid	Øke deltagelse	Ukjent	
Østfold	88	28	28		144
Akershus	87	49	29		165
Oslo	103	28	32		163
Hedmark	94	21	8	2	125
Oppland	9	10	5	2	26
Buskerud	93	28	18		139
Vestfold	107	48	22		177
Telemark	32	14	22		68
Aust-Agder	34	16	40		90
Vest-Agder	92	22	32		146
Rogaland	69	12	16		97
Hordaland	162	42	55		259
Sogn og Fjordane	28	13	18		59
Møre og Romsdal	48	18	7		73
Sør-Trøndelag	79	40	29	1	149
Nord-Trøndelag	51	20	17	1	89
Nordland	60	28	15		103
Troms	80	26	34		140
Finnmark	31	40	10		81
I alt	1 347	503	437	6	2 293
Kilde: NAV					

1.4 Evalueringens formål

Arbeidsdepartementet (AD) satte fra 2007 i gang et forsøk med tidsubestemt lønnstilskudd (TULT). Forsøket er omtalt i St.prp. nr. 1 (2006-2007) og i St.meld. nr. 9 (2006-2007) ”Arbeid, velferd og inkludering”. Formålet med TULT er å forebygge uførepensjonering og øke mulighetene for ordinært arbeid blant personer med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne. Forsøket startet opp i fylkene Akershus, Vestfold, Aust-Agder, Nord-Trøndelag og Finnmark i 2007. Forsøket ble gjort landsdekkende fra 01.01. 2008. Arbeidsforskningsinstituttet evaluerte oppstartsfasen av ordningen i 2008 (Spjelkavik 2008). Hovedfunnene fra 2008-evalueringen er omtalt i neste avsnitt i den grad de er relevante for innværende evaluering. Om formålet med denne evalueringen sier oppdragsgiver:

”Formålet med evalueringen av forsøket med tidsubestemt lønnstilskudd er å fremskaffe et beslutningsgrunnlag for å avgjøre om ordningen skal etableres som et

permanent arbeidsmarkedstiltak. Evalueringen skal så langt det er mulig gi kunnskaper om rekrutteringen til ordningen og kartlegge ev. overganger til andre ordninger samt beregne de økonomiske konsekvensene av ordningen for samfunnet, arbeidsgiver og den enkelte deltaker.”

Videre har AD anført spesifikke problemstillinger som ønskes belyst i evalueringen av forsøket med tidsubestemt lønnstilskudd (TULT). Disse er:

- Gjennomføring av en nytte- kostnadsanalyse av både de samfunnsøkonomiske konsekvensene av ordningen og de økonomiske konsekvensene for den enkelte deltaker og arbeidsgiveren samt kartlegging av tilhørende fordelingsvirkninger. Er tiltaket lønnsomt for samfunnet, arbeidsgiveren og den enkelte deltaker?
- Vurdering av fortrenkning og ev. dødvektstap ved ordningen.
- Vurdering av risikoen i forsøket for kostnadsoverveltning fra arbeidsgivernes side.
- Redegjørelse for relevante nytteeffekter som ikke kommer frem i en økonomisk analyse, bl.a. ordningens potensial til å forebygge uønsket passivitet/ uførepensjonering.
- Kartlegging av rekrutteringen til ordningen gjennom bl.a. å se nærmere på deltakernes arbeids- og ledighetshistorie, tiltakshistorie, trygdehistorie mv. Treffer man målgruppen for ordningen? Kartleggingen bør skille mellom 1) ansatte som innvilges lønnstilskudd for å beholde arbeidet og 2) arbeidssøkere eller trygdede som ønsker å komme i arbeid.
- Kartlegging av trekk ved dagens regelverk og administrative rutiner knyttet til avgrensning av målgruppen, rekruttering, subsidieringsnivå mv. som påvirker utfall og resultat av ordningen.
- Gjennomgåelse av hhv. fastholdelse og frafall fra ordningen samt vurdering av hva som skjer og hva som har betydning for at deltakere hhv. lykkes eller mislykkes med å bli værende i arbeid med tidsubestemt lønnstilskudd. Kartlegging av bl.a. betydningen av oppfølgingen fra NAV.
- Vurdering av hensiktsmessigheten av dagens rammefinansiering av ordningen hvor tiltaket inngår i totalrammen for bevilgningen til arbeidsmarkedstiltak.
- Beregning av et mulig fremtidig omfang av ordningen med tidsubestemt lønnstilskudd sammenliknet med bl.a. ordningen med fleksjobb i Danmark.”

Kapittel 2. Evalueringens metodiske design og problemstillinger

2.1 Grunnleggende metodiske betraktninger

Hensikten med denne evalueringen er å fremskaffe et beslutningsgrunnlag for å avgjøre om TULT skal etableres som et permanent arbeidsmarkedstiltak. Det avgjørende er om TULT er samfunnsøkonomisk lønnsomt i et lengre perspektiv, sett i forhold til hva som ville ha skjedd hvis ikke tiltaket ble gjort permanent. Dette kontrafaktiske problemet (se avsnitt 5.1) reiser en rekke metodiske spørsmål siden en innen samfunnsvitenskapen som oftest ikke kan ha kontrollerte, randomiserte eksperimenter som f.eks. innen medisin.

Ideelt sett burde en før forsøket med TULT ble satt i verk i de fem fylkene ha formulert ett sett med kvantitative og kvalitative mål og aller viktigst ”referansebaner” og sammenligningsgrupper. Siden individenes suksess på arbeidsmarkedet påvirkes sterkt av konjunktorene, av offentlig politikk (motkonjunkturtiltak), må en forsøke å skille ut effekten av konjunktur og politikk fra tiltakets langsiktige effekt. Ideelt sett burde en derfor ha sammenlignet TULT-deltakernes arbeidsmarkedsløp med ”tilsvarende” grupper over et ”tilsvarende” konjunkturforløp.

I praksis er dette ikke mulig. For det første er ikke noe konjunkturforløp identisk. For det andre vil det være et ”seleksjonsproblem” så lenge ikke utvelgelsen til et tiltak er tilfeldig. Det at spesielle arbeidsgivere, NAV og de arbeidssøkende selv, aktivt går inn i TULT, gir en skjevhet i forhold til en ideell eksperimentell situasjon.

Selv om en er langt fra en ideell eksperimentell situasjon, så kan man komme langt ved å sammenligne med ”tilsvarende” konjunkturforløp, og gjøre et bevisst valg av kontrollgrupper. Det hadde vært ønskelig at disse hadde vært valgt før man så hvordan tiltaket utviklet seg, for at ikke dette valget – bevisst eller ubevisst – skal bli preget av de effekter man ønsker at tiltaket skal få påvist – både i positiv eller negativ forstand – alt etter hvilket grunnleggende syn man har på det offentliges rolle i økonomien mer generelt.

Et annet viktig moment for å vurdere et tiltaks samfunnsøkonomiske effekt er tids-horisonten, spesielt for et tiltak som er tidsbegrenset, som TULT er. Fenomenet ”svingdørsklienter”, dvs. personer som over et lengre tidsrom stadig går inn og ut av ”systemet” (f.eks. arbeidsledighet, arbeidsmarkedstiltak, rehabilitering), har reist spørsmålet om hva som skal til for å få slike ”svingdørsklienter” varig ut av ”systemet”. En hypotese har vært at for å komme ut av en viss ”bane” – eller ond sirkel - (arbeidsledighet) og over i en annen bane – god sirkel, så må det kanskje kraftig lut til. Litt hjelp, f.eks. korte AMO kurs, vil kanskje ikke være nok, og vil dermed i en viss forstand være ”bortkastet”. I en analyse av arbeidsmarkedstiltaket SKAP fremkom det at mange av personene i SKAP-tiltaket var inne i en runddans mellom midlertidige jobber, arbeidsløshet, tiltaksarbeid og AMO-kurs (Ekeland 1995). I denne sammenheng må TULT sees på som et forholdsvis ”kraftig” virkemiddel. Den samfunnsøkonomiske effekten på lang sikt blir derfor i hovedsak avgjort ved om:

- a) personer som stort sett har vært i jobb – forblir i jobb pga. TULT,
- b) de som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet får jobb – og hvor lenge de blir i jobben.

For begge grupper er det en utfordring med de tilgjengelige data å avgrense en relevant sammenligningsgruppe. Man kan også drøfte den samfunnsøkonomiske effekten i forhold til en sannsynlig alternativ bane ved f.eks. å anta at for alle ville uførepensjon være alternativet og så beregne nytte og kostnad for TULT mot uførepensjon. At alle skulle havnet på uførepensjon er nok en for ekstrem antakelse, men etter vår mening nyttig som et referansepunkt. Ved å forsøke å lage best mulige sammenligningsgrupper for hhv. a) og b) vil man se hvor ”ekstrem” denne 100 % uførepensjon hypotesen er. En annen viktig faktor er den subjektive oppfatningen til TULT-arbeidsgivere og ansatte i NAV – både de som jobber med TULT og de som ikke gjør det, men som kjenner ”klientellet”.

2.2 Evalueringens struktur

Evalueringen har bestått av fire deler:

1. Målevaluering. Spørsmålet her er om man treffer målgruppen for ordningen. Evalueringen av TULT i 2008 (Spjelkavik 2008) ga et klart inntrykk av at man i forsøket treffer den målgruppen som ordningen er beregnet på.
2. Effektevaluering. Vi undersøker i denne delen om TULT bidrar til å øke eller redusere sjansene for uførepensjonering, i forhold til en situasjon hvor ordningen ikke hadde vært gjennomført. I denne sammenhengen er problematikken rundt seleksjon av brukere til ordningen viktig, og som vi vil forsøke å ta hensyn til i analysen. Vi vurderer også evt. dødsvektstap ved ordningen.
3. Andre effektanalyser. Her inngår bl.a. fortrenningseffekter og kostnadsoverveltning fra arbeidsgivernes side.
4. Nytte-/kostnadsanalyse og samfunnsøkonomiske konsekvenser. Her vurderer vi i hvilken grad TULT kan sies å være lønnsomt for samfunnet, arbeidsgiverne og de enkelte tiltaksdeltakerne.

Disse delene av evalueringen vil i det følgende utdypes i mer detalj.

2.2.1 Målevaluering

Hovedfokus i målevalueringen har vært om man treffer målgruppen for ordningen. I prosjektet har vi kombinert kvalitative og kvantitative data for å undersøke dette nærmere. Spesielt vil vi kartlegge rekrutteringen til TULT gjennom bl.a. å se nærmere på deltakernes arbeids- og ledighetshistorie, tiltakshistorie m.v. Evalueringen til Spjelkavik (2008) viser forøvrig at det er et klart inntrykk fra forsøket at TULT er en ordning både for de som står i fare for å bli skjøvet ut av arbeidslivet og for de som har problemer med å komme seg inn i det, i harmoni med ordningens mål.

Det fremgår av konkurransegrunnlaget at kartleggingen under dette punktet bør skille mellom a) ansatte som innvilges lønnstilskudd for å beholde arbeidet, og b) arbeidssøkere eller trygdede som ønsker å komme i arbeid. Et viktig utgangspunkt

her er å gi en deskriptiv analyse av de sammenligningsgruppene som vi vil konstruere i effektevalueringen (se neste avsnitt).

Sentrale problemstillinger i denne delen av evalueringen er:

- Treffer TULT den målgruppen som ordningen er beregnet på?
- Kartlegge trekk ved dagens regelverk og administrative rutiner knyttet til avgrensning av målgruppen, rekruttering, subsidieringsnivå m.v. som påvirker utfall og resultat av ordningen.
- Hvordan varierer arbeidsevnen blant de som er med i TULT-ordningen?

Primære datakilder i denne delen har vært:

- Dokumentanalyser
- Intervjuer med nøkkelpersoner
- Registerdataanalyser

2.2.2 Effektevaluering: Beregning av sannsynligheten for uførepensjonering

Effektevaluering har fokus på hvor stor effekt TULT har for å forhindre uførepensjonering. I denne sammenhengen er problematikken rundt seleksjon av brukere (dvs. TULT-deltakerne) til ordningen viktig (se avsnitt 5.1.).

Under dette punktet vil vi først gi en beskrivende analyse av TULT-deltakerne. Dernest vil vi forsøke å måle effekten av ordningen. Her vil vi gjøre bruk av ulike sammenligningsgrupper. Dette vil gjøre det mulig å undersøke om ordningen bidrar til økt eller redusert sannsynlighet for uførepensjonering – i forhold til en situasjon hvor ordningen ikke ble gjennomført.

Sentrale problemstillinger i denne delen av evalueringen er:

- Bidrar TULT til å redusere sjansene for å bli uførepensjonert?
- Vurdere ordningens potensial til å forebygge uønsket passivitet / uførepensjonering – herunder ev. dødvektstap ved ordningen
- Hvordan bidrar individuelle kjennetegn (som kjønn, alder, osv.) til mulighetene for å forhindre uførepensjonering? Hvilke individkjennetegn er viktige for å forhindre overgang fra ordningen til uførepensjon?

Primære datakilder i denne delen har vært:

- Registerdataopplysninger om TULT-deltakere og sammenligningsgrupper
- Intervjuer med nøkkelpersoner

2.2.3 Andre virkninger av TULT

På det samfunnsmessige plan kan lønnstilskudd fortrenge andre ved at en jobb som arbeidsgiver uansett ville etablert, alternativt hadde blitt fylt av en arbeidsledig jobbsøker uten tiltak. Tiltakene kan i slike tilfeller likevel ha effekt i den retningen man ønsker. De kan fremme yrkesdeltakelsen og sysselsettingen dersom de som blir fortrent klarer seg bedre på egenhånd enn de som kommer inn på tiltaksjobben. Det kan også tenkes en positiv velferdseffekt dersom en slik fortrenkning medfører at en langtidsledig person får arbeid på bekostning av en korttidsledig.

En annen variant av fortrenkning går ut på at arbeidssøkeren som får tiltaksjobben eller lønnstilskuddet, alternativt ville blitt ansatt på ordinære vilkår i samme jobb. Denne type fortrenkning kalles i litteraturen for dødvektstap (se f.eks. ECON 2006b, Dale-Olsen et al. 2006, Raaum et al. 2002), som vil bli kommentert i effektanalysen i avsnitt 5.2 (se også avsnitt 2.2.2). Heller ikke i denne situasjonen er det nødvendigvis slik at tiltaket er uten effekt hvis man ser på helheten. Tiltakene kan frigjøre lønnsmidler i virksomhetene som kan bidra til å øke etterspørselen etter annen arbeidskraft. I dette tilfellet innebærer tiltaket en overføring av ressurser til virksomhetene. Dette vil ofte kunne være situasjonen i offentlige virksomheter som har fått et bestemt årsbudsjett til sin disposisjon. Ved bruk av tiltak i private bedrifter vil fortrenkningseffekten kunne bli større.² Et siste spørsmål av samfunnsmessig art er om kostnadene ved gjennomføringen av tiltaket er så høye at de overgår den nytten som deltakerne og samfunnet har. Om kostnadene skulle være høyere, betyr det ikke nødvendigvis at tiltaket ikke bør gjennomføres, f.eks. hvis det bidrar til å øke velferden til prioriterte grupper.

Sentrale problemstillinger i denne delen av evalueringen er:

- Vurdere fortrenkning ved ordningen.
- Oppfattes TULT som en kompensasjonsordning for næringslivet?
- Er det en risiko i forhold til kostnadsoverveltning fra arbeidsgivernes side?
- Vurdere hva som bidrar til fastholdelse og frafall fra ordningen.
- Hva har betydning for at deltakerne lykkes eller mislykkes med å bli værende i arbeid under TULT-ordningen? Hvilken betydning har oppfølgingen fra NAV i denne sammenhengen?

Den primære datakilden i denne delen har vært intervjuer med nøkkelpersoner.

2.2.4 Nytte-/kostnadsanalyse og samfunnsøkonomiske konsekvenser

Det skal foretas en nytte-/kostnadsanalyse av ordningens samlede samfunnsøkonomiske virkninger, herunder lønnsomheten for samfunnet, arbeidsgiverne og den enkelte deltaker. AD ønsker også at det gis en vurdering av tiltakets fremtidige omfang. Dette punktet vil vi spesielt knytte opp til måloppnåelsen ved ordningen. Formålet med effektanalysen er å undersøke i hvilken grad ordningen har en positiv effekt på sjansene for å forhindre uførepensjonering. I tillegg vil vi i den kvalitative analysen (intervjuene) undersøke muligheten for eventuelle fortrenkningseffekter av ordningen. Disse analysene vil være et viktig utgangspunkt for våre vurderinger under dette punktet.

Sentrale problemstillinger i denne delen av evalueringen er:

- Hva er ordningens samlede samfunnsøkonomiske konsekvenser?
- Er ordningen lønnsom for samfunnet, arbeidsgiverne og den enkelte deltaker?

Primære datakilder i denne delen har vært alle tilgjengelige datakilder og en oppsummering av disse.

² Ifølge Raaum et al. (2002) er det grunn til å tro at dødvektstap og fortrenkning er spesielt stort ved lønnstilskudd til private bedrifter.

2.3 Evalueringens datakilder

Evalueringen er hovedsakelig basert på to datakilder. Vi har for det første benyttet oss av registerdata for å få oversikt over tidligere arbeidserfarings- og arbeidsøkerperioder, og hvorvidt man har mottatt uførepensjon i den perioden registerdataene våre dekker. I tillegg kommer bakgrunnsdata som bl.a. kjønn, alder, sivilstand, familiesammensetning og bosted. Registerdataene er hentet fra FD-trygd-databasen i Statistisk sentralbyrå (SSB).

For det andre har vi basert evalueringen på intervjuer med nøkkelpersoner i NAV og arbeidsgivere som har vært involvert i TULT-ordningen. I tillegg har vi gjennomført en dokumentstudie, som vil bli kommentert i neste avsnitt.

2.3.1 Dokumentstudie

En dokumentanalyse er gjennomført i prosjektet. Den omfatter dokumenter som beskriver eventuelle målsetninger og organisering av ordningen, samt strategi og prioriteringer på overordnet nivå og på lokalt nivå:

- Prosjektbeskrivelser
- Fremdriftsrapporter
- Sluttrapporter
- Tidligere evalueringer, herunder Spjelkavik (2008)
- Dokumenter som beskriver overordnede mål og strategier for ordningen
- Interne notater på NAV-nivå

Dokumentanalysen danner primært et grunnlag for mål- og effektevalueringen.

2.3.2 Intervjuer med nøkkelpersoner

Vi har gjennomført intervjuer med nøkkelpersoner i NAV og arbeidsgivere som har vært involvert i TULT-ordningen. Nøkkelinformanter i NAV omfatter erfarne saksbehandlere, rådgivere, konsulenter samt fylkesansvarlige for ordningen. Intervjuene med NAV-saksbehandlere og TULT-arbeidsgivere er blitt gjennomført som individuelle intervjuer, oftest som telefonintervjuer, mens intervjuene med fylkesansvarlige for TULT i NAV i hovedsak er blitt gjennomført i grupper.

Vi har foretatt 16 intervjuer med saksbehandlere i NAV (se vedlegg 10.1 for intervjuguide) og 16 intervjuer med arbeidsgivere som har TULT-medarbeidere (se vedlegg 10.2 for intervjuguide). Intervjuene er foretatt med respondenter fra 8 fylker. I tillegg har vi foretatt 11 intervjuer med fylkesansvarlige (se vedlegg 10.3 for intervjuguide) og to intervjuer med ansvarlige for ordningen sentralt i NAV.

2.3.3 Registerdataanalyse

Vi har i registerdatanalysen benyttet data fra FD-Trygd-databasen i Statistisk sentralbyrå (SSB). Denne databasen henter data som er sentrale for forskning innen flere trygde- og sosialpolitiske områder fra en rekke ulike administrative registre.

Registerdataene består av følgende populasjon:

Populasjon: Alle personer i alderen 15-67 år som var registrert som arbeidssøkere en eller annen gang i perioden 2007-2008.

Både analysegruppen (dvs. TULT-deltakerne) og sammenligningsgruppene er konstruert på bakgrunn av denne populasjonen. Alder er definert ved utgangen av 2008.

For denne populasjonen har vi bakgrunnsinformasjon om alle personene (som inngår i populasjonen). Bakgrunnsinformasjonen er representert ved hjelp av variabler som fremgår av FD-Trygd Variabelliste (Akselsen et al. 2007), og dekker hele perioden 2001-2008.³ Vi har satt starttidspunktet på denne perioden (observasjonsperioden) lik 01.05.2001, ettersom det har vært et omfattende tidsbrudd for (registrerte) arbeidssøkere i 2001. Ettersom vi derfor har startet analyseperioden 01.05.2001, unngår vi dette tidsbruddet og komplikasjoner med å se to ulike arbeidssøkerregistre i sammenheng.

Bakgrunnsinformasjonen dekker en rekke temaområder. Disse temaområdene er bl.a. følgende områder:

- Demografi:
 - Bosatte (bl.a. personens statsborgerskap og bostedsfylke)
 - Sivilstand
 - Familiesammensetning (bl.a. antall barn under 18 år i familien)
 - Fødeland og andre konstante kjennemerker (fødeland, innvandrerkategori, landbakgrunn, kjønn og fødselsår)
- Uførepensjon (bl.a. første uføretidspunkt og uføregrad for uførepensjonist)
- Foreløpig uførestønad (bl.a. første uføretidspunkt og uføregrad)
- Tidsbegrenset uførestønad (bl.a. uføretidspunkt og uføregrad)
- Medisinsk rehabilitering
- Sykepenger
- Sysselsetting (bl.a. næring, arbeidsfylke og yrkeskode)
- Arbeidssøkere (bl.a. hovedgruppering av arbeidssøkere, hovedarbeidssøkerstatus, tiltakstype og stønadstype/ytelse som mottas av arbeidssøker/yrkeshemmet)
- Inntekt (yrkesinntekt, ytelser fra folketrygden, dagpenger ved arbeidsledighet og samlet inntekt)

Det er verdt å merke seg at TULT-deltakerne i disse registerdataene er fra forsøkets oppstart. I 2009 og 2010 økte antall personer i ordningen betydelig. Dette er ikke reflektert i våre registerdata da nye deltakere fra 2009 og 2010 ikke inngår i datamaterialet. Det innebærer at det er en viss mulighet for at de siste årenes TULT-deltakere kan ha andre kjennetegn enn de som inngår i vårt materiale. Skjevheter kan gjøre seg gjeldende blant annet hvis det var slik at man i oppstartfasen var opptatt av å komme raskt i gang med å finne personer. Det kan også ha vært en usikkerhet blant saksbehandlerne som fikk prege utvalget av deltakere i starten. Dette innebærer at intervjuene og registerdataene ikke nødvendigvis handler om identiske grupper, da vi i intervjuene sannsynligvis fanger opp erfaringer fra de nyeste sakene.

³ Vi har i prosjektet gjort bruk av ulike dokumentasjonsrapporter for FD-Trygd-databasen: Nordseth og Sandnes (2003), Akselsen et al. (2006), Nordseth og Sivertstøl (2006), og Akselsen et al. (2009).

2.4 Problemstillinger og datakilder

I tabellen under har vi oppsummert hvilke datakilder som anvendes for å belyse de ulike problemstillingene.

Tabell 2: Evalueringens problemstillinger og datakilder.

Problemstillinger	Datakilder		
	Dokument	Registerdata	Intervju
Målgrupper			
1. Treffer TULT den målgruppen som ordningen er beregnet på?		x	x
2. Hvordan varierer arbeidsevnen blant de som er med i TULT-ordningen?		(x)	x
3. Kartlegge trekk ved dagens regelverk og administrative rutiner knyttet til avgrensning av målgruppen, rekruttering, subsidieringsnivå m.v. som påvirker utfall og resultat av ordningen.	x		x
Virkemiddel mot uførepensjonering			
4. Bidrar TULT til å redusere sjansene for å bli uførepensjonert?		x	x
5. Vurdere ordningens potensial til å forebygge uønsket passivitet / uførepensjonering – herunder ev. dødvektstap ved ordningen.		x	x
6. Hvordan bidrar individuelle kjennetegn (som kjønn, alder, osv.) til mulighetene for å forhindre uførepensjonering? Hvilke individkjennetegn er viktige for å forhindre overgang fra ordningen til uførepensjon?		x	(x)
Andre virkninger av TULT			
7. Vurdere fortregning ved ordningen.			x
8. Oppfattes TULT som en kompensasjonsordning for næringslivet?			x
9. Er det en risiko i forhold til kostnadsoverveltning fra arbeidsgivernes side?			x
10. Vurdere hva som bidrar til fastholdelse og frafall fra ordningen.			x
11. Hva har betydning for at deltakerne lykkes eller mislykkes med å bli værende i arbeid under TULT-ordningen? Hvilken betydning har oppfølgingen fra NAV i denne sammenhengen?			x
Samfunnsøkonomiske konsekvenser			
12. Hva er ordningens samlede samfunnsøkonomiske konsekvenser?	x	x	x
13. Er ordningen lønnsom for samfunnet, arbeidsgiverne og den enkelte deltaker?	x	x	x

For å besvare problemstillingen om ordningen treffer den intenderte målgruppen, er det nødvendig å undersøke noen underliggende problemstillinger først. I neste kapittel vil vi gi en beskrivelse av TULT-deltakerne, mens vi i kapitlene 4 og 5 vil undersøke TULT-deltakernes arbeidsevne. I kapittel 6 ser vi nærmere på hvorvidt TULT-deltakerne blir uførepensjonert i løpet av den perioden de er inne i tiltaket. Som en oppsummering av disse kapitlene vil vi ta stilling til hvorvidt ordningen

treffer den intenderte målgruppen eller ikke. Evalueringens øvrige problemstillinger blir besvart løpende i de respektive kapitlene.

Kapittel 3. Kjennetegn ved TULT-deltakerne

Problemstillingen vi vil ta for oss i dette kapittelet er:

- Beskrive kjennetegn ved TULT-deltakerne

Problemstillingen i dette kapittelet vil bli belyst gjennom ulike datakilder, og vi starter først i avsnitt 3.2 og avsnitt 3.3 med å se på registerdataene. Dernest vil vi i avsnitt 3.4 supplere med informasjon samlet inn gjennom intervjuer med saksbehandlere i NAV og intervjuer med arbeidsgivere som har TULT-ansatte.

3.1 Forskriften og målgruppen for TULT

I forskriften til tiltaket, § 2. Målgruppe, er målgruppen for TULT definert som følger:

Tiltaket skal forbeholdes personer i og utenfor arbeidslivet som har varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne og hvor alternativet kan være overgang til uførepensjon. Tiltaket skal være vurdert før uførepensjon innvilges. Forsøket omfatter personer med nedsatt arbeidsevne på grunn av helsemessige og/eller sosiale årsaker. Målgruppen kan også omfatte personer som er innvilget gradert eller full uførepensjon.

Ifølge Spjelkavik (2008) kan ordningen også anvendes overfor personer på ulike midlertidige inntektssikringsordninger som bl.a. rehabiliteringspenger, attføringspenger, tidsbegrenset uførestønad og økonomisk sosialhjelp hvor man har prøvd eller vurdert andre arbeidsrettede virkemidler uten å lykkes med å få til en varig tilknytning til arbeidslivet.

3.2 Identifisering av TULT-deltakerne og personer i sammenligningsgrupper basert på registerdataene

Registerdataene omfatter registrerte arbeidssøkere i perioden 2007-2008 (se avsnitt 2.3.3). På bakgrunn av disse dataene har vi identifisert deltakerne på TULT (dvs. analysegruppen):

Deltakerne på TULT: Alle registrerte arbeidssøkere i alderen 15-67 år som deltok på TULT en eller annen gang i perioden 2007-2008 (de kan også ha vært registrert på andre arbeidsmarkedstiltak i denne perioden).

I tillegg har vi konstruert tre relevante sammenligningsgrupper. Sammenligningsgruppe 1 er som følger:

Sammenligningsgruppe 1: Alle registrerte arbeidssøkere i alderen 15-67 år som mottok sykepenger i minst et halvt år (dvs. 180 dager) i perioden 2007-2008 (ser kun på de som er i langtids sykefravær), men som ikke var registrert som TULT-deltakere i denne perioden.

For sammenligningsgruppe 1 skal vi videre kreve at personer som inngår i denne gruppen mottar sykepenger i henhold til regler for arbeidstakere. I tillegg skal vi kreve at ingen som inngår i sammenligningsgruppe 1 skal motta sykepenger ihht. bestemmelsene om sykepenger til arbeidsledige, dvs. vi skal kreve at personer i gruppe 1 i utgangspunktet ikke er arbeidsledige (hvilket innebærer at personer i gruppe 1 har jobb/ansettelse fra før). Vi har også informasjon om prognosegrupper for de som mottar sykepenger (angir bl.a. i hvilken grad medisinsk behandling alene antas å gjøre pasienten fullt arbeidsfør, eller om det er aktuelt med omskolering/attføring ev. bedriftsintern, i tillegg til medisinsk behandling), men denne variabelen er av dårlig kvalitet slik at vi ikke har kunnet benytte denne variabelen i analysen.

Sammenligningsgruppe 2 er konstruert slik:

Sammenligningsgruppe 2: Alle registrerte arbeidssøkere i alderen 15-67 år som mottok rehabiliteringspenger i minst et halvt år (dvs. 180 dager) i perioden 2007-2008, men som ikke nødvendigvis mottok rehabiliteringspenger sammenhengende i minst et halvt år. I tillegg skal denne gruppen ikke har vært registrert som TULT-deltakere i denne perioden.

Ettersom sammenligningsgruppe 2 mottar rehabiliteringspenger, har denne gruppen redusert arbeidsevne og kan dermed stå i fare for å bli uførepensjonert.

Sammenligningsgruppe 3 er som følger:

Sammenligningsgruppe 3: Alle registrerte arbeidssøkere i alderen 15-67 år som deltok på ett eller flere av følgende tiltak en eller annen gang i perioden 2007-2008 (de kan også ha vært registrert på andre arbeidsmarkedstiltak i denne perioden): Arbeid med bistand, arbeidspraksis i skjermet virksomhet, arbeidspraksis i ordinære bedrifter, kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift, tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift, og lønnstilskudd av lengre varighet for personer med nedsatt arbeidsevne. I tillegg skal denne gruppen ikke har vært registrert som TULT-deltakere i denne perioden.

Vi skal ytterligere avgrense sammenligningsgruppe 3 til de tiltaksdeltakerne som mottok attføringspenger når de deltok på ett av de avgrensede tiltakene for denne gruppen (dvs. arbeid med bistand, arbeidspraksis i skjermet virksomhet, arbeidspraksis i ordinære bedrifter, kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift, tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift, lønnstilskudd av lengre varighet for personer med nedsatt arbeidsevne). Grunnen til dette kravet er bl.a. for å unngå å få med mottakere av sykepenger på tiltak siden dette er personer som også kan inngå i sammenligningsgruppe 1.

For alle de tre sammenligningsgruppene skal vi videre kreve at ingen personer skal inngå i mer enn én sammenligningsgruppe. Vi fjerner derfor de personene som ikke oppfyller dette kriteriet (dvs. personer som er i minst 2 sammenligningsgrupper).

Dessuten skal vi kreve at en person i en sammenligningsgruppe har vært registrert som yrkeshemmet (eller person med nedsatt arbeidsevne) en eller annen gang i perioden 2005-2008. Grunnen til at vi pålegger dette kravet er at vi ønsker å ta utgangspunkt i de som (reelt sett) står i fare for å bli skjøvet ut av arbeidslivet til uførepensjon. Dette kravet er nok mest aktuelt for sammenligningsgruppe 1, hvor mange av de som ikke er berørt av dette kravet (om å ha vært registrert som yrkeshemmet) i utgangspunktet kan forventes å bli fullt arbeidsføre etter at perioden som mottaker av sykepenger opphører.

I den deskriptive analysen i neste avsnitt (avsnitt 3.3) finner vi at 5.943 personer inngår i sammenligningsgruppe 1, 12.777 personer inngår i gruppe 2, og 14.623 personer inngår i gruppe 3. Vi har undersøkt hvor mange færre personer som vil inngå i hver sammenligningsgruppe hvis vi setter som krav at en person har vært registrert som yrkeshemmet en eller annen gang i perioden 2007-2008 (og ikke i perioden 2005-2008). Det viser at gruppe 1 ville da ha bestått av 4.220 personer, gruppe 2 ville ha bestått av 10.306 personer, mens gruppe 3 ville ha bestått av 14.622 personer. Etersom gruppe 3 kun vil bli redusert med 1 person, samt at gruppe 3 er den største sammenligningsgruppen, holder vi fast ved kravet om at en person i en sammenligningsgruppe skal ha vært registrert som yrkeshemmet i perioden 2005-2008 (og ikke i perioden 2007-2008). Alle personene i gruppe 3 tilfredsstiller kravet om å ha vært registrert som yrkeshemmet i perioden 2005-2008, men dette gjelder ikke for gruppe 1 og gruppe 2.

Vi skal i neste avsnitt studere hvordan TULT-deltakerne og de tre sammenligningsgruppene skiller seg fra hverandre etter en rekke bakgrunnskjennetegn/-variabler. Det sentrale utfallet i registerdataanalysen er hvorvidt en person blir uførepensjonert etter at vedkommende enten startet på TULT eller inngikk i en av sammenligningsgruppene i en bestemt måned. Hvorvidt en person blir uførepensjonert eller ikke, har vi beregnet med utgangspunkt i perioden fra en persons tilgangsmåned til utgangen av 2008. Startet f.eks. en person på TULT i oktober 2007, undersøker vi deretter om personen en eller annen gang i perioden etter starttidspunktet i oktober 2007 til 31.12.2008 ble uførepensjonert. Utfallet ”å bli uførepensjonert” er definert som enten å ha overgang til uførepensjon, foreløpig uførestønad eller tidsbegrenset uførestønad (eller mulige kombinasjoner av disse stønadene).

3.3 Kjennetegn ved analyse- og sammenligningsgruppene ved bruk av registerdataene

Registerdataene viser at de første deltakerne på TULT ble registrert i august 2007. I perioden fra august 2007 og frem til desember 2008 har det vært 1.057 registrerte TULT-deltakere. Dette fremgår av Tabell 3.

Ved utgangen av desember 2007 hadde 16 prosent av disse blitt registrert som deltakere på TULT, mens ved utgangen av juni 2008 var den tilsvarende andelen 52 prosent. De resterende 48 prosentene ble derfor registrert i 2. halvår 2008.

Antall TULT-deltakere har økt etter den perioden som våre registerdata dekker. Ifølge tall fra NAV var det registrert 1.584 deltakere på TULT ved utgangen av juni 2009, 1.997 TULT-deltakere ved utgangen av januar 2010, og 2.293 TULT-deltakere ved utgangen av april 2010 (se avsnitt 1.3).

Tabell 3: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene etter tilgangsmåned i perioden august 2007 – desember 2008.

	Deltakere på TULT		Personer i sammenligningsgruppene					
	Antall	Prosent	Gruppe 1		Gruppe 2		Gruppe 3	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
August 2007	16	2	1 005	17	1 402	11	1 646	11
September 2007	47	6	895	32	1 472	22	1 727	23
Oktober 2007	18	8	1 083	50	1 604	35	1 287	32
November 2007	18	9	918	66	2 112	52	804	37
Desember 2007	65	16	625	76	2 860	74	1 261	46
Januar 2008	28	18	664	87	191	75	1 062	53
Februar 2008	45	22	258	92	133	76	727	58
Mars 2008	58	28	188	95	182	78	1 025	65
April 2008	71	35	169	98	219	80	710	70
Mai 2008	83	42	87	99	415	83	694	75
Juni 2008	103	52	45	100	392	86	686	80
Juli 2008	103	62	6	100	250	88	572	83
August 2008	87	70	0	100	300	90	800	89
September 2008	77	77	0	100	281	92	595	93
Oktober 2008	108	88	0	100	238	94	596	97
November 2008	95	97	0	100	314	97	414	100
Desember 2008	35	100	0	100	412	100	17	100
Total	1 057		5 943		12 777		14 623	

Noter:

1) Tilgangsmåned er definert som den måneden en person for første gang blir registrert enten på TULT eller inngår i en av sammenligningsgruppene i perioden august 2007 – desember 2008.

2) Tallene i tabellen viser bruttotilgang, ettersom vi ikke har tatt hensyn til at en person kan forlate TULT eller en av sammenligningsgruppene etter tilgangsmåneden.

3) Prosentene viser prosentvis kumulativ bruttotilgang. For eksempel i august 2008 har 70 prosent av de totalt 1.057 deltakerne på TULT startet dette tiltaket i perioden august 2007 – desember 2008.

Vi ser videre av Tabell 3 at i sammenligningsgruppene finner vi et betydelig høyere antall personer sammenlignet med TULT-deltakerne: 5.943 personer i sammenligningsgruppe 1, 12.777 personer i sammenligningsgruppe 2, og 14.623 personer i sammenligningsgruppe 3.⁴ Vi ser også av Tabell 3 at halvparten av (brutto) tilgangen av personene i gruppe 1 er blitt registrert allerede ved utgangen av oktober 2007. 52 prosent av tilgangen av personene i gruppe 2 er blitt registrert ved utgangen av november 2007, mens 53 prosent av tilgangen av personene i gruppe 3 er blitt registrert ved utgangen av januar 2008. Legg merke til at det er ingen tilgang av personer i gruppe 1 i perioden fra august til desember 2008. Dette har sammenheng med at vi krever at personer som inngår i gruppe 1 skal ha vært mottakere av sykepenger i minst et halvt år før tilgang til denne gruppen (se avsnitt 3.2).

⁴ Vi har vurdert om resultatene i effektanalysen kan bli påvirket av at det er ulik størrelse på gruppen av TULT-deltakere og de tre sammenligningsgruppene? Merk at det primære kravet i effektanalysen (se avsnitt 5.1) er at en sammenligningsgruppe skal være mest mulig lik TULT-deltakerne. En hypotese kan være at det vil være større heterogenitet innad i en sammenligningsgruppe enn blant deltakerne på TULT hvis sammenligningsgruppen er betydelig større enn gruppen av TULT-deltakere. Observert heterogenitet kan vi ta hensyn til i effektanalysen. Hvis det imidlertid er forskjeller i uobserverte kjennetegn mellom deltakerne på TULT og personer i en sammenligningsgruppe som kan ha betydning for sannsynligheten for å bli uførepensjonert, og at ulik størrelse mellom gruppen av TULT-deltakere og sammenligningsgruppen kan bidra til slike forskjeller, kan dette påvirke resultatene i effektanalysen. I effektanalysen har vi forsøkt å få fange opp mulige uobserverte forskjeller mellom TULT-deltakerne og en sammenligningsgruppe ved bruk av propensity score matching. Det er imidlertid ikke mulig å fastslå med sikkerhet om slike forskjeller eksisterer mellom TULT-deltakerne og en sammenligningsgruppe som følge av ulik størrelse på gruppen av TULT-deltakere og sammenligningsgruppen.

3.3.1 Kjønn

62 prosent av deltakerne på TULT er menn, 38 prosent er kvinner (se Tabell 4). Kvinneandelen er betydelig høyere blant personer i sammenlignings-gruppene, fra 54 prosent i gruppe 3 til 57 prosent i gruppe 2. Av Tabell 5 ser vi at det er en høyere andel kvinner (81 prosent) som er i et arbeidsforhold når de starter på TULT sammenlignet med menn (70 prosent). Totalt er 74 prosent av de 1.057 deltakerne på TULT i et arbeidsforhold når de starter på TULT, og 26 prosent er ikke i et arbeidsforhold. For 74 prosent av TULT-deltakerne gjelder altså TULT fastholdelse av jobb, og for de resterende 26 prosent gjelder dette ikke fastholdelse av jobb, men derimot rekruttering til jobb.

Tabell 4: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene etter kjønn.

	Deltakere på TULT		Personer i sammenligningsgruppene					
	Antall	Prosent	Gruppe 1		Gruppe 2		Gruppe 3	
Menn	659	62	2 600	44	5 516	43	6 683	46
Kvinner	398	38	3 337	56	7 250	57	7 915	54
Uoppgitt	0	0	6	0	11	0	25	0
Total	1 057		5 943		12 777		14 623	

Tabell 5: Antall deltakere på TULT etter kjønn og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang blir registrert på TULT.

	Ikke i et arbeidsforhold	I et arbeidsforhold	Total
Antall			
Menn	200	459	659
Kvinner	76	322	398
Total	276	781	1 057
Prosent			
Menn	30	70	100
Kvinner	19	81	100
Total	26	74	100

Andelen mannlige TULT-deltakere har avtatt noe, men holdt seg noenlunde stabil etter den perioden som dataene våre dekker. Ifølge tall fra NAV var andelen mannlige TULT-deltakere 59 prosent (41 prosent kvinner) ved utgangen av juni 2009, og 58 prosent (42 prosent kvinner) ved utgangen av januar og april 2010.

3.3.2 Alder

Gjennomsnittsalderen blant deltakerne på TULT er 46 år, mens den er 39-40 år blant personene i sammenligningsgruppene (se Tabell 6). Dette har sammenheng med at andelen TULT-deltakere som inngår i aldersgruppene 18-29 år, 30-39 år og 40-49 år er lavere enn de tilsvarende andelen som gjelder for sammenligningsgruppene, mens andelen TULT-deltakere som inngår i aldersgruppene 50-54 år, 55-59 år og 60-68 år er relativt høyere. Vi finner at 53 prosent av TULT-deltakerne er under 50 år, mens 47 prosent er 50 år eller mer. Fra Tabell 7 ser vi at TULT-deltakere som er i et arbeidsforhold når de starter på TULT er noe eldre enn de som ikke er i et arbeidsforhold ved starten på tiltaket.

Tabell 6: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene etter alder.

	Deltakere på TULT	Personer i sammenligningsgruppene		
		Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3
Antall				
18-29 år	121	1 122	2 307	3 555
30-39 år	195	1 918	3 694	3 800
40-49 år	244	1 740	4 014	4 085
50-54 år	170	562	1 369	1 506
55-59 år	160	383	973	1 131
60-68 år	167	212	409	521
Uoppgitt	0	6	11	25
Total	1 057	5 943	12 777	14 623
Prosent				
18-29 år	11	19	18	24
30-39 år	18	32	29	26
40-49 år	23	29	31	28
50-54 år	16	9	11	10
55-59 år	15	6	8	8
60-68 år	16	4	3	4
Uoppgitt	0	0	0	0
Total	100	100	100	100
Minimumsalder	19	18	18	18
Gjennomsnittsalder	46	40	40	39
Maksimumsalder	67	67	67	68

Note: En persons alder refererer seg til året 2008.

Tabell 7: Antall deltakere på TULT etter alder og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang blir registrert på TULT.

	Ikke i et arbeidsforhold	I et arbeidsforhold	Total
18-29 år	52	69	121
30-39 år	60	135	195
40-49 år	59	185	244
50-54 år	39	131	170
55-59 år	37	123	160
60-68 år	29	138	167
Total	276	781	1 057
Prosent			
18-29 år	19	9	11
30-39 år	22	17	18
40-49 år	21	24	23
50-54 år	14	17	16
55-59 år	13	16	15
60-68 år	11	18	16
Total	100	100	100
Minimumsalder	19	20	19
Gjennomsnittsalder	43	47	46
Maksimumsalder	66	67	67

Note: En persons alder refererer seg til året 2008.

3.3.3 Sivilstand / familieforhold

Tabell 8 viser at TULT-deltakerne har den høyeste andelen gifte personer (33 prosent), mens sammenligningsgruppe 3 har den laveste andelen (20 prosent). Gruppe 3 har på den annen side den høyeste andelen ugifte (35 prosent), mens gruppe 1 (28 prosent) og gruppe 2 (29 prosent) har de laveste andelen. Mange personer blant TULT-deltakerne og personene i sammenligningsgruppene har imidlertid uoppgitt sivilstand.

Tabell 8: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene etter sivilstand.

	Deltakere på TULT	Personer i sammenligningsgruppene		
		Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3
Antall				
Ugift	344	1 693	3 714	5 073
Gift	354	1 642	2 892	2 923
Enke/enkemann	7	54	92	116
Skilt	83	621	1 449	1 366
Separert	28	219	520	506
Annet	0	10	23	26
Uoppgitt	241	1 704	4 087	4 613
Total	1 057	5 943	12 777	14 623
Prosent				
Ugift	33	28	29	35
Gift	33	28	23	20
Enke/enkemann	1	1	1	1
Skilt	8	10	11	9
Separert	3	4	4	3
Annet	0	0	0	0
Uoppgitt	23	29	32	32
Total	100	100	100	100

Note: Kategorien "annet" omfatter registrert partner, separert partner, skilt partner og gjenlevende partnere.

Tabell 9 viser at hele 72 prosent av TULT-deltakerne ikke har barn under 18 år i familien. Dette er langt høyere enn for personene i sammenligningsgruppene. I gruppe 1, gruppe 2 og gruppe 3 er den tilsvarende andelen henholdsvis 51, 54 og 56 prosent. Blant de som har barn under 18 år i familien, har TULT-deltakerne en relativt høyere andel personer som enten kun har ett eller to barn.

Tabell 9: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene etter antall barn under 18 år i familien.

	Deltakere på TULT	Personer i sammenligningsgruppene		
		Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3
Antall				
0 barn	766	3 022	6 850	8 214
1 barn	142	1 244	2 647	2 809
2 barn	106	1 099	2 109	2 317
3 barn	29	429	879	909
4 barn	12	91	199	255
5 barn	0	15	44	43
6-10 barn	0	6	18	21
Uoppgitt	2	37	31	55
Total	1 057	5 943	12 777	14 623
Prosent				
0 barn	72	51	54	56
1 barn	13	21	21	19
2 barn	10	18	17	16
3 barn	3	7	7	6
4 barn	1	2	2	2
5 barn	0	0	0	0
6-10 barn	0	0	0	0
Uoppgitt	0	1	0	0
Total	100	100	100	100

3.3.4 Etnisitet

Hele 90 prosent av deltakerne på TULT har ingen innvandringsbakgrunn (se Tabell 10). Denne andelen er lavere for personene i sammenligningsgruppene, hvor andelen varierer mellom 80 prosent (gruppe 3) og 82 prosent (gruppe 1). Dette har sammenheng med at andelen førstegenerasjonsinnvandrere (uten norsk bakgrunn) blant TULT-deltakerne (5 prosent) er lavere enn blant sammenligningsgruppene (12 prosent i gruppe 1, 13 prosent i gruppe 2, og 14 prosent i gruppe 3).

Tabell 10: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene etter innvandrerkategori.

Antall	Deltakere på TULT	Personer i sammenligningsgruppene		
		Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3
Uten innvandringsbakgrunn	954	4 896	10 378	11 722
Førstegenerasjonsinnvandrere (uten norsk bakgrunn)	55	726	1 661	2 050
Født i Norge av to utenlandsfødte foreldre (etterkommere)	0	27	59	61
Utenlandsfødt med en norsk forelder	8	39	109	126
Norskfødt med en utenlandsfødt forelder	29	210	445	458
Født i utlandet av to norskfødte foreldre (inneholder utenlandsadopterte)	10	39	112	177
Uoppgitt	1	6	13	29
Total	1 057	5 943	12 777	14 623
Prosent				
Uten innvandringsbakgrunn	90	82	81	80
Førstegenerasjonsinnvandrere (uten norsk bakgrunn)	5	12	13	14
Født i Norge av to utenlandsfødte foreldre (etterkommere)	0	0	0	0
Utenlandsfødt med en norsk forelder	1	1	1	1
Norskfødt med en utenlandsfødt forelder	3	4	3	3
Født i utlandet av to norskfødte foreldre (inneholder utenlandsadopterte)	1	1	1	1
Uoppgitt	0	0	0	0
Total	100	100	100	100

3.3.5 Geografisk fordeling

Vi ser av Tabell 11 at flest deltakere på TULT (21 prosent) og personer i hver av sammenligningsgruppene (25 prosent i gruppe 1, 22 prosent i gruppe 2, og 24 prosent i gruppe 3) har bosted på Sør-Østlandet (Østfold, Buskerud, Vestfold, Telemark). Det er også en høy andel som bor i Oslo/Akershus: 18 prosent for TULT-deltakerne og gruppe 1, og 21 prosent for gruppene 2 og 3. Færrest bor i Trøndelag (Sør-Trøndelag, Nord-Trøndelag): 9 prosent for TULT-deltakerne og gruppe 2, og 8 prosent for gruppene 1 og 3. Legg merke til at det er en høy andel som bor i Nord-Norge: 17 prosent for TULT-deltakerne, 13 prosent for gruppe 1, 11 prosent for gruppe 2, og 10 prosent for gruppe 3.

Selv om TULT-ordningen ble startet opp i 5 prøvetylker i 2007 (Akershus, Vestfold, Aust-Agder, Nord-Trøndelag, Finnmark), finner vi allikevel at de personene som startet på TULT i 2007 var registrert som bosatte i de aller fleste fylker dette året. Unntaket gjelder følgende 5 fylker: Oslo, Hedmark, Oppland, Telemark, og Sogn og Fjordane.

Tabell 11: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene etter bostedsfylke.

	Deltakere på TULT		Personer i sammenligningsgruppene					
			Gruppe 1		Gruppe 2		Gruppe 3	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Østfold	47	4	439	7	836	7	904	6
Akershus	129	12	530	9	1 175	9	1 239	8
Oslo	61	6	515	9	1 448	11	1 844	13
Hedmark	47	4	246	4	615	5	644	4
Oppland	25	2	193	3	541	4	538	4
Buskerud	62	6	361	6	749	6	882	6
Vestfold	72	7	403	7	793	6	980	7
Telemark	42	4	299	5	438	3	730	5
Aust-Agder	62	6	138	2	307	2	543	4
Vest-Agder	53	5	223	4	512	4	700	5
Rogaland	32	3	404	7	664	5	809	6
Hordaland	103	10	557	9	1 212	9	1 203	8
Sogn og Fjordane	18	2	93	2	183	1	170	1
Møre og Romsdal	24	2	290	5	634	5	767	5
Sør-Trøndelag	66	6	295	5	785	6	804	5
Nord-Trøndelag	32	3	179	3	402	3	392	3
Nordland	38	4	321	5	664	5	743	5
Troms	58	5	293	5	514	4	477	3
Finnmark	85	8	158	3	291	2	223	2
Uoppgitt	1	0	6	0	14	0	31	0
Total	1 057	100	5 943	100	12 777	100	14 623	100

3.4 Oppsummering

Vi finner en betydelig høyere andel menn blant de totalt 1.057 TULT-deltakerne enn blant personene i sammenligningsgruppene. TULT-deltakerne er også eldre enn personene i sammenligningsgruppene. Gjennomsnittsalderen blant deltakerne på TULT er 46 år, mens den er 39-40 år blant personene i sammenligningsgruppene. 53 prosent av TULT-deltakerne er under 50 år, mens 47 prosent er 50 år eller mer. Vi

ser at TULT-deltakere som er i et arbeidsforhold når de starter på TULT er noe eldre enn de som ikke er i et arbeidsforhold ved starten på tiltaket.

Blant TULT-deltakerne er det en høyere andel kvinner som er i et arbeidsforhold når de starter på TULT sammenlignet med menn. Totalt er 74 prosent av deltakerne på TULT i et arbeidsforhold når de starter på TULT, og 26 prosent er ikke i et arbeidsforhold. For 74 prosent av TULT-deltakerne gjelder altså TULT fastholdelse av jobb, og for de resterende 26 prosent gjelder dette ikke fastholdelse av jobb, men derimot rekruttering til jobb.

TULT-deltakere har stort sett ikke innvandrerbakgrunn. Vi finner også at TULT-deltakerne har den høyeste andelen gifte personer (33 prosent), mens sammenligningsgruppe 3 har den laveste andelen (20 prosent). Gruppe 3 har den høyeste andelen ugifte (35 prosent), mens gruppe 1 (28 prosent) og gruppe 2 (29 prosent) har de laveste andelen.

72 prosent av TULT-deltakerne ikke har barn under 18 år i familien. Dette er langt høyere enn for personene i sammenligningsgruppene 1 (51 prosent), 2 (54 prosent) og sammenligningsgruppe 3 (56 prosent).

Sør-Østlandet (Østfold, Buskerud, Vestfold, Telemark) har det største innslaget av TULT-deltakere (21 prosent) og av personer i hver av sammenligningsgruppene (25 prosent i gruppe 1, 22 prosent i gruppe 2, og 24 prosent i gruppe 3). Det er også en høy andel som bor i Oslo/Akershus: 18 prosent for TULT-deltakerne og gruppe 1, og 21 prosent for gruppene 2 og 3. Færrest bor i Trøndelag (Sør-Trøndelag, Nord-Trøndelag): 9 prosent for TULT-deltakerne og gruppe 2, og 8 prosent for gruppene 1 og 3. Legg merke til at det er en høy andel som bor i Nord-Norge: 17 prosent for TULT-deltakerne, 13 prosent for gruppe 1, 11 prosent for gruppe 2, og 10 prosent for gruppe 3.

Selv om TULT-ordningen ble startet opp i 5 prøv fylker i 2007 (Akershus, Vestfold, Aust-Agder, Nord-Trøndelag, Finnmark), finner vi allikevel at de personene som startet på TULT i 2007 var registrert som bosatte i de aller fleste fylker dette året. Unntaket gjelder følgende 5 fylker: Oslo, Hedmark, Oppland, Telemark, og Sogn og Fjordane.

Kapittel 4. TULT-deltakernes arbeidslivshistorikk og arbeidsevne

Den sentrale problemstillingen i dette kapittelet er:

- Hvordan varierer arbeidsevnen blant de som er med i TULT-ordningen?

Registerdataene inneholder ingen eksplisitt informasjon om TULT-deltakernes eller personer i sammenlikningsgruppene arbeidsevne. Vi er derfor henvist til å belyse denne problemstillingen ved å se på tilgjengelig informasjon om personenes tidligere tilknytning til arbeidslivet i form av arbeidslivs- og uførepensjonshistorikk. I tillegg gis det en beskrivelse av arbeidsgivere som har ansatte på TULT for å belyse variasjonen i deres motivasjon for å ansette personer med redusert arbeidsevne.

4.1 Tidligere arbeidssøkerperioder

Tabell 12 viser at den gjennomsnittlige varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder for deltakerne på TULT er 938 dager. Dette gjennomsnittet er lavere for gruppe 2 (782 dager) og lavest for gruppe 1 (584 dager), men høyere for gruppe 3 (1.082 dager), sammenlignet med TULT-deltakerne. 9 prosent av TULT-deltakerne har ingen tidligere arbeidssøkerperioder, som er på linje med gruppe 2 (11 prosent). Nesten en fjerdedel av personene i gruppe 1 har ingen tidligere arbeidssøkerperioder, mens dette gjelder svært få i gruppe 3. Legg merke til at andelen personer som har mer enn 5 års arbeidssøkerhistorikk er høyere blant TULT-deltakerne enn blant personene i sammenlikningsgruppene.

Tabell 12: Antall deltakere på TULT og personer i sammenlikningsgruppene etter varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder.

	Deltakere på TULT	Personer i sammenlikningsgruppene		
		Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3
Antall				
Ingen tidligere arbeidssøker-perioder	92	1 439	1 389	21
1 - 180 dager (1 dag - 6 mnd)	229	924	1 590	895
181 - 360 dager (6 mnd - 1 år)	114	537	1 247	1 343
361 - 1.080 dager (1 - 3 år)	185	1 681	4 505	5 463
1.081 - 1.800 dager (3 - 5 år)	198	1 075	3 045	4 567
Mer enn 1.800 dager (mer enn 5 år)	239	287	1 001	2 334
Total	1 057	5 943	12 777	14 623
Prosent				
Ingen tidligere arbeidssøker-perioder	9	24	11	0
1 - 180 dager (1 dag - 6 mnd)	22	16	12	6
181 - 360 dager (6 mnd - 1 år)	11	9	10	9
361 - 1.080 dager (1 - 3 år)	18	28	35	37
1.081 - 1.800 dager (3 - 5 år)	19	18	24	31
Mer enn 1.800 dager (mer enn 5 år)	23	5	8	16
Total	100	100	100	100
Minimumsvarighet (dager)	0	0	0	0
Maksimums-varighet (dager)	2 773	2 544	2 770	2 782
Gjennomsnittlig varighet (dager)	938	584	782	1 082

Note: Varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder måler varigheten av perioder som registrert arbeidssøker fra 01.05.2001 frem til tilgangsmåned for TULT eller en av sammenlikningsgruppene.

Av Tabell 13 til Tabell 16 fremgår det at den gjennomsnittlige varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder er kortere for de personene som er i et arbeidsforhold når de starter på TULT eller inngår i en sammenligningsgruppe. Forskjellen for sammenligningsgruppe 3 er imidlertid ubetydelig. Tabell 13 viser at de som er i jobb når de starter på TULT har en gjennomsnittlig varighet av tidligere arbeidssøkerperioder lik 796 dager, mens de som ikke er i jobb når de starter på TULT har en gjennomsnittlig varighet lik 1.343 dager. Gjennomsnittet for alle de 1.057 deltakerne på TULT er 938 dager.

Tabell 13: Antall deltakere på TULT etter varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang blir registrert på TULT.

	Ikke i et arbeidsforhold	I et arbeidsforhold	Total
Antall			
Ingen tidligere arbeidssøkerperioder - 180 dager (0 dager - 6 mnd)	31	290	321
181 - 360 dager (6 mnd - 1 år)	11	103	114
361 - 1.080 dager (1 - 3 år)	54	131	185
1.081 - 1.800 dager (3 - 5 år)	87	111	198
Mer enn 1.800 dager (mer enn 5 år)	93	146	239
Total	276	781	1 057
Prosent			
Ingen tidligere arbeidssøkerperioder - 180 dager (0 dager - 6 mnd)	11	37	30
181 - 360 dager (6 mnd - 1 år)	4	13	11
361 - 1.080 dager (1 - 3 år)	20	17	18
1.081 - 1.800 dager (3 - 5 år)	32	14	19
Mer enn 1.800 dager (mer enn 5 år)	34	19	23
Total	100	100	100
Minimumsvarighet (dager)	0	0	0
Maksimumsvarighet (dager)	2 763	2 773	2 773
Gjennomsnittlig varighet (dager)	1 343	796	938

Note: Varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder måler varigheten av perioder som registrert arbeidssøker fra 01.05.2001 frem til tilgangsmåned for TULT.

Tabell 14: Antall personer i sammenligningsgruppe 1 etter varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

	Ikke i et arbeidsforhold	I et arbeidsforhold	Total
Antall			
Ingen tidligere arbeidssøkerperioder - 180 dager (0 dager - 6 mnd)	217	2 146	2 363
181 - 360 dager (6 mnd - 1 år)	77	460	537
361 - 1.080 dager (1 - 3 år)	235	1 446	1 681
1.081 - 1.800 dager (3 - 5 år)	162	913	1 075
Mer enn 1.800 dager (mer enn 5 år)	41	246	287
Total	732	5 211	5 943
Prosent			
Ingen tidligere arbeidssøkerperioder - 180 dager (0 dager - 6 mnd)	30	41	40
181 - 360 dager (6 mnd - 1 år)	11	9	9
361 - 1.080 dager (1 - 3 år)	32	28	28
1.081 - 1.800 dager (3 - 5 år)	22	18	18
Mer enn 1.800 dager (mer enn 5 år)	6	5	5
Total	100	100	100
Minimumsvarighet (dager)	0	0	0
Maksimumsvarighet (dager)	2 481	2 544	2 544
Gjennomsnittlig varighet (dager)	692	569	584

Note: Varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder måler varigheten av perioder som registrert arbeidssøker fra 01.05.2001 frem til tilgangsmåned for sammenligningsgruppen.

Tabell 15: Antall personer i sammenligningsgruppe 2 etter varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

	Ikke i et arbeidsforhold	I et arbeidsforhold	Total
Antall			
Ingen tidligere arbeidssøkerperioder - 180 dager (0 dager - 6 mnd)	2 097	882	2 979
181 - 360 dager (6 mnd - 1 år)	1 044	203	1 247
361 - 1.080 dager (1 - 3 år)	4 037	468	4 505
1.081 - 1.800 dager (3 - 5 år)	2 709	336	3 045
Mer enn 1.800 dager (mer enn 5 år)	909	92	1 001
Total	10 796	1 981	12 777
Prosent			
Ingen tidligere arbeidssøkerperioder - 180 dager (0 dager - 6 mnd)	19	45	23
181 - 360 dager (6 mnd - 1 år)	10	10	10
361 - 1.080 dager (1 - 3 år)	37	24	35
1.081 - 1.800 dager (3 - 5 år)	25	17	24
Mer enn 1.800 dager (mer enn 5 år)	8	5	8
Total	100	100	100
Minimumsvarighet (dager)	0	0	0
Maksimumsvarighet (dager)	2 770	2 646	2 770
Gjennomsnittlig varighet (dager)	827	540	782

Note: Varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder måler varigheten av perioder som registrert arbeidssøker fra 01.05.2001 frem til tilgangsmåned for sammenligningsgruppen.

Tabell 16: Antall personer i sammenligningsgruppe 3 etter varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

	Ikke i et arbeidsforhold	I et arbeidsforhold	Total
Antall			
Ingen tidligere arbeidssøkerperioder - 180 dager (0 dager - 6 mnd)	731	185	916
181 - 360 dager (6 mnd - 1 år)	1 133	210	1 343
361 - 1.080 dager (1 - 3 år)	4 711	752	5 463
1.081 - 1.800 dager (3 - 5 år)	3 922	645	4 567
Mer enn 1.800 dager (mer enn 5 år)	1 954	380	2 334
Total	12 451	2 172	14 623
Prosent			
Ingen tidligere arbeidssøkerperioder - 180 dager (0 dager - 6 mnd)	6	9	6
181 - 360 dager (6 mnd - 1 år)	9	10	9
361 - 1.080 dager (1 - 3 år)	38	35	37
1.081 - 1.800 dager (3 - 5 år)	31	30	31
Mer enn 1.800 dager (mer enn 5 år)	16	17	16
Total	100	100	100
Minimumsvarighet (dager)	0	0	0
Maksimumsvarighet (dager)	2 782	2 765	2 782
Gjennomsnittlig varighet (dager)	1 083	1 075	1 082

Note: Varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder måler varigheten av perioder som registrert arbeidssøker fra 01.05.2001 frem til tilgangsmåned for sammenligningsgruppen.

4.2 Tidligere arbeidserfaring/sysselsetting

Av Tabell 17 ser vi at TULT-deltakerne har den høyeste gjennomsnittlige varigheten av tidligere jobberfaring (1.148 dager), mens gruppe 1 har den nest høyeste gjennomsnittlige varigheten (1.069 dager). Lavest gjennomsnitt finnes for gruppe 3 (456 dager) og gruppe 2 (536 dager). Gruppe 1 har allikevel en mye lavere andel personer uten tidligere jobberfaring (2 prosent), sammenlignet med TULT-deltakerne (12 prosent). Denne andelen er høyest for gruppe 3 (42 prosent) og gruppe 2 (40 prosent). Vi ser også av tabellen at andelen personer med mer enn 5 års tidligere

jobberfaring er langt høyere blant TULT-deltakerne enn blant personene i sammenligningsgruppene.

Tabell 17: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene etter varigheten av tidligere jobberfaring.

	Deltakere på TULT	Personer i sammenligningsgruppene		
		Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3
Antall				
Ingen tidligere jobberfaring	127	140	5 083	6 098
1 - 180 dager (1 dag - 6 mnd)	79	246	879	1 400
181 - 360 dager (6 mnd - 1 år)	56	449	682	828
361 - 1.080 dager (1 - 3 år)	219	2 054	3 143	3 647
1.081 - 1.800 dager (3 - 5 år)	235	2 752	2 823	2 334
Mer enn 1.800 dager (mer enn 5 år)	341	302	167	316
Total	1 057	5 943	12 777	14 623
Prosent				
Ingen tidligere jobberfaring	12	2	40	42
1 - 180 dager (1 dag - 6 mnd)	7	4	7	10
181 - 360 dager (6 mnd - 1 år)	5	8	5	6
361 - 1.080 dager (1 - 3 år)	21	35	25	25
1.081 - 1.800 dager (3 - 5 år)	22	46	22	16
Mer enn 1.800 dager (mer enn 5 år)	32	5	1	2
Total	100	100	100	100
Minimumsvarighet (dager)	0	0	0	0
Maksimumsvarighet (dager)	2 175	1 999	2 161	2 155
Gjennomsnittlig varighet (dager)	1 148	1 069	536	456

Note: Varigheten av tidligere jobberfaring måler perioden fra 01.01.2003 frem til tilgangsmåned for TULT eller en av sammenligningsgruppene.

Tabell 18 til Tabell 21 viser at de som er i et arbeidsforhold når de starter på TULT eller inngår i en sammenligningsgruppe har en lengre gjennomsnittlig varighet av tidligere jobberfaring sammenlignet med de som ikke har et slikt arbeidsforhold. Av

Tabell 18 ser vi at de som er i jobb når de starter på TULT har en gjennomsnittlig varighet av tidligere jobberfaring lik 1.400 dager, mens de som ikke er i jobb når de starter på TULT har en gjennomsnittlig varighet lik 434 dager. Gjennomsnittet for alle de 1.057 deltakerne på TULT er 1.148 dager.

Tabell 18: Antall deltakere på TULT etter varigheten av tidligere jobberfaring og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang blir registrert på TULT.

	Ikke i et arbeidsforhold	I et arbeidsforhold	Total
Antall			
Ingen tidligere jobberfaring - 180 dager (0 dager - 6 mnd)	149	57	206
181 - 360 dager (6 mnd - 1 år)	13	43	56
361 - 1.080 dager (1 - 3 år)	69	150	219
1.081 - 1.800 dager (3 - 5 år)	37	198	235
Mer enn 1.800 dager (mer enn 5 år)	8	333	341
Total	276	781	1 057
Prosent			
Ingen tidligere jobberfaring - 180 dager (0 dager - 6 mnd)	54	7	19
181 - 360 dager (6 mnd - 1 år)	5	6	5
361 - 1.080 dager (1 - 3 år)	25	19	21
1.081 - 1.800 dager (3 - 5 år)	13	25	22
Mer enn 1.800 dager (mer enn 5 år)	3	43	32
Total	100	100	100
Minimumsvarighet (dager)	0	1	0
Maksimumsvarighet (dager)	1 885	2 175	2 175
Gjennomsnittlig varighet (dager)	434	1 400	1 148

Note: Varigheten av tidligere jobberfaring måler perioden fra 01.01.2003 frem til tilgangsmåned for TULT.

Tabell 19: Antall personer i sammenligningsgruppe 1 etter varigheten av tidligere jobberfaring og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

	Ikke i et arbeidsforhold	I et arbeidsforhold	Total
Antall			
Ingen tidligere jobberfaring - 180 dager (0 dager - 6 mnd)	199	187	386
181 - 360 dager (6 mnd - 1 år)	71	378	449
361 - 1.080 dager (1 - 3 år)	258	1 796	2 054
1.081 - 1.800 dager (3 - 5 år)	192	2 560	2 752
Mer enn 1.800 dager (mer enn 5 år)	12	290	302
Total	732	5 211	5 943
Prosent			
Ingen tidligere jobberfaring - 180 dager (0 dager - 6 mnd)	27	4	6
181 - 360 dager (6 mnd - 1 år)	10	7	8
361 - 1.080 dager (1 - 3 år)	35	34	35
1.081 - 1.800 dager (3 - 5 år)	26	49	46
Mer enn 1.800 dager (mer enn 5 år)	2	6	5
Total	100	100	100
Minimumsvarighet (dager)	0	8	0
Maksimumsvarighet (dager)	1 905	1 999	1 999
Gjennomsnittlig varighet (dager)	684	1 123	1 069

Note: Varigheten av tidligere jobberfaring måler perioden fra 01.01.2003 frem til tilgangsmåned for sammenligningsgruppen.

Tabell 20: Antall personer i sammenligningsgruppe 2 etter varigheten av tidligere jobberfaring og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

	Ikke i et arbeidsforhold	I et arbeidsforhold	Total
Antall			
Ingen tidligere jobberfaring - 180 dager (0 dager - 6 mnd)	5 884	78	5 962
181 - 360 dager (6 mnd - 1 år)	584	98	682
361 - 1.080 dager (1 - 3 år)	2 617	526	3 143
1.081 - 1.800 dager (3 - 5 år)	1 661	1 162	2 823
Mer enn 1.800 dager (mer enn 5 år)	50	117	167
Total	10 796	1 981	12 777
Prosent			
Ingen tidligere jobberfaring - 180 dager (0 dager - 6 mnd)	55	4	47
181 - 360 dager (6 mnd - 1 år)	5	5	5
361 - 1.080 dager (1 - 3 år)	24	27	25
1.081 - 1.800 dager (3 - 5 år)	15	59	22
Mer enn 1.800 dager (mer enn 5 år)	0	6	1
Total	100	100	100
Minimumsvarighet (dager)	0	5	0
Maksimumsvarighet (dager)	2 069	2 161	2 161
Gjennomsnittlig varighet (dager)	404	1 260	536

Note: Varigheten av tidligere jobberfaring måler perioden fra 01.01.2003 frem til tilgangsmåned for sammenligningsgruppen.

Tabell 21: Antall personer i sammenligningsgruppe 3 etter varigheten av tidligere jobberfaring og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

	Ikke i et arbeidsforhold	I et arbeidsforhold	Total
Antall			
Ingen tidligere jobberfaring - 180 dager (0 dager - 6 mnd)	7 088	410	7 498
181 - 360 dager (6 mnd - 1 år)	613	215	828
361 - 1.080 dager (1 - 3 år)	2 940	707	3 647
1.081 - 1.800 dager (3 - 5 år)	1 698	636	2 334
Mer enn 1.800 dager (mer enn 5 år)	112	204	316
Total	12 451	2 172	14 623
Prosent			
Ingen tidligere jobberfaring - 180 dager (0 dager - 6 mnd)	57	19	51
181 - 360 dager (6 mnd - 1 år)	5	10	6
361 - 1.080 dager (1 - 3 år)	24	33	25
1.081 - 1.800 dager (3 - 5 år)	14	29	16
Mer enn 1.800 dager (mer enn 5 år)	1	9	2
Total	100	100	100
Minimumsvarighet (dager)	0	1	0
Maksimumsvarighet (dager)	2 099	2 155	2 155
Gjennomsnittlig varighet (dager)	381	888	456

Note: Varigheten av tidligere jobberfaring måler perioden fra 01.01.2003 frem til tilgangsmåned for sammenligningsgruppen.

4.3 Mottak av uførepensjon

Vi ser av Tabell 22 at 21 prosent av TULT-deltakerne har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT. Denne andelen er den samme for de som er i et arbeidsforhold i starten og de som ikke er det. Flest TULT-deltakere har en uføregrad i intervallet 50-65 (13 prosent), men også relativt mange er fullt uføre (6 prosent). Andelen fullt uføre er høyere blant de som ikke er i et arbeidsforhold i starten (10 prosent) sammenlignet med de som er i et arbeidsforhold (5 prosent).

Tabell 22: Antall deltakere på TULT som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT etter uføregrad og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang blir registrert på TULT, sammenlignet med antall deltakere på TULT som ikke har uførepensjon.

	Ikke i et arbeidsforhold	I et arbeidsforhold	Total
Antall			
Ingen uføregrad	219	620	839
30-40	0	4	4
50-65	27	106	133
70-90	3	14	17
100	27	37	64
Total	276	781	1 057
Uførepensjon	57	161	218
Prosent			
Ingen uføregrad	79	79	79
30-40	0	1	0
50-65	10	14	13
70-90	1	2	2
100	10	5	6
Total	100	100	100
Uførepensjon	21	21	21

Noter:

1) Uføregrad viser hvor mye inntektsevnen er nedsatt (hvor høy uføregraden er) i prosent.

2) Kategorien "Ingen uføregrad" omfatter deltakere på TULT som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT, mens kategorien "Uførepensjon" omfatter deltakere på TULT som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT.

3) Tallene i venstre kolonne angir uføregrad for de deltakerne på TULT som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT. Uføregrad er angitt i intervaller.

4) Personer som har uførepensjon har enten uførepensjon, foreløpig uførestønad eller tidsbegrenset uførestønad (eller mulige kombinasjoner av disse).

5) Enkelte personer kan ha både foreløpig uførepensjon eller tidsbegrenset uførestønad og uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT. I slike tilfeller settes uføregraden lik den uføregraden som gjelder for uførepensjon.

Tabell 23 til Tabell 25 viser at andelen som har uførepensjon i starten er langt lavere blant personer i sammenligningsgruppene enn blant TULT-deltakerne. 5 prosent av personene i gruppe 1 har uførepensjon når de for første gang inngår i denne gruppen. Den tilsvarende andelen for gruppe 2 og gruppe 3 er henholdsvis 2 og 3 prosent. Flest har en uføregrad i intervallet 50-65. Innenfor hver sammenligningsgruppe er det små forskjeller i andelen personer med uføregrad i et bestemt intervall blant de som er i et arbeidsforhold i starten og de som ikke er det.

Tabell 23: Antall personer i sammenligningsgruppe 1 som har uførepensjon når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen etter uføregrad og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen, sammenlignet med antall personer i sammenligningsgruppe 1 som ikke har uførepensjon.

	Ikke i et arbeidsforhold	I et arbeidsforhold	Total
Antall			
Ingen uføregrad	696	4 928	5 624
30-40	0	7	7
50-65	26	212	238
70-90	7	24	31
100	3	40	43
Total	732	5 211	5 943
Uførepensjon	36	283	319
Prosent			
Ingen uføregrad	95	95	95
30-40	0	0	0
50-65	4	4	4
70-90	1	0	1
100	0	1	1
Total	100	100	100
Uførepensjon	5	5	5

Noter:

- 1) Uføregrad viser hvor mye inntektsevnen er nedsatt (hvor høy uføregraden er) i prosent.
- 2) Kategorien "Ingen uføregrad" omfatter personer i sammenligningsgruppen som ikke har uførepensjon når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen, mens kategorien "Uførepensjon" omfatter personer i sammenligningsgruppen som har uførepensjon når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen.
- 3) Tallene i venstre kolonne angir uføregrad for de personene i sammenligningsgruppen som har uførepensjon når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen. Uføregrad er angitt i intervaller.
- 4) Personer som har uførepensjon har enten uførepensjon, foreløpig uførestønad eller tidsbegrenset uførestønad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 5) Enkelte personer kan ha både foreløpig uførepensjon eller tidsbegrenset uførestønad og uførepensjon når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen. I slike tilfeller settes uføregraden lik den uføregraden som gjelder for uførepensjon.

Tabell 24: Antall personer i sammenligningsgruppe 2 som har uførepensjon når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen etter uføregrad og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen, sammenlignet med antall personer i sammenligningsgruppe 2 som ikke har uførepensjon.

	Ikke i et arbeidsforhold	I et arbeidsforhold	Total
Antall			
Ingen uføregrad	10 542	1 927	12 469
30-40	7	2	9
50-65	223	50	273
70-90	9	0	9
100	15	2	17
Total	10 796	1 981	12 777
Uførepensjon	254	54	308
Prosent			
Ingen uføregrad	98	97	98
30-40	0	0	0
50-65	2	3	2
70-90	0	0	0
100	0	0	0
Total	100	100	100
Uførepensjon	2	3	2

Noter:

- 1) Uføregrad viser hvor mye inntektsevnen er nedsatt (hvor høy uføregraden er) i prosent.
- 2) Kategorien "Ingen uføregrad" omfatter personer i sammenligningsgruppen som ikke har uførepensjon når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen, mens kategorien "Uførepensjon" omfatter personer i sammenligningsgruppen som har uførepensjon når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen.
- 3) Tallene i venstre kolonne angir uføregrad for de personene i sammenligningsgruppen som har uførepensjon når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen. Uføregrad er angitt i intervaller.
- 4) Personer som har uførepensjon har enten uførepensjon, foreløpig uførestønad eller tidsbegrenset uførestønad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 5) Enkelte personer kan ha både foreløpig uførepensjon eller tidsbegrenset uførestønad og uførepensjon når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen. I slike tilfeller settes uføregraden lik den uføregraden som gjelder for uførepensjon.

Tabell 25: Antall personer i sammenligningsgruppe 3 som har uførepensjon når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen etter uføregrad og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen, sammenlignet med antall personer i sammenligningsgruppe 3 som ikke har uførepensjon.

	Ikke i et arbeidsforhold	I et arbeidsforhold	Total
Antall			
Ingen uføregrad	12 097	2 096	14 193
30-40	3	2	5
50-65	285	68	353
70-90	24	3	27
100	42	3	45
Total	12 451	2 172	14 623
Uførepensjon	354	76	430
Prosent			
Ingen uføregrad	97	97	97
30-40	0	0	0
50-65	2	3	2
70-90	0	0	0
100	0	0	0
Total	100	100	100
Uførepensjon	3	3	3

Noter:

1) Uføregrad viser hvor mye inntektsevnen er nedsatt (hvor høy uføregraden er) i prosent.

2) Kategorien "Ingen uføregrad" omfatter personer i sammenligningsgruppen som ikke har uførepensjon når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen, mens kategorien "Uførepensjon" omfatter personer i sammenligningsgruppen som har uførepensjon når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

3) Tallene i venstre kolonne angir uføregrad for de personene i sammenligningsgruppen som har uførepensjon når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen. Uføregrad er angitt i intervaller.

4) Personer som har uførepensjon har enten uførepensjon, foreløpig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).

5) Enkelte personer kan ha både foreløpig uførepensjon eller tidsbegrenset uførestonad og uførepensjon når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen. I slike tilfeller settes uføregraden lik den uføregraden som gjelder for uførepensjon.

4.4 Sysselsetting med TULT

4.4.1 Yrke og næring

Vi finner at 120 personer som starter på TULT ikke er registrert som sysselsatte fra starttidspunktet på TULT til utgangen av 2008. Dette dreier seg sannsynligvis i hovedsak om midlertidige ansettelser. De 120 TULT-deltakerne som ikke er registrert som sysselsatte utgjør 11 prosent av de totalt 1.057 TULT-deltakerne. De resterende 937 TULT-deltakerne, som utgjør 89 prosent av det totale antall TULT-deltakere, er registrert som sysselsatte en eller annen gang fra starttidspunktet på TULT til utgangen av 2008. For hver enkelt av de 937 TULT-deltakerne som er registrert som sysselsatte skal vi i denne rapporten betegne det registrerte arbeidsforholdet på TULT som hver persons "TULT-jobb". Grunnen til at vi ser på hele perioden fra start på TULT til utgangen av 2008, og ikke bare hvorvidt man er registrert som sysselsatt ved starttidspunktet på TULT, er for ikke å utelukke personer som blir registrert som sysselsatte etter start på TULT som følge av mulig forsinkelse i registreringen.

"TULT-jobben":

Det arbeidsforholdet som en TULT-deltaker er i når personen er registrert på TULT.

Av de 937 TULT-deltakerne som er registrert som sysselsatte en eller annen gang fra start på TULT til utgangen av 2008, finner vi videre at 914 av disse deltakerne er registrert med enten ett eller to yrker i det året de for første gang blir registrert på TULT. De øvrige 23 deltakerne er ikke registrert med noen yrker i det året de for første gang starter på TULT.

Tabell 26 viser antall TULT-deltakere etter hovedyrker blant de 914 deltakerne som har enten ett eller to registrerte yrker i det året de for første gang starter på TULT. Vi ser av tabellen at 28 personer er registrert med to yrker i det aktuelle året. Flest har et yrke innen salgs-, service- og omsorgsyrker (23 prosent), og dette gjelder både for en persons første yrke (23 prosent) og en persons annet yrke (21 prosent). Mange har også yrker med kortere høyskole- og universitetsutdanning (samt tekniske yrker), mens svært få har yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske.

Tabell 26: Antall deltakere på TULT etter hva slags yrke en person har i det året personen for første gang blir registrert på TULT.

	En persons første yrke	En persons annet yrke	Total
Antall			
Militære yrker og uoppgitt	103	5	108
Administrative ledere og politikere	18	1	19
Akademiske yrker	52	2	54
Yrker med kortere høyskole- og universitetsutdanning og teknikere	132	3	135
Kontor- og kundeserviceyrker	95	3	98
Salgs-, service- og omsorgsyrker	212	6	218
Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske	10	0	10
Håndverkere o.l.	112	2	114
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.	93	2	95
Yrker uten krav til utdanning	87	4	91
Total	914	28	942
Prosent			
Militære yrker og uoppgitt	11	18	11
Administrative ledere og politikere	2	4	2
Akademiske yrker	6	7	6
Yrker med kortere høyskole- og universitetsutdanning og teknikere	14	11	14
Kontor- og kundeserviceyrker	10	11	10
Salgs-, service- og omsorgsyrker	23	21	23
Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske	1	0	1
Håndverkere o.l.	12	7	12
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.	10	7	10
Yrker uten krav til utdanning	10	14	10
Total	100	100	100

Noter:

1) Tabellen viser tilnærmet antall deltakere på TULT etter hva slags yrke en person har i "TULT-jobben".

2) Tabellen viser at 914 deltakere på TULT er registrert med enten ett eller to yrker i det året de for første gang blir registrert på TULT. Av disse er 28 personer registrert med to yrker i tilgangsåret.

I Tabell 27 har vi fordelt de 914 deltakerne som har et registrert yrke i det året de for første gang blir registrert på TULT etter hovednæring. Vi ser av tabellen at de fleste deltakerne inngår i næringssektoren helse- og sosialtjenester (23 prosent). Det er også relativt mange innen industri (13 prosent), og innen varehandel, reparasjon av motorvogner, husholdningsvarer og varer til personlig bruk (12 prosent). Svært få deltakere finnes innen bergverksdrift og utvinning.

Sammenligner vi Tabell 27 med Tabell 28, ser vi også at for hele landet er det flest sysselsatte innen helse- og sosialtjenester i 4. kvartal 2007 og 2008 (19 prosent for begge årene), og også relativt mange innen industri (11 prosent for begge årene). Vi

ser imidlertid at TULT-deltakerne er noe overrepresentert i næringssektorene helse- og sosialtjenester, samt offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning. På den annen side er TULT-deltakerne underrepresentert i næringssektorene (i) eiendomsdrift, utleievirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting, (ii) varehandel, reparasjon av motorvogner, husholdningsvarer og varer til personlig bruk, og (iii) transport, lagring og kommunikasjon.

Tabell 27: Antall deltakere på TULT etter hva slags næring en person er tilknyttet i det året personen for første gang blir registrert på TULT.

	En persons første yrke	En persons annet yrke	Total
Antall			
Jordbruk og skogbruk	14	0	14
Fiske	0	0	0
Bergverksdrift og utvinning	4	0	4
Industri	119	0	119
Kraft- og vannforsyning	6	0	6
Bygge- og anleggsvirksomhet	83	2	85
Varehandel, reparasjon av motorvogner, husholdningsvarer og varer til personlig bruk	111	2	113
Hotell- og restaurantvirksomhet	19	0	19
Transport, lagring og kommunikasjon	36	4	40
Finansiell tjenesteyting og forsikring	10	0	10
Eiendomsdrift, utleievirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting	70	2	72
Offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	91	5	96
Undervisning	95	3	98
Helse- og sosialtjenester	206	10	216
Andre sosialtjenester og personlige tjenester	50	0	50
Lønnet arbeid i private husholdninger	0	0	0
Internasjonale organer og organisasjoner	0	0	0
Total	914	28	942
Prosent			
Jordbruk og skogbruk	2	0	1
Fiske	0	0	0
Bergverksdrift og utvinning	0	0	0
Industri	13	0	13
Kraft- og vannforsyning	1	0	1
Bygge- og anleggsvirksomhet	9	7	9
Varehandel, reparasjon av motorvogner, husholdningsvarer og varer til personlig bruk	12	7	12
Hotell- og restaurantvirksomhet	2	0	2
Transport, lagring og kommunikasjon	4	14	4
Finansiell tjenesteyting og forsikring	1	0	1
Eiendomsdrift, utleievirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting	8	7	8
Offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	10	18	10
Undervisning	10	11	10
Helse- og sosialtjenester	23	36	23
Andre sosialtjenester og personlige tjenester	5	0	5
Lønnet arbeid i private husholdninger	0	0	0
Internasjonale organer og organisasjoner	0	0	0
Total	100	100	100

Noter:

- 1) Tabellen viser tilnærmet antall deltakere på TULT etter hva slags næring som gjelder for ”TULT-jobben”.
- 2) Tabellen viser at 914 deltakere på TULT er registrert med enten ett eller to yrker i det året de for første gang blir registrert på TULT. Av disse er 28 personer registrert med to yrker i tilgangsåret.
- 3) Næring er basert på NACE klassifiseringen (på 1-siffer nivå).

Tabell 28: Det totale antall sysselsatte for hele landet per 4. kvartal 2007 og 2008 etter næring.

	4. kvartal 2007		4. kvartal 2008	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Jordbruk og skogbruk	63 046	3	62 016	2
Fiske	15 693	1	15 953	1
Bergverksdrift og utvinning	40 558	2	43 333	2
Industri	277 411	11	276 655	11
Kraft- og vannforsyning	15 301	1	15 917	1
Bygge- og anleggsvirksomhet	181 304	7	185 775	7
Varehandel, reparasjon av motorvogner, husholdningsvarer og varer til personlig bruk	375 201	15	378 259	15
Hotell- og restaurantvirksomhet	82 561	3	81 011	3
Transport, lagring og kommunikasjon	166 043	7	164 454	7
Finansiell tjenesteyting og forsikring	48 550	2	50 747	2
Eiendomsdrift, utleievirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting	283 867	11	302 773	12
Offentlig administrasjon, forsvar og trykdeordninger underlagt offentlig forvaltning	156 078	6	156 755	6
Undervisning	189 735	8	192 982	8
Helse- og sosialtjenester	473 387	19	480 832	19
Andre sosialtjenester og personlige tjenester	103 241	4	105 437	4
Lønnet arbeid i private husholdninger	764	0	719	0
Internasjonale organer og organisasjoner	134	0	134	0
Uoppgitt	11 126	0	11 248	0
Total	2 484 000	100	2 525 000	100

Kilde: Statistikkbanken (Statistisk sentralbyrå). Note: Tabellen viser hovedtall for den registerbaserte sysselsettingsstatistikken.

Tabell 29 viser fordelingen av de 914 deltakerne som har et registrert yrke i det året de for første gang blir registrert på TULT etter arbeidsfylke. Vi ser av tabellen at de fleste arbeider på Sør-Østlandet (Østfold, Buskerud, Vestfold, Telemark) (21 prosent), Akershus/Oslo (19 prosent), og Nord-Norge (17 prosent). Færrest arbeider i Hedmark/Oppland (7 prosent), og (Nord- og Sør-)Trøndelag (9 prosent). Det fremgår av Tabell 29 og Tabell 11 at det er en klar sammenheng mellom bostedsfylke og arbeidsfylke for TULT-deltakerne, som ikke er overraskende.

Tabell 29: Antall deltakere på TULT etter hvilket fylke en person arbeider i det året personen for første gang blir registrert på TULT.

	En persons første yrke		En persons annet yrke		Total	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Østfold	44	5	3	11	47	5
Akershus	97	11	1	4	98	10
Oslo	76	8	1	4	77	8
Hedmark	45	5	2	7	47	5
Oppland	22	2	1	4	23	2
Buskerud	49	5	1	4	50	5
Vestfold	66	7	4	14	70	7
Telemark	33	4	2	7	35	4
Aust-Agder	47	5	2	7	49	5
Vest-Agder	46	5	3	11	49	5
Rogaland	24	3	1	4	25	3
Hordaland	92	10	2	7	94	10
Sogn og Fjordane	15	2	0	0	15	2
Møre og Romsdal	19	2	0	0	19	2
Sør-Trøndelag	61	7	0	0	61	6
Nord-Trøndelag	26	3	1	4	27	3
Nordland	34	4	1	4	35	4
Troms	55	6	0	0	55	6
Finnmark	63	7	3	11	66	7
Total	914	100	28	100	942	100

Noter:

1) Tabellen viser tilnærmet antall deltakere på TULT etter hva slags arbeidsfylke som gjelder for "TULT-jobben".

2) Tabellen viser at 914 deltakere på TULT er registrert med enten ett eller to yrker i det året de for første gang blir registrert på TULT. Av disse er 28 personer registrert med to yrker i tilgangsåret.

4.4.2 Sektor

Tabell 30 viser at TULT-deltakere som blir uførepensjonert er i større grad tilknyttet offentlig sektor (56 prosent) sammenlignet med de som ikke blir uførepensjonert (42 prosent). Dette kan ha sammenheng med økonomiske insentiver for den enkelte TULT-deltaker, ettersom man i alminnelighet oppnår bedre betalte jobber i privat sektor enn i offentlig sektor. Dessuten kan dette ha sammenheng med at man oppnår relativt bedre pensjonsordning i privat sektor. Vi ser av tabellen at totalt er 43 prosent tilknyttet offentlig sektor.

Tabell 30: Antall deltakere på TULT etter hva slags sektor (privat versus offentlig sektor) en person er tilknyttet i det året personen for første gang blir registrert på TULT og etter hvor mange som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008.

	Privat sektor	Offentlig sektor	Total
Antall			
Ikke uførepensjonert	501	365	866
Uførepensjonert	21	27	48
Total	522	392	914
Prosent			
Ikke uførepensjonert	58	42	100
Uførepensjonert	44	56	100
Total	57	43	100

Noter:

- 1) Tabellen viser tilnærmet antall deltakere på TULT etter hva slags sektor som gjelder for ”TULT-jobben”.
- 2) Tabellen omfatter de 914 deltakerne på TULT som er registrert med enten ett eller to yrker i det året de for første gang blir registrert på TULT.
- 3) Registerdataene inneholder ingen informasjon om institusjonell sektor, men kun informasjon om næring, for personer som er registrert som sysselsatte. Vi har derfor brukt informasjon om næring som proxy variabel for å kategorisere TULT-deltakere etter hvilken sektor (privat versus offentlig sektor) en deltaker er tilknyttet i det året personen for første gang blir registrert på TULT.
- 4) Næring er basert på NACE klassifiseringen (på 1-siffer nivå).
- 5) Privat sektor omfatter følgende 11 hovednæringer: (1) jordbruk og skogbruk, (2) bergverksdrift og utvinning, (3) industri, (4) kraft- og vannforsyning, (5) bygge- og anleggsvirksomhet, (6) varehandel, reparasjon av motorvogner, husholdningsvarer og varer til personlig bruk, (7) hotell- og restaurantvirksomhet, (8) transport, lagring og kommunikasjon, (9) finansiell tjenesteyting og forsikring, (10) eiendomsdrift, utleievirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting, og (11) andre sosialtjenester og personlige tjenester.
- 6) Offentlig sektor omfatter følgende 3 hovednæringer: (1) offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, (2) undervisning, og (3) helse- og sosialtjenester.
- 7) I tabellen skiller vi mellom personer som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 og de som ikke blir uførepensjonert.
- 8) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestønad eller tidsbegrenset uførestønad (eller mulige kombinasjoner av disse).

Av Tabell 31 ser vi at TULT-deltakere som er i et arbeidsforhold når de starter på TULT er i noe større grad tilknyttet privat sektor (58 prosent) sammenlignet med de som ikke er i jobb når de starter på TULT (54 prosent).

Tabell 31: Antall deltakere på TULT etter hva slags sektor (privat versus offentlig sektor) en person er tilknyttet i det året personen for første gang blir registrert på TULT og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang blir registrert på TULT.

	Privat sektor	Offentlig sektor	Total
Antall			
Ikke i et arbeidsforhold	72	61	133
I et arbeidsforhold	450	331	781
Total	522	392	914
Prosent			
Ikke i et arbeidsforhold	54	46	100
I et arbeidsforhold	58	42	100
Total	57	43	100

Noter:

- 1) Tabellen viser tilnærmet antall deltakere på TULT etter hva slags sektor som gjelder for ”TULT-jobben”.
- 2) Tabellen omfatter de 914 deltakerne på TULT som er registrert med enten ett eller to yrker i det året de for første gang blir registrert på TULT.
- 3) Registerdataene inneholder ingen informasjon om institusjonell sektor, men kun informasjon om næring, for personer som er registrert som sysselsatte. Vi har derfor brukt informasjon om næring som proxy variabel for å kategorisere TULT-deltakere etter hvilken sektor (privat versus offentlig sektor) en deltaker er tilknyttet i det året personen for første gang blir registrert på TULT.
- 4) Næring er basert på NACE klassifiseringen (på 1-siffer nivå).
- 5) Privat sektor omfatter følgende 11 hovednæringer: (1) jordbruk og skogbruk, (2) bergverksdrift og utvinning, (3) industri, (4) kraft- og vannforsyning, (5) bygge- og anleggsvirksomhet, (6) varehandel, reparasjon av motorvogner, husholdningsvarer og varer til personlig bruk, (7) hotell- og restaurantvirksomhet, (8) transport, lagring og kommunikasjon, (9) finansiell tjenesteyting og forsikring, (10) eiendomsdrift, utleievirksomhet og forretningsmessig tjenesteyting, og (11) andre sosialtjenester og personlige tjenester.
- 6) Offentlig sektor omfatter følgende 3 hovednæringer: (1) offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning, (2) undervisning, og (3) helse- og sosialtjenester.

4.5 Variasjon i arbeidsevne

I de følgende avsnittene vil vi supplere resultatene fra registerdataanalysen med funn fra intervjuer med saksbehandlere i NAV og intervjuer med arbeidsgivere som har TULT-ansatte.

4.5.1 Stillingsstørrelse

Noen har en deltidsstilling på 50%, noen jobber 60 - 80%, mens andre står i 100% stilling og fyller denne nær fullt ut. Noen yter 100% i perioder, men har svakere produksjon i andre perioder. Andre kan stå i full stilling, men uten at arbeidsevnen er tilsvarende høy. Så å si alle våre saksbehandlerinformanter har erfaring med TULT brukt i full stilling, deltidsstilling, og i kombinasjon med uførepensjon. To av informantene vektlegger også at arbeidsgiver ikke bør ha for mange på tiltak og at de er nøye med å stille krav til arbeidsgiver:

Den som får TULT skal være fast ansatt. Og så stiller vi krav om oppfølging, vi skal ha jevnlig kontakt og arbeidsgiver skal også lage rapporter.

De fleste informantene gir uttrykk for at det med TULT må foreligge en fast arbeidsavtale og en fast stilling. Det er imidlertid også dem som gir uttrykk for at dette er problematisk, særlig i de tilfellene der vedkommende ikke har et ansettelsesforhold fra før:

Det står jo greit at man kan bruke TULT med sikte på å få fast ansettelse, at det kan være et prøvetiltak, slik som ansettelser ellers er i arbeidslivet her i landet. Men her på kontoret har de dessverre slått fast at det skal være fast ansettelse fra dag en. Om jeg hadde vært

arbeidsgiver, så hadde jeg selvfølgelig villet ha en prøvetid. Vi er i ferd med å mjuke det litt opp. For den ene som fikk jobb gjennom TULT, så ville ikke arbeidsgiver tilsette med en gang i fast stilling, så de fikk ett års prøvetid. Den faste stillingen kom ikke av seg selv, jeg følte at jeg måtte arbeide med arbeidsgiver der.

På basis av stillingsstørrelse kan vi skille mellom tre arbeidstakerkategorier:

1. Full jobb-TULTeren

Noen arbeidstakere som opplever å få redusert sin arbeidsevne ønsker å fortsette i full stilling. Den reduserte arbeidsevnen kompenseres med TULT. Et eksempel på dette finner vi hos en større industrivirksomhet der en daglig leder fikk helsen kraftig redusert og ytelsen gikk signifikant ned fra tidligere nivå. Han gikk over i en annen rolle og fortsatte formelt i en 100% stilling med fulltids tilstedeværelse. For ham var det ikke interessant å redusere arbeidstiden, men arbeidsgiver så seg ikke i stand til å betale full lønn. Lønnstilskuddet ble satt til 50%. TULT kompenserer i dette tilfellet for redusert effektivitet i den tiden vedkommende er på jobb.

2. Deltids-TULTeren

Mange arbeidsgivere i vårt intervjuutvalg forteller om arbeidsevne som varierer mellom 60 og 100%. En TULTer med litt redusert arbeidsevne er gjerne til stede på jobb 60-70%. På et av våre store sykehus jobber en sykepleier med spesialkompetanse i 70% stilling. Hun gikk ned fra full stilling da hun ble syk.

3. Uførepensjons-TULTeren

I den andre enden av skalaen finner vi personer som har en større uførepensjon og arbeider deltid. Et eksempel på dette kan være medarbeideren i en liten IT-bedrift. Vedkommende har 50% uførepensjon og jobber i 50% stilling.

4.5.2 Arbeidsgivere med TULT

Kun to av informantene opplyser at NAV-kontoret har brukere med TULT utelukkende i privat sektor. De andre har TULT i både offentlig og privat sektor. Når det gjelder offentlig sektor, har tre av kontorene TULT kun i fylket, mens tre av kontorene kun har TULT innen kommunen.

I fylke/stat nevnes eksempler med bruk av TULT ved sykehus, videregående skole og NAV. Innen kommunene nevnes eksempler innen pleie og omsorg, kontor/administrasjon, undervisning, vaktmester, uteseksjon, barnehage og bibliotek. I privat sektor er det eksempler på bruk av TULT innen trelast, transport, verksted, avis, drosje, apotek, butikk, maskinentreprenør, renhold, regnskap, service og tjenesteyting, anlegg, telefonsupport, ingeniør, lege, IT-bransjen og ideelle organisasjoner.

Et par av informantene mener at fordelingen av TULT hos dem reflekterer det lokale næringslivet. Det er et klart inntrykk at informantene mener at private arbeidsgivere er mer interessert i TULT enn de offentlige, særlig offentlig virksomhet innen fylke/stat. Det er likevel et klart inntrykk at man innen kommunene er i ferd å få økt interesse for TULT. En av informantene mener at TULT i større grad burde brukes innen ideelle organisasjoner.

Arbeidsgiverne som har TULT-deltakere er ulike på mange måter. Gjennom arbeidsgiverintervjuene trer det frem noen varianter av TULT-arbeidsgivere.

- *TULT-proffen*

Dette er en stor virksomhet med mange på TULT. Vårt klareste eksempel er en mellomstor kommune som har ekspertise i egen organisasjon på NAVs virkemidler og svært god kontakt med NAV. Kommunen bruker TULT, i all hovedsak på egne ansatte og har i stor grad brukt tilskuddet overfor aldersgruppen 50+. Alternativet til TULT er hel eller delvis uførepensjonering.

- *Samfunnsansvarlig små-TULTer*

Vi har observert små virksomheter i mindre lokalsamfunn som tar inn eksterne. Økonomisk kan det ikke bli for dyrt, men det er heller ikke en ren økonomisk gevinst. Det kan virke som om bedriftsleder ser seg tjent med å ta en belastning for muligens å oppnå andre fordeler.

- *Virkemiddelsbøpper*

Dette er bedrifter som har hatt NAV-kunde inne over tid. TULT erstatter hospitering, arbeid med bistand eller annet virkemiddel.

- *Den økonomisk rasjonelle*

Bedriften opprettholder tilsetningsforholdet til medarbeider med redusert arbeidsevne, og får mindre tilskudd som dekker kjøp av vikar/ekstrahjelp til å ta effektivitetstapet som følger av arbeidsevnereduksjonen.

- *Tilretteleggeren*

Virksomhetene kjenner en forpliktelse til å legge til rette for at medarbeidere som blir syke får mulighet til å stå i arbeid, med tilpasset oppgavespekter og arbeidstid. TULT dekker tilrettelegging og bortfall av produktivitet. Disse er ikke spesielt økonomisk motivert, de er ikke avhengig av å tjene på TULT.

- *Humankapital-forvalteren*

En arbeidsgiver som benytter TULT fordi man har behov for å beholde flink person med spesialkompetanse.

Arbeidsgiverne er jevnt over godt fornøyd med TULT. De aller fleste rapporterer at TULT-medarbeideren viser god innsats. Det var bare én arbeidsgiver i utvalget som ikke var fornøyd med innsatsen til vedkommende. Den høye tilfredsheten kan være en indikasjon på at arbeidsgiverne ikke tar stor risiko når de velger å gå inn på TULT-ordningen. Kanskje er de relativt trygge på vedkommendes prestasjonsevne. Vi kan ikke dokumentere arbeidsgivernes grad av risikotaking, men vi kan fastslå at mange arbeidsgivere kjenner TULT-brukeren fra før og således har et godt grunnlag for å vurdere risikoen med vedkommendes prestasjonsevne.

4.5.3 Hvem tar initiativ til TULT?

Det går igjen i flere av sakene som informantene forteller om, at en TULT-sak kan oppstå som en del av arbeidet med sykefraværsoppfølging i IA-virksomheter, eller i dialogmøter der NAV-lokal er med. Flere av informantene forteller om økt pågang fra både arbeidsgivere og arbeidstakere for å få TULT, hvilket betyr at ordningen er blitt bedre kjent. Mye tyder på at Arbeidslivssenteret flere steder er en aktiv initiativtaker til bruk av TULT, noe som kan forklare den sterke tendensen til at

ordningen brukes på personer som allerede har et ansettelsesforhold. Det ser altså ut til at TULT er blitt et virkemiddel som IA-konsulentene i høy grad tar i bruk.

Det er gjerne kommunen som arbeidsgiver som oftere tar initiativ til dette enn bedrifter. De det gjelder har vært lang tid ansatt i kommunen, og kommunen kjenner TULT.

Vi ser det som svært positivt at arbeidsgiver prøver å finne løsninger. Samtidig så ser vi arbeidstakere som ønsker løsninger i form av en gullpensjon.

Det er bruker og arbeidsgiver som har tatt initiativ i de sakene som jeg har jobbet med.

I den erfaringen som jeg har så var det arbeidsgiver som tok kontakt. Arbeidsgiver syntes det var vanskelig at hun ikke kunne yte, og ville ha hjelp til å kunne la henne stå i arbeidet.

Ofte så kommer det et initiativ i forbindelse med at de er på vanlige lønnstilskudd. Arbeidsgiver kan fortsette å ha de der om det endres til TULT.

Det er nesten bestandig arbeidsgiverne som tar initiativ til TULT. Initiativet kan komme som en del av sykefraværsoppfølgingen og gjennom Arbeidslivssenteret og IA-arbeidet i en bedrift. Det er altså i en dialog mellom arbeidslivssenteret og arbeidsgivere.

Sånn som jeg har jobbet, er det først og fremst Arbeidslivssenteret som tar initiativ, her er IA-konsulenten sentral.

Initiativet kommer som oftest fra NAV, men det kan også være at en person har gradert uførepensjon som ønsker å jobbe mer, men så har ikke arbeidsgiver lønnsmidler til dette.

Dette tiltaket blir fanget opp, initiert av de som jobber med oppfølging på arbeidsplassen. Det er altså NAV som initierer TULT. Arbeidslivssenteret er delvis med.

Det er kun en saksbehandler i vårt materiale som kan sies å utgjøre et unntak. I dette tilfellet er det NAV som tar initiativ, men i motsetning til de andre informantene forteller denne at ved dette kontoret oppstår TULT-eksemplene "en gang i prosessen i forhold til uføretrygd" etter at brukeren har vært i en attføringsbedrift til avklaring:

Jeg tror TULT brukes veldig mye i forbindelse med at en ikke finner andre løsninger. Jeg har ikke helt greid å begripe hva som gjør at det plutselig blir TULT. Vi burde ha hatt en intern diskusjon om hvem som ramler inn på en TULT.

Selv om initiativet i stor grad tas ute i bedriftene, i forbindelse med sykefraværsoppfølging og IA-arbeidet, forteller saksbehandlerne at selve beslutningen om TULT ligger på saksbehandler-/veiledernivå, ofte i diskusjon med kolleger:

Det er den enkelte veileder som legger føringer og som er avgjørende i beslutningsprosessen.

Vi bruker kollegaene til den faglige vurderingen, men dette er ikke et formalisert samarbeid. Vi må ha et ydmykt forhold til å sette i gang et slikt tiltak. Det må være godt forberedt.

Det er jeg som saksbehandler som har tatt avgjørelsen, det fins jo ingen på fylket som sitter særskilt med dette.

4.6 Oppsummering

En stor andel, 74 prosent, av TULT-deltakerne er i et arbeidsforhold når de starter på TULT. Vi finner at disse er noe eldre, har en lavere gjennomsnittlig varighet av tidligere arbeidssøkerperioder og en høyere gjennomsnittlig varighet av tidligere jobberfaring enn de TULT-deltakerne som ikke er i et arbeidsforhold ved starten på TULT. De som er i jobb når de starter på TULT, har hatt en sterkere arbeidslivstilknytning enn de som kommer inn i TULT uten jobb.

Vi finner også at de fleste (79%) som begynner på TULT ikke har uførepensjon. Men 21 prosent av TULT-deltakerne har altså uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT. Det er langt høyere forekomst enn blant personene som inngår i sammenligningsgruppene.

TULT-jobbene finner vi over et bredt register av bransjer/yrker. 23% av TULT-jobbbene er innenfor Helse og sosial-tjenester.

TULT brukes av personer med ganske stor variasjon i evne til å være på jobb. Vi finner at TULT-deltakere kan ha full jobb, de kan jobbe deltid og de kan ha en større uførepensjon i kombinasjon med TULT.

Enkelte arbeidsgivere er godt kjent med NAVs virkemidler, de blir nærmest profesjonelle brukere. Arbeidsgiverne er jevnt over godt fornøyd med TULT.

Dersom vi sammenligner våre funn med funnene fra evalueringen av forsøksordningen i fem fylker (Spjelkavik 2008), finner vi ikke den forventede veksten i bruk av TULT for kvinner og da spesielt innenfor pleie og omsorgsyrker. Derimot finner vi en økt variasjon i størrelse på lønnstilskuddet.

Kapittel 5. Trekk ved regelverk og praksis som påvirker utfall og resultat av ordningen

Sentrale problemstillinger i dette avsnittet er:

1. Trekk ved dagens regelverk og administrative rutiner knyttet til avgrensning av målgruppen, rekruttering, subsidieringsnivå m.v. som påvirker utfall og resultat av ordningen.
2. Hvordan fastsettes arbeidsevne og tilskuddets størrelse?
3. Hvilken betydning har oppfølgingen?

Vi skal i dette kapitlet i noen grad sammenlikne erfaringer fra TULT med den danske fleksjob-ordningen.

5.1 Vilkår for bruk av TULT

Det er en forutsetning at det gjennomføres og dokumenteres en arbeidsevnevurdering før tidsubestemt lønnstilskudd blir innvilget. Andre tiltak og virkemidler skal være prøvd eller vurdert før TULT kan brukes og tiltaket skal være vurdert før uførepensjon innvilges (§ 2). Tidsubestemt lønnstilskudd for personer som har et ansettelsesforhold er først aktuelt når arbeidsgivers plikt til tilrettelegging er oppfylt. Dette er hjemlet i forskriftens § 3. Krav til avklaring og dokumentasjon:

Arbeids- og velferdsetaten skal ha gjennomført og dokumentert en arbeidsevnevurdering før lønnstilskudd innvilges. Andre tiltak og virkemidler skal være prøvd eller vurdert som formidling til annet arbeid og/eller tidsbegrenset tiltak. Personer som har et ansettelsesforhold er først aktuelle for ordningen når arbeidsgivers plikt til tilrettelegging etter arbeidsmiljøloven er oppfylt, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6.

Forskriften slår fast: "Tilskuddets størrelse og varighet skal vurderes regelmessig hvert halvår av Arbeids- og velferdsetaten i samarbeid med virksomheten. Ved bedring i arbeidsevnen eller når andre tiltak vurderes som mer hensiktsmessige skal tilskuddet reduseres eller falle bort" (§ 1). Arbeidsevnen varierer mye blant TULT-brukerne. Noen kan jobbe tilnærmet 100% mens andre klarer 20-30%. Det er flere måter tilrettelegging for en redusert arbeidsevne kommer til uttrykk på. Vi finner reduksjon i stillingsstørrelse, redusert tilstedeværelse og redusert stillingsstørrelse kombinert med gradert uførepensjon.

Forskriftens § 5 viser NAV ansvar for oppfølging: "Arbeids- og velferdsetaten skal sørge for nødvendig oppfølging av arbeidstaker og arbeidsgiver og utarbeide rutiner som ivaretar dette. Det kan i tillegg ytes oppfølgingsbistand gjennom arbeidsmarkedstiltak ved behov."

5.2 Rammer for TULT

I Norge er det de årlige budsjettmessige disponeringene som avgjør rammene for hvor mye TULT skal brukes, og hvor stor andel av tiltaksmidlene ordningen skal legge beslag på. Siden TULT skaper langsiktige økonomiske bindinger, vil det ligge føringer i systemet på å utøve varsomhet med hvor mange TULT-kontrakter som inngås, blant annet fordi man vil unngå at TULT fortrenger andre tiltak. Dette løser man ved at fylker og kommuner blir tildelt måltall for TULT. I Spjelkavik (2008) ble det dokumentert at mange saksbehandlere i NAV opplevde måltallet som en brems mot videre ønsket vekst i bruken av TULT, og mange mente at måltallet var satt for lavt. Ved andre arbeidsmarkedstiltak har vanligvis måltall blitt oppfattet som for høye og de har fungert aktivitetsfremmende.⁵

I den danske fleksjob-ordningen overføres statlige midler til kommunene som overslagsbevilgning, altså uten det måltallsregimet som man har med TULT, i praksis slik at kommunen får overført statlige lønnstilskuddsmidler for enhver innvilget fleksjob. Det danske systemet for fleksjob setter i prinsippet sterkere fokus på markedets behov enn det norske systemet for TULT, og det gir kommunene sterkere insentiver på å bruke ordningen enn de norske NAV-kontorene.

En risiko ved å holde TULT på lave måltall, er at ordningen blir lite tilgjengelig og dermed kan miste troverdighet som et trygt alternativ til uførepensjon, både internt i NAV og i målgruppen, eller det får kun marginal betydning som verktøy for å redusere tilgangen til uførepensjon. En risiko ved et høyt måltall, er at det lett skapes insentiv til å finne deltakere utenfor målgruppen, sånn at ordningen i virkeligheten ikke medfører noen reduksjon i tilgangen på uførepensjon, noe som berører aspekter knyttet til både ”creaming” og dødvektstap.

I enkelte fylker opplever man fortsatt at det er problematisk å innvilge TULT fordi det gir langvarige økonomiske bindinger og har høy månedspris. En fylkeskoordinator kommenterte dette på følgende måte:

Jeg luftet litt muligheten for å få mer penger dersom vi fikk mange nye tultur inn. Jeg fikk til svar at vi kunne godt gå over måltallet, men at vi måtte holde forbruket vårt i balanse. Det vil si at vi ikke får tilført noen ekstra kroner dersom behovet for flere tultur skulle oppstå. Vi skal på ingen måte bremse, men skal ompostere i budsjettet.

I praksis betyr dette at TULT kan fortrenge andre tiltak, fordi man må prioriterer innenfor den gitte rammen hvis man går over måltallet for TULT. Måten å unngå det på, er at man i fylkene gir kompetente innspill til budsjett og rammer for tiltak, der også TULT inngår. Det er imidlertid en betydelig risiko for at man i fylkene i NAV nedprioriterer TULT til fordel for kortere og billigere tiltak, som i større grad sikrer dem mer frihet og spillerom i tiltaksbruk. Det er risiko for at sambudsjetteringen kan bli bestemmende for bruk av TULT og dermed begrenser omfanget av TULT.

En av de sentrale intensjonene ved TULT, er at ordningens skal være et alternativ til uførepensjon. Likevel er det ikke bare mulig å kombinere en TULT-ansettelse med en (gradert) uførepensjon, det er også sånn at enkelte saksbehandlere oppmuntrer til det. En konsekvens av dette kan være at potensialet med TULT for reduksjon i bruk av uførepensjon i Norge ikke utnyttes fullt ut. I tillegg utvides de administrativ kostnadene ved at brukeren opprettholder to typer ”stønader” i forbindelse med

⁵ Schafft, Spjelkavik & Legard (2009) viser at NAV-kontorene måtte sette inn ekstra innsats for å nå måltall i Kvalifiseringsprogrammets første fase.

reduisert arbeidsevne. I den danske fleksjob-ordningen tillater ikke regelverket kombinasjon av lønnstilskudd og pensjon. Fleksjob ”er tænkt som et alternativ til førtidspension, således at personer, der fortsat har en del af deres arbejdsevne intakt, ikke tilkendes førtidspension” (Larsen & Høgelund 2008:29).

I 2004 var antall på fleksjob 32.000, mens det i 2010 er 66.000, og tallet stiger fortsatt raskt, til tross for innstramning av reglene i 2006. Larsen & Høgelund (2008) mener at den jevne økningen i ansettelser på særlige vilkår i Danmark fra 2002 til 2008 nettopp kan tilskrives veksten i fleksjob. Analysene kontrollerer ikke for dødvectstap, men ifølge forfatterne er erfaringen den at arbeidsgivers vilje til tilrettelegging øker med fleksjob:

”59,7 pct. af alle personer med handicap i 2008 mener, at deres arbejdsgiver i høj eller i nogen grad tager hensyn til deres handicap, hvilket er 3,6 pct. flere end i 2005. Opgjort som antal personer er der ligeledes flere handicappede, der mener, at deres arbejdsgiver tager hensyn til deres handicap. Denne udvikling skyldes imidlertid alene, at der har været en vækst i fleksjob-ordningen fra 2005 til 2008. Blandt handicappede, der ikke er ansat i fleksjob, er der derimod ingen stigning i andelen, der mener, at deres arbejdsgiver tager hensyn til deres handicap” (Larsen & Høgelund 2008:15).

Analysene i Larsen et al. (2008) tyder på at mange av disse ikke ville ha vært ansatt i det ordinære arbeidslivet uten fleksjob. Det er imidlertid ikke like sikkert at alternativet hadde vært uførepensjon. OECD (2008) har kritisert fleksjob-ordningen for at den gir svake insentiver for å få eller beholde en jobb uten lønnstilskudd, altså at fleksjob-ordningen er for attraktiv sammenliknet med det å ha en ordinær ansettelse. Dette skaper muligheter for dødvectstap ved ordningen, en oppfatning som ser ut til å ha økende oppslutning blant danske forskere.⁶

⁶ Jf Gubta & Larsen (2008). Seniorforsker Dorte Caswell, uttaler at ”ordningen simpelthen er for lækker, og den derfor frister til misbrug.” (Referert i Berlingske Tidende, BT-Business: <http://www.business.dk/arbejdsmarked/udgifter-til-fleksjob-eksploderer> (lest: 120710).

5.3 Arbeidsevnevurdering

Det er et vilkår for tilståelse av TULT at arbeidsevnen er varig og vesentlig nedsatt. Saksbehandlerne skal i prinsippet fastsette lønnstilskuddets størrelse med utgangspunkt i arbeidsevnevurderingen. Arbeidsgivers opplysninger og vurdering er et viktig element i den samlede vurderingen av den enkeltes arbeidsevne.

Noe av poenget med arbeidsevnevurderingen er å finne fram til rett nivå for lønnstilskuddet, fordi dette i prinsippet skal variere i takt med en persons arbeidsevne. En persons arbeidsevne er sjelden er konstant over tid, den er som oftest relativt situasjonsbetinget og den kan endre seg i positiv eller negativ retning. Arbeidsevnen kan være høy i en type oppgaver eller jobb og lav i andre. Arbeidsevnen kan også manipuleres ved hjelp av tilrettelegging. Derfor legges det vekt på justering av lønnstilskuddet i takt med endring av arbeidsevnen i både TULT- og fleksjob-ordningen. De prinsipielle vurderingene for størrelsen på lønnstilskuddet og av hvor lenge det skal gjelde, er de samme i de to ordningene: ”Hvor stort tilskuddet er, afhænger af din arbejdsevne i det konkrete fleksjob. Tilskuddet tages løbende op til vurdering og kan øges, mindskes og helt bortfalde, hvis din arbejdsevne ændres.”⁷

Kolodziejczyk et al. viser til en rekke faktorer som påvirker omfanget av kommunenes tilståelser av fleksjob:

”For det første påvirkes omfanget af borgersammensætningen i den enkelte kommune (fx helbredstilstanden og borgernes øvrige karakteristika), for det andet af de kommunale rammebetingelser (fx beskæftigelsesgraden i kommunen og kommunens størrelse) og for det tredje af kommunernes praksis på området (fx særligt fokus på personer med psykiske lidelser). Den primære baggrund for kommunale forskelle skal derfor findes inden for disse tre grupper af bestemmende faktorer, hvor det i realiteten kun er egen praksis, som den enkelte kommune kan påvirke på kort sigt” (Kolodziejczyk et al. 2009:7).

Analysen viser at det er store kommunale forskjeller knyttet til tilståelse av fleksjob, ikke bare knyttet til innbyggersammensetning og helsesituasjon, ”men selv når der i den empiriske analyse tages høyde for disse faktorer, er der stadig store forskelle kommunerne imellem. Denne resterende forskel kan stamme fra forskel i kommunernes praksis på området (...)” (Kolodziejczyk et al. 2009:8). Sand Ellerbech & Krogh Graversen (2009) finner for eksempel i sin undersøkelse om de danske Jobcentrenes likestillingsinnsats at det er vesentlig flere kvinner enn menn som tilstås fleksjob, mens færre kvinner får jobb med ordinær lønn. Dette viser at det anvendes ulike kriterier for menn og kvinner når de vurderes for fleksjob. For øvrig påpeker den danske Ankestyrelsen (2010) at det mangler tilstrekkelig dokumentert grunnlag for flere fleksjob-saker.

Vi skal i det følgende se hva våre informanter blant saksbehandlere i NAV forteller om bruk av arbeidsevnevurdering i forbindelse med TULT.

Våre informanter har en nokså lik versjon av hvordan man går fram for å fastsette en persons arbeidsevne. Det vises til arbeidsevneverktøyet:

⁷ <http://www.ams.dk/Ams/Vejviser-for-borgere/Fleksjob.aspx> (lest: 090610).

Arbeidsevnevurderingen ligger i systemet vårt, i saksbehandlingssystemet. I det inngår legenttalelse, uttalelse fra psykolog, funksjonsevnevurdering. Det er summen av alt vi har.

Flere av informantene vektlegger også det at arbeidsevnevurderingen gjøres sammen med bruker og arbeidsgiver:

I forhold til TULT så bruker vi mye tid på å kartlegge produktiviteten. Jeg ser på hva arbeidsgiver sier opp mot det arbeidstaker sier. Her er også legeerklæringen viktig.

Det går igjen i vårt materiale at arbeidsevnevurderingen utføres av saksbehandler og baserer seg på forhold som tidligere praksis, utredningsdokumenter, sosialrapport, lege- eller psykologerklæringer, sluttrapporter fra attføringsbedrifter, erklæring fra arbeidsgiver og arbeidstakers egenvurderingsskjema, innspill fra tillitsvalgte og bedriftshelsetjeneste. Flere av informantene sier at de også har en samtale med arbeidsgiver og arbeidstaker, og at de ber arbeidsgivere fylle ut skjema der de skal angi den ansattes arbeidsevne.

Ett aspekt er rutine knyttet til selve arbeidsevnevurderingsverktøyet. Et annet er praksis rundt vurderingen av den enkelte brukers arbeidsevne. En informant blant saksbehandlerne sier:

Det kommer jo an på brukeren. De ressurssterke sender vi med skjema og så ber vi dem om å fylle det ut og komme tilbake. For de ressursvake er det vi som fyller ut skjema.

Det er altså forskjell i praksis når man har med sterke og svake brukere. En annen saksbehandler viser til at det egentlig handler om:

en god måte å bli enige på, det er forhandlinger, hvor vi etterpå kan si at vi er blitt enige.

En leder i en liten bedrift opplevde at NAV ønsket at hun skulle foreta en skriftlig vurdering av arbeidsevnen til en ansatt i forbindelse med TULT:

Jeg har sagt til NAV at jeg ikke kommer til å vurdere restarbeidsevnen. Jeg føler meg presset til å gjøre en vurdering som jeg ikke er kompetent til.

Arbeidsevnevurdering er altså ingen eksakt matematikk for å fastslå en persons restarbeidsevne:

Dette bygger jo mye på hva andre sier, og det bygger jo på tillit.

Disse ulike vurderingskriteriene viser at fastsettelsen av arbeidsevne i høy grad er basert på skjønnsmessig vurdering. Dette betyr ikke at man ikke finner fram til riktig nivå for arbeidsevnen. Våre informanter deler seg i tre når det gjelder vurdering av om hvor godt man treffer med arbeidsevnevurderingene:

De som føler seg ganske treffsikre:

Jeg må si at jeg synes vi treffer ganske godt. I ett tilfelle ble det en økning ut fra helsesituasjonen, men det ble også støttet opp av nye helseopplysninger.

De som synes at de er blitt bedre i å treffe:

Det er lagt veldig føringer for hvordan dette skal fastsettes, og vi treffer bedre nå enn når det var så mye skjønn i dette.

De som er usikre på hvor de treffer:

Jeg er ikke sikker på om vi treffer mht til fastsetting av restarbeidsevnen. Jeg har en dårlig magefølelse på det.

Flere av saksbehandlerne i NAV viser til at de som fyller vilkår for en varig uføreytelse, er de som får TULT. De fleste mener også at arbeidsevnevurderingen kombinert med skjønn utgjør grunnlaget for vurdering av om TULT skal brukes. I tillegg at man bruker ordningen i de tilfellene der det er et varig tilretteleggingsbehov. Et klart unntak er en informant som mener at det skal være utsikter til forbedring av arbeidsevnen for å bruke ordningen.

Flere av saksbehandlerne viser til at restarbeidsevnen bør være over 50 %, men samtidig er det tydelig at det er stort sprik i den reelle arbeidsevnen blant de som tilstås TULT. Vi har flere uttalelser som tyder på det, som denne fra en saksbehandler:

Det har vært alt fra 30 % restarbeidsevne til at de får 30 % TULT. De er altså på begge endene av skalaen. De som jeg har hatt, har en langsiktig tilstand og det er en usikker prognose.

En annen saksbehandler viser, som flere andre, at skjønnsmessig vurdering er viktig ved bruk av TULT, og påpeker at den enkeltes arbeidsevne varierer:

Jeg har en med MS som har perioder som er bedre enn andre. Han har TULT på 50 %, men noen ganger kan han yte mer. Jeg kan ikke si hva som er det mest absolutte kriteriet. Jeg bruker skjønn og de opplysninger jeg har om personen. Jeg vet at jeg har gått feil og gitt TULT til noen som kanskje ikke skulle hatt det, men jeg bryr meg ikke så mye om det. Regelverket må åpne for mer bruk av skjønn, sånn at det kan brukes på flere som står i fare for å bli ufør. Det er kanskje et viktig kriterium, det at en person står i fare for å bli ufør. Det er altså et alternativ til uføretrygd om de har en restarbeidsevne.

De fleste av våre informanter har mest erfaring med bruk av TULT for allerede ansatte, og i mange tilfeller har Arbeidslivssenteret vært inne i bildet i disse sakene:

Dette er jo mennesker som har vært i arbeidsforhold i lang tid, opptil 20 år, og de ligger i utgangspunktet ikke inne i ARENA fra før. Så jeg bruker rapporter fra LA-konsulenten, legeerklæringen, samtale med brukeren når jeg gjør arbeidsevnevurderingen. Så langt vil jeg si at vi treffer mht fastsetting av restarbeidsevnen. Det har for eksempel ikke vært noen disputer med arbeidsgiver når lønnstilskuddet reduseres fra 75 % etter det første året.

Det er et klart inntrykk at selv om mange mener at treffsikkerheten ved arbeidsevnevurderingen er usikker og til dels tilfeldig ut fra hvilke kriterier man legger til grunn for vurderingen, så mener de fleste at denne type vurdering aldri er gjort så utfyllende som ved bruk av TULT.

5.4 Praktisering av forskriften og saksbehandlingen

Så å si samtlige informanter svarer at de syns at forskriften for TULT er klar og tydelig. En av informantene sier:

Vi drøftet jo forskriften da TULT kom. Det er kanskje mer saken enn forskriften som er vanskelig å tolke.

En annen saksbehandler sier:

Jeg synes at det teknisk sett har vært fryktelig mye arbeid med TULT. Det er komplisert å registrere og det at det er så veldig få. Det er så mye usikkerhet med å innhente all dokumentasjon. Dette er et sjeldent tiltak som vi bruker i liten grad og det betyr at vi får lite kunnskap om det. Når vi får en som vi vurderer til TULT her på kontoret, så tenker vi litt sånn 'Åh nei en TULT, kan vi ikke finne noen andre tiltak som er lettere!' Det er så mye styr å komme i mål med dem.

Noen peker på at forskriften inneholder et element av skjønn som vanskeliggjør arbeidet med ordningen. En sier:

Forskriften åpner for en vurdering, og det vanskelige er jo den skjønnsmessige arveininga i hver sak.

En av informantene mener at forskriften kunne ha vært mer fleksibel, ”mer løs i tråden”. En annen mener at ”TULT er vanskelig”, og at saksbehandlerne burde hatt en telefon å ringe til når det gjaldt uklarheter og usikkerhet. Noen opplyser at de har kontaktet fylkeskontakter i tvilstilfeller og flere viser til at det er en del diskusjon lokalt i tiltaksteamet om TULT-saker. Tema som beregning av tilskuddsats og tilstedeværelse på jobb blir nevnt som eksempler på diskusjoner som det knytter seg usikkerhet til, og som de mener forskriften ikke er tydelig nok på. Vi skal nedenfor se nærmere på praksisen rundt disse to aspektene ved ordningen.

5.4.1 Hvordan fastsettes størrelsen på lønnstilskuddet?

En av informantene mener at et kan være vanskelig å beregne størrelsen på tilskuddet, mens en annen forteller at man ved det lokalkontoret noen ganger har bedt fylket om råd for å beregne størrelsen på tilsagnet:

Vi har prøvd å koble oss vekk fra de satsene som blir gitt i forskriften. Vi har derfor noen ganger bedt om råd i forhold til størrelsen på tilsagnene. Vi er i tett dialog med tiltaksenheten i fylket. Og vi diskuterer hele tiden i forhold til arbeidsevnen.

En kommune med mange ansatte med TULT forteller:

Refusjon varierer fra 20-50% av lønnen. Kommunen får TULT på det som ikke produseres. Det er stor variasjon i fremmøte. Noen har trening to dager i uken og får det i arbeidstiden. De skal være til stede i den prosent som kommunen utbetaler lønn.

Den typiske framgangsmåten for å fastsette lønnstilskuddet er at saksbehandler vurderer størrelsen ut fra opplysninger fra arbeidsgiver, bruker og eventuelle legeopplysninger. Et par av informantene opplyser at ved stor usikkerhet kjøper man en avklaring eller funksjonsevnevurdering.

Størrelsen henger jo sammen med hva en yter. Vi regulerer størrelsen etter oppfølging, og det har skjedd at den har blitt endret.

Det innhentes vurdering til arbeidsgiver ut fra en vurdering av arbeidsevnen knyttet til en hel stilling. Og så vurderer vi om det er attføringspotensiale til andre stillinger. Om det ikke er det så får de TULT.

Lønnstilskuddet fastsettes etter hva man har i lønn og etter funksjonsevnen. Vi har altså et øye på normallønn.

Lønnstilskuddet fastsettes i samarbeid med arbeidsgiver og bruker. Det vi merker er at bruker overlater dette mer til arbeidsgiver og arbeidsgiver synes det er litt vanskelig å regne på dette.

Blant våre informanter er det to som påpeker at lønnstilskuddet ikke fastsettes, men at størrelsen er en fast månedspris.⁸ Den ene av dem sier:

Vi har en fast pris på antall kroner i måneden. Summen skal ikke overstige 75 % av den totale inntekten. Lønnen er jo tariffestet, så det ligger jo en vurdering til grunn.

Bakgrunnen for dette var at man ved NAV-kontoret opplevde at arbeidsgivere ”shoppet” lønnstilskudd og satte de ulike kontorene opp mot hverandre.

De aller fleste informantene opplyser at det alltid er reduksjon i lønnstilskuddets størrelse etter ett år.

Vi starter med maksbeløp og har reduksjon fra det andre året. Det har ikke vært noen endringer, verken økning eller reduksjon, etter det.

Har du full jobb og produktiviteten er 50 % så betaler vi 50 %. Er produktiviteten bare 30 % så kan de få 70 % TULT det første året, så reduseres det etter ett år. Det henger sammen med at det også ligger en tilrettelegging i de 75 %.

Det er sjeldent at vi har 75 % som start. Vi starter stort sett på 60-80 % restarbeidsevne. I de tilfellene der arbeidsevnen er lav, så spør vi om TULT er et godt tiltak, om det kan finnes andre muligheter. Hovedtyngden på TULT er på 40 %.

I det tilfellet vi har, så er lønnstilskuddet ganske lite, det er 20 %. Jeg er mer tilbenger at vi går inn med gradert lønnstilskudd. Lønnstilskuddet går an å revurdere hele tiden.

Noe over halvparten av informantene opplyser at man alltid starter på maksimalt beløp og reduserer etter ett år. Det er kun en av informantene som har eksempel på økning av lønnstilskuddet, i et tilfelle av forverring av helsen.

5.4.2 Tilstedeværelse på arbeidsplass

Noen av informantene antyder at forskriften kunne ha vært tydeligere formulert rundt dette med tilstedeværelse på jobb.

De fleste saksbehandlerne forteller at de på forhånd har vært i dialog med arbeidsgiver om tilrettelegging. Ett eksempel er en som er ansatt med TULT innen renhold, der tilretteleggingen går ut på at vedkommende kun vasker gulvflater, ikke vegger og tak. Lønnstilskuddet kompensere for de oppgavene vedkommende ikke klarer jobbe.

Det er særlig arbeidstid og spørsmålet om hvor stor tilstedeværelsen skal være som er gjenstand for oppmerksomhet når det gjelder tilrettelegging. Det er et klart inntrykk fra intervjuene med saksbehandlere at redusert arbeidstid er en ofte brukt form for tilrettelegging. Det er to ulike holdninger til hvordan tilrettelegging ved bruk av tid skal gjennomføres innen rammene av ordningen. Den ene holdningen går på at all

⁸ Dersom vi har forstått informantene riktig, utgjør forskjellen på den faste månedsprisen i disse to eksemplene 4725 kroner det første året og 2000 kroner det andre året.

tilrettelegging som er nødvendig eller hensiktsmessig kan kombineres med TULT, det vil si at også redusert tilstedeværelse, dersom det er behov for det for å mestre jobben, oppfattes som tilrettelegging. De med denne holdningen legger vekt på at målet med TULT er å redusere tilgangen til uførepensjon og at det svekker arbeidstakeridentiteten om TULT kombineres med gradert uførepensjon:

Vi gir TULT i kombinasjon med tilrettelegging og noen ganger bruker man jo tid som tilrettelegging og at det inngår i graden av tilstedeværelse. For eksempel om man må være hjemme et par timer midt på dagen for å samle krefter.

Det må jo være et fast ansettelsesforhold. Jeg tar utgangspunkt i stillingsandelen som bruker hadde da dette spørsmålet om TULT kom opp. TULT kan være i heltid og i deltid, men jeg har ingen erfaring med at TULT gis i kombinasjon med trygd. I utgangspunktet skal de være til stede 100 %, men det er avhengig av hva det gjelder, om bruker trenger mer tid på full produksjon, eller om bruker trenger hvile for å klare å yte, og det ikke er lagt til rette for hvile på arbeidsplassen.

Det har vært slurva følt i starten med dette med tilstedeværelse på arbeidsplassen. Når den som får TULT også må ha en fridag, så prøver vi nå å legge den midt i uka, på en onsdag. Det blir altså ikke fridag på en fredag eller mandag slik at det blir lange helger. Dette har altså vært et tema som vi begynner å få på plass, det var særlig problematisk for de første TULT'ene; da var vi uklare på dette.

De ansatte skal jo være tilstede i den stillingsprosenten de er ansatt i, men noen har andre løsninger med kortere arbeidstid fordi det er viktig for dem.

Det er ingen tvil om at denne løsningen har omdiskutert ved NAV-kontorene:

Vi har TULT på både deltid, fulltid og i kombinasjon med uføretrygd. Det blir oppfattet som at tilstedeværelse på jobb betyr at de skal være der, at de skal ha de timene som stillingen tilsier. Her burde nok saksbehandleren gått mer inn på tilretteleggingen når de skal vurdere tilstedeværelse. Jeg prøver få til en diskusjon rundt dette, og særlig se arbeidstid i lys av hensiktsmessighet.

Tilstedeværelse er et brett tema. Jeg ser for meg at tiltaket innebærer hundre prosent tilstedeværelse og full produksjon. Men i dette så er det også åpnet for hviledager, eller når brukeren skal gå til behandling og så videre.

Vi har en diskusjon om tilstedeværelse. Vi ønsker at vedkommende skal yte tilsvarende lønnstilskuddets størrelse. Om en person får 50% TULT så skal arbeidstaker yte 50%. Men så kan det jo variere om personen er på jobb 50 % eller 100 %. Det er jo stor grad av fleksibilitet i dette.

Den andre holdningen er at TULT er et tiltak forbeholdt de som kan være på jobb i full tid i henhold til stillingsstørrelsen, og at de som ikke klarer det, heller bør kombinere TULT med gradert uførepensjon. Ordningen med gradert pensjon innebærer ingen subsidiering av arbeidsgivers lønnskostnader, noe TULT gjør. I dette perspektivet erstatter gradert uførepensjon fleksibel tilstedeværelse som tilrettelegging.

Vi har TULT på både deltid og heltid. Når det gjelder de på deltid, så er det ansatte som har gått i en stillingsbrøk fra før. For de andre i deltid TULT så er det i kombinasjon med trygd.

Vi legger ingen føringer for heltid eller deltid. I utgangspunktet skal de være tilstede, men de kan jo selv ha egne bestemmelser som avviker noe. Og det er dette som er så problematisk syns jeg: For eksempel så er man ansatt i 100 prosent stilling og så har man uregelmessigheter i helsen som gjør at man må gå hjem. Og over tid ser en at på ett eller annet vis så bygger man rettigheter til sykepenger når man er på TULT. Det blir altså litt tilfeldig. Og det er særlig vanskelig dette med sykepenger, sykemeldinger og slike ting. Sykefraværet vises jo ikke noen steder i en slik ordning. En annen ting som er vel så problematisk, er at ordningen er utrolig gunstig for de som får den, men tenk på de som ikke får den. Vi har for lite retningslinjer for hvilke rettigheter som gjelder.

Det er jo krav om tilstedeværelse. De er jo vanlig ansatt i bedriften, så alle regler og lover som gjelder i vanlig arbeid gjelder også for TULT. Vi har en på deltid, og han er halvt uføretrygdet.

Man får ikke TULT om man skal gå hjemme. Det var en arbeidsgiver som misforstod dette, det var en på TULT som var mye hjemme og dette fant vi ut på oppfølginga. Mannen var veldig svekket. Da tok vi tak i dette, vi så at det ble for hardt for mannen og det hele endte med uføretrygd.

Vi krever at ansatte må være tilstede. Har en 60 % stilling, så må en være 60 % tilstede.

Det er en del av opplegget at en skal være tilgjengelig i arbeidslivet, og jeg mener derfor det er viktig at arbeidstaker er på arbeidsplassen. Det er ikke slik at TULT skal gjøre at arbeidstaker bruker arbeidsplassen som først og fremst en sosial arena. TULT kan kombineres med trygd.

Vi har erfart at bedriften er veldig opptatt av dette med tilstedeværelse, slik at de som er ansatt med TULT ikke skal skille seg fra andre ansatte med hensyn til tilstedeværelse.

Blant saksbehandlerinformantene er det en klar overvekt av dem som mener at det med TULT skal stilles krav om tilstedeværelse. Det er også en klar overvekt av dem som mener at det skal stilles krav om fast ansettelse fra første stund. Samtidig er det viktig å påpeke at de fleste av våre informanter primært har erfaring med TULT brukt på allerede ansatte. Med større innslag av erfaring knyttet til TULT brukt som virkemiddel for inkludering av arbeidssøkere med redusert arbeidsevne, kan det tenkes at man ville ha vært mer nølende med kravet om fast ansettelse og tilstedeværelse.

På den andre siden er nettopp kombinasjonen jobb og uførepensjon en vanlig løsning i Norge for mennesker med redusert arbeidsevne. I så måte kan man si at TULT følger en tradisjonell praksis. Dette i motsetning til den danske fleksjob-ordningen, hvor nettopp fleksibilitet i arbeidstid og tilstedeværelse er et vanlig og nødvendig trekk ved tilretteleggingen ved bruk av ordningen fordi kombinasjonen med uførepensjon ikke er tillatt. Dette innebærer et sterk fokus mot tilrettelegging: ”Med denne ordning får arbeidsgivere mulighed for at få dækket op til to tredjedele af den overenskomstmæssige lønudgift for personer, der har en varig nedsættelse af deres funktionsevne, mod til gengæld at tage hensyn til deres nedsatte funktionsevne i arbejdstilretteleggelsen” (Larsen & Høgelund 2008: 29). Redusert arbeidstid innenfor rammene av en normal fulltids- eller deltidsansettelse er en del av det tilretteleggingsbehovet den enkelte ”fleksjobber” kan ha: ”Et fleksjob, er et job på særlige vilkår, der er tilpasset din situation. Et fleksjob kan både være på fuld tid og på nedsat tid. Du får løn efter overenskomsten på det område, du er ansat. Er du ansat på fuld tid, skal du have udbetalt løn for 37 timer - også selvom du har behov

for ekstra pauser og fravær.”⁹ Dette kan bety at regelverket i den danske ordningen skaper et sterkere insentiv til å bruke tid som tilretteleggingsmekanisme enn i den norske ordningen, hvor mange heller reduserer arbeidstiden med å kombinere med uførepensjon.

Den største utfordringen vil være de med lavest arbeidsevne og som har behov for sterkt redusert arbeidstid. Erfaringene fra fleksjob er at disse har en tendens til å falle ut av ordningen uten en tett oppfølging. Mye tyder på at en mer fleksibel praksis innen tilrettelegging på denne måten i bruken av TULT forutsetter tettere oppfølging fra NAVs side.

5.5 Oppfølging

Evalueringen av de fem forsøksfylkene (Spjelkavik 2008) påpekte fare for at NAV skulle avgrense oppfølgingen til en ren forvaltningsmessig og rutinemessig sak, og at den faglige oppfølgingen ikke ble håndtert godt nok. Det ble påpekt at oppfølgingen i TULT i særlig grad måtte rettes mot arbeidsforhold med ansatte med sterkt redusert arbeidsevne – i og med at det erfaringsmessig er disse som står i størst fare for å ramle ut igjen. Det ble antydnet at bedre arbeidsevnevurdering og økt kjøp av ekstern oppfølging kunne styrke oppfølgingsarbeidet. Siden den gang er Tilretteleggingsgarantien kommet sterkere inn i arbeidet med å sikre oppfølgingen av TULT. Dette er en ordning skal gi arbeidstaker og arbeidsgiver trygghet for at personer med redusert arbeidsevne får nødvendige hjelpemidler, tilrettelegging og oppfølging (Rambøl Management 2008).

Oppfølging og tilrettelegging er sentrale tema også innen den danske fleksjob-ordningen. Informanter ved danske Jobcenter har fortalt at oppfølgingen har vært mangelfull i fleksjob, og at det er en tendens til at personer med lavere arbeidsevne enn 20 timer/uke ofte faller ut av etablerte fleksjobber. På Landsforeningen af Fleksjobbers hjemmeside på Internett, heter det:

"Den halvårslige evaluering af borgere i fleksjob er ren proforma og giver ikke mulighed for nogen reel støtte til virksomheder, som har fleksjobbere ansat. Kommunen sender et afkrydsningsskema, hvor der skal svares på, hvordan det går. Krydser der af, at det går dårligt, sker der imidlertid ikke noget, og henvender en arbejdsgiver sig direkte til en kommune for at fortælle, at det er ved at køre helt skævt, så sker der det, at de får at vide, at kommunen ikke kan hjælpe, fordi vedkommende flekser er jo i job, og der ikke er nogen sagsbehandler til at tage sig af sagen. Problematikken ligger i, at kommunen ikke vil behandle borgere, der er i arbejde, men kun ledige der står i ledigheds køen."¹⁰

Vi skal i det følgende se nærmere på hvordan de saksbehandlerne vi har intervjuet vurderer oppfølgingen i forbindelse med TULT.

Det er i all hovedsak den veilederen som har gjort vedtak om TULT som også har ansvaret for oppfølging av ansatte med TULT:

⁹ Forsikring & Pension (forsikringsselskabernes og de tværgående pensionskassers erhvervsorganisation) på Internett: http://www.forsikringogpension.dk/Pension/Dit_behov/Du_kan_blive_syg/Sider/Fleksjob.aspx (lest 050710).

¹⁰ <http://www.fuldmagt.dk/lovstof/index.htm> (lest 050710).

Det er saksbehandler som følger opp. Det skjer på alle måter, telefon, møter, mail osv, og oppfølgingsamtalene gjør vi her på NAV". En annen sier: "Det er saksbehandler som følger opp og som skal følge opp. Jeg tar en telefon og hører hvordan det går, og om det skal justeres.

Hovedinntrykket fra våre informanter er at oppfølging gjøres i henhold til forskriften med oppfølgingspunkter hver 6. måned. Kun to av informantene sier at de gjør det sjeldnere. Hovedmåten oppfølgingen foregår på, er ved bruk av telefon

Det er imidlertid flere av saksbehandlerne som vi har intervjuet som mener at det er nødvendig med en tettere oppfølging, både av hensyn til arbeidsgiver og problemer som kan oppstå, og for å få til en fortløpende vurdering av arbeidsevnen:

Oppfølgingen bør gjøres på bedrift, det er det som er det eneste riktige. Men her gjøres det også på kontoret og gjennom telefon og slike ting.

Det er behov for mer oppfølging, særlig i forhold til å gi en løpende vurdering av restarbeidsevnen. Sånn som det er nå, så er det slik at om du går inn i TULT med 50 %, så går du i graven med 50 %. Det gjøres ikke noen endringer.

I oppfølgingen burde man tenke mer på å øke restarbeidsevnen. Justering er et tema på oppfølgingen, men vi har ikke justert dette. Jeg har ingen erfaring med at det har blitt endret noe i fastsettelsen av restarbeidsevnene.

Arbeidsgiverne har ofte ingen klar opplevelse av hva som ligger i oppfølging. Når de snakker om kontakt med NAV, er det først og fremst i forhold til prosessen med å få etablert TULT-avtalen og det som må til for å sikre forlengelse. En mer aktiv oppfølging fra NAV er det som regel ikke snakk om.

Det var mer i starten, da snakket NAV med oss og gutten. Etter TULT, har det ikke vært noe, bare telefoner knyttet til nye tilsagn. Men vi har ikke bedt om det. NAV har fulgt ham bra opp. NAV har vært fornøyd med oss. Vi vurderer videreføring, og belastningen det er med å ha ham.

En informant fra en kommune sier at man klarer seg uten særskilt oppfølging:

Det har ikke vært oppfølging, det har fungert bra. Vet at arbeidstaker selv har en del oppfølging med NAV, har mye med NAV. Vi har ikke behov for oppfølging. Vi har bare hatt ett møte med NAV.

En informant i en annen kommune opplever at NAV lokalt er mindre flink på oppfølging:

Har godt samarbeid med Arbeidslivssenteret og tradisjonelt godt med Trygd. Savner oppfølging fra lokalt NAV. Knytter det til kontorets vansker med NAV-reformen.

Tre av de saksbehandlerne vi har intervjuet forteller at de har begynt å kvalitetssikre oppfølgingen ved å ta i bruk Tilretteleggingsgarantien når de inngår nye TULT-avtaler:

Når vi innvilger TULT, så innvilger vi også Tilretteleggingsgaranti, og der ligger det føringer for hvordan oppfølging skal skje. Noen ganger kan det være litt innkjøringsproblemer, og da trengs litt ekstra oppfølging. Det kan være at ting endrer seg, at bruker er sykere enn han først trodde, og noen ganger er det uklarbeter i forhold til tilrettelegging.

Blant arbeidsgiverne er imidlertid Tilretteleggingsgarantien mindre kjent. Blant de 16 intervjuede er det tre som har hørt om garantien.

Noen saksbehandlere er opptatt av å synliggjøre NAVs ansvar overfor arbeidsgivere:

Vi får jo kjeft for at vi er for lite synlige, og for å synliggjøre NAVs rolle, og som eier av TULT, så inviterer vi til oppfølgingsmøte i bedriften. Det henger sammen med at vi er opptatt av å synliggjøre oss.

Saksbehandlerne deler seg i to når det gjelder synet på oppfølging i forbindelse med TULT. Et lite mindretall (3 av 16) mener at oppfølgingen bør være minimal fra NAVs side, både fordi de mener at det erfaringsmessig ikke er spesielt stort behov for oppfølging og fordi de mener at oppfølging av en ansatt med TULT er arbeidsgivers ansvar:

Vi har ikke oftere oppfølging enn hver 6. måned. Jeg syns ikke er behov for mer oppfølging. Er nesten tilbøyelig til å si at det burde ha vært oppfølging årlig. Men selvsagt så kan jo arbeidsgiver ta kontakt om det er behov for mer.

Generelt har vi oppfølging hver 3. måned, men det er jo for folk som er arbeidssøkere. De på TULT er i en annen kategori.

Jeg jobber ut fra det at så lenge jeg ikke hører noe, så går det bra. Jeg syns det rekker med oppfølging hvert halvår.

De fleste er av den oppfatning at oppfølgingen fra NAV er et viktig aspekt ved ordningen. Dette flertallet deler seg også i to, med de som på den ene siden mener at oppfølgingen fungerer tilfredsstillende og de som mener at oppfølgingen fra NAVs side ikke blir gjort på en tilfredsstillende måte, eller at den kunne vært gjort bedre. Disse to posisjonene kan illustreres ved følgende utsagn fra saksbehandlere:

Vi har hatt oftere oppfølging enn hver 6. måned. Det kommer jo an på saken og hvordan det går. Det er også avhengig av type bedrift og hvilken sykdom det er snakk om. Det kan være frustrerende for arbeidsgiver. Om vi ikke får til oppfølging så kan det slite ut arbeidsgiver. Det er kapasiteten til saksbehandler som hindrer oppfølging.

Det vil alltid være mer behov for oppfølging, på samme måte som alle grupper vi skal følge opp. Det kunne ha vært oppfølging etter hver 3. måned. Samtidig har jo mange av de som får TULT hatt mye oppfølging før TULT er blitt innvilget”.

De fleste saksbehandlerne som vi har intervjuet har i all hovedsak brukt TULT på personer som i utgangspunktet hadde et ansettelsesforhold og det siste utsagnet viser til at disse har hatt oppfølging gjennom sykefraværsoppfølging og dialogmøter. I

andre tilfeller kan TULT-ansatte ha hatt oppfølging i de tiltakene de har vært i tidligere, eventuelt ha fått direkte oppfølging av NAVs veileder på praksisplass.

Flere av våre informanter blant saksbehandlerne viser til manglende kapasitet når det gjelder det å gjennomføre en faglig tilfredsstillende oppfølging:

Det kommer også an på saksbehandlere. Poenget er at vi greier ikke å gjøre det vi er pålagt når det gjelder oppfølging.

Vi følger lite opp de som er innvilget TULT. Her har vi vært NAV kontor siden 2006 og vi har fått flere oppgaver og færre folk.

Det er imidlertid ikke alle som deler den oppfatningen at manglende oppfølging nødvendigvis skyldes kapasitetsproblemer ved NAV:

De som er på TULT er jevnt fordelt på saksbehandlere, det er ca en TULT på hver saksbehandler. De fleste bedrifter med TULT ligger i gangavstand fra kontoret vårt, så jeg er ikke så sikker på om det handler om kapasitet. Jeg tror det handler mer om at vi ikke liker og er vant til å gå på bedriftsbesøk.

Jeg ringer og avtaler møte med arbeidsplassen, og har da et møte med arbeidsgiver og arbeidstaker. Vi kan også ta det på telefonen om det ikke er så mye å snakke om. Oppfølgingen skjer kanskje litt oftere enn hver 6. måned når det er behov for ekstra oppfølging, sånn som når det er alkoholmisbruk. Vi har en hvor arbeidsgiver har strekt seg veldig langt. Behovet for oppfølging vil variere fra sak til sak. Det er ikke så mye som hindrer oppfølging, det må kanskje være tid, men jeg syns ikke det er noe problem.

Det er egentlig ikke noe som hindrer oppfølging, det måtte være eventuelt tid, knapphet på tid, men jeg mener vi kan rydde plass til dette.

To av informantene viser til at de har brukt Arbeid med bistand eller Oppfølging i kombinasjon med TULT for å sikre en tett oppfølging. De fleste ser likevel ut til å mene at NAV selv skal ta ansvaret for å gjennomføre oppfølgingen. En saksbehandler sier:

Vi planlegger å spre oppfølgingen sånn at det blir datobasert. Det blir for sårbart når alt ligger hos den enkelte veilederen. Vi vil legge oppfølgingen i et eget internt virksomhetsteam. Det er ikke aktuelt å legge dette ut eksternt, dette er vår oppgave.

Så langt er det mye som tyder på at spørsmålet om oppfølging fra NAVs side ikke har vært vurdert som spesielt presserende. Dette kan ha sammenheng med at de saksbehandlerne vi har intervjuet i all hovedsak har erfaring fra TULT brukt på allerede ansatte, slik at man i stor grad har kunnet regne med at de halvårige oppfølgingspunktene har vært tilstrekkelig. Det er grunn til å tro at oppfølgingsutfordringene ville ha vært større dersom flere av informantene hadde mer erfaring med TULT brukt på dem som skal inn i arbeid.

5.6 Når brukes ikke TULT?

De aller fleste av de saksbehandlerne vi har intervjuet forteller at TULT i all hovedsak brukes på personer som allerede har et ansettelsesforhold, og som på grunn av helsemessige forhold står i fare for å miste jobben. Disse uttalelsene oppsummerer dette:

TULT skal bidra til en verdig avslutning. En kan jo ikke bruke TULT for å få folk inn på arbeidsmarkedet.

Vi bruker den mest på seniorgruppa, fordi at det er nytt for oss. Gjennom TULT tar vi hånd om de som har problemer med å fungere i arbeidslivet. Vi har ikke vært så sterkt inne med TULT i forhold til de unge.

Dessverre så tror jeg det er enklest å bruke TULT overfor eldre arbeidstakere. Det er vanskeligere å innvilge og å legge til rette tiltaket for yngre arbeidstakere som står utenfor og skal inn i arbeidslivet, enn for de eldre som står innenfor og som skal fortsette.

Vi har ingen på TULT som ikke har vært i arbeid fra før. Vi har noen der vi har prøvd å forlenge tida i arbeidslivet, de som ønsker en støtteordning og som ønsker å fortsette i arbeidslivet.

Vi er opptatt av at TULT skal være den absolutt siste utvei, det skal altså være prøvd ut en hel del andre ting for TULT. Det skal også være noen holdepunkter for at vi skal kunne uttale oss om den reelle arbeidsevnen. Vi må ha noe å holde oss til. Vi må altså ha holdepunkter for at arbeidsevnen er nedsatt og at alternativet er gradert uførepensjon.

Det er godt voksne folk som får TULT. Jeg har hatt en sak med en person på 47-48 år, noe som er ungt i denne sammenhengen. Det å få en TULT går mye på hvilken mulighet en arbeidsgiver har til dette.

Vi bruker TULT mer for å være i et arbeidsmarked enn å komme inn i det. Og da er ikke dette med alder det mest sentrale, for det kan jo også være en måte å få de unge til å være inne i arbeidsmarkedet.

Flere av informantene påpeker at det å vurdere bruk av TULT på eldre ansatte versus yngre som skal inn i arbeidslivet er vanskelig. En saksbehandler sier:

Jeg ser at det er et dilemma mellom de som er eldre og som kanskje kunne gått ut med uførepensjon og de yngre arbeidstakere som har et langt arbeidsliv foran seg, men som trenger tilpasning over lang tid. TULT må jo være et fantastisk tiltak for unge mennesker. Det er også en viktig gulrot for arbeidsgivere. Kriteriet er rett og slett at en blir utstøtt, og at alternativet er uførepensjon i en eller annen form som også er en utstøting. Unge folk vil gjøre et samfunnsnyttig bidrag, alternativet er uførepensjon.

Kun to av våre informanter (16) skiller seg ut når det gjelder TULT brukt ved nyrekruttering. Ved ett lokalt NAV-kontor gjelder 10 av 12 vedtak om TULT brukere som er nyrekruttet til jobb gjennom TULT. Saksbehandleren forteller:

Jeg mener at vi i langt høyere grad burde ha brukt TULT på de som er jobb og holder på å falle ut. Det er bare to av de som er i TULT her som er i den situasjonen at de hadde en jobb fra før. Og så var det en veldig lang prosess for å få dem godkjent for TULT.

En annen informant sier at TULT er veien inn i arbeidslivet. På hennes kontor brukes TULT på tunge rusmisbrukere, utplassering av dem er umulig uten TULT, og på unge med tendens til utviklingshemming. En annen saksbehandler forteller at de ikke bruker TULT på ungdom, bortsett fra ett tilfelle:

Jeg har et unntak, en 16-åring som var i barnevernet og bodde i institusjon og som hadde gjort en hel del ting og hadde sittet i fengsel. Arbeidsgeber var villig til å prøve han og kjøpte en gravemaskin som han kunne holde på med, han ble fulgt opp, men det gikk ikke så bra. Arbeidsgeber ville jo ikke ha utgifter på han. Jeg foreslo TULT, men han røk ut med stoff og greier. Det ble kanskje litt prestisje for oss dette med TULT i dette tilfellet. Vi hadde altså ingen betenkeligheter med å bruke TULT. På den andre siden har vi sagt at vi kan bruke det igjen om han kommer tilbake. Men det gikk altså i vasken for oss denne gangen.

I tillegg til at det er en tydelig tendens blant våre saksbehandlerinformanter at TULT brukes mest overfor allerede ansatte, gir informantene et klart inntrykk av at de fleste er menn.

Vi har sett at våre informanter nøler med å bruke TULT overfor unge mennesker som står utenfor arbeidslivet. Saksbehandlerinformantene gir følgende eksempler der TULT ikke brukes:

Når saken dreier seg om et typisk inntektssikringsgrunnlag, bruker vi ikke TULT.

Vi gir ikke TULT om vi ser at det er en annen mulighet, at de kan få en annen jobb

Når det gjelder de aller yngste, så er det en stor sjanse for at de får andre tiltak. TULT er siste nummeret for uføretrygd.

De som ikke kommer i posisjon til TULT er de som ikke har et arbeidsforhold tidligere, de er det vanskelig for og det gjelder kanskje mest de yngste. Det gjelder ungdommer som har Arbeid med bistand, og som arbeidsgiverne ikke vil ansette.

Det er jo folk som får avslag, men jeg tror ikke det har med alder eller med kjønn å gjøre. Det har først og fremst å gjøre med restarbeidsevnen. Om du ikke får til å jobbe mer enn 50 %, så går det kanskje heller ikke med TULT.

Unge som skal inn på arbeidsmarkedet, det er en gruppe som ikke får TULT. Det er medisinske kriterier som ligger til grunn for en TULT, og vilkårene for uførepensjon må være oppfylt for å få TULT. Dette kan jo gjelde unge folk, men det er jo et tiltak som vi ikke starter med, men er på slutten når alt annet er prøvd.

Ikke alle kan få TULT. Det er et tiltak for de som har nedsatt arbeidsevne, og tiltaket kan være mot både eldre og yngre. Det kan være sånn at det er utsikter til forbedring, men det kan også være slik at det er utsikter til forverring. TULT brukes der det er mulig for folk å være i arbeid. Det bør foreligge en uttalelse fra lege som beskriver nedsatt arbeidsevne. Kriteriet er altså nedsatt arbeidsevne.

Flere av saksbehandlerne poengterer for øvrig at økonomien setter grense for bruken av TULT:

Vi har personer som vi ikke har kunnet tatt inn fordi det ikke har vært ressurser til det. Det er altså økonomien som gjør at vi ikke kan gi TULT.

Flere av saksbehandlerne viser til at restarbeidsevnen bør være over 50 %, men samtidig er det tydelig at det er stort sprik i den reelle arbeidsevnen blant de som tilstås TULT, og at det også finnes dem med lavere arbeidsevne..

Det er en tendens blant våre informanter at de nøler med å bruke TULT for unge mennesker og at de helst bruker den i forbindelse med fastholdelse for allerede ansatte. Også intervjuene med arbeidsgivere tyder på at ordningen i hovedsak benyttes for personer som har et tilsetningsforhold. En personalrådgiver i en middels stor kommune forteller at de har hatt 14 ansatte på TULT-ordningen. Av disse var kun én rekruttert som arbeidssøker. Dette forholdstallet finner vi i intervjumaterialet for øvrig.

5.7 Oppsummering

Variasjonen i lønnstilskuddssatser i de fem forsøksfylkene viste at det ble gjort reelle vurderinger av arbeidsevnen og at tilskuddets størrelse varierte med denne. Samtidig var det et klart inntrykk at saksbehandlerne ofte brukte lønnstilskuddets maksimumssatser, noe som ikke nødvendigvis gjenspeilte nivået på arbeidsevnen (Spjelkavik 2008). Det er et klart inntrykk at vi nå finner økt variasjon i størrelsen på lønnstilskuddet, og noe mindre bruk av maksimalsatser. Noe over halvparten av informantene opplyser at man alltid starter på maksimalt beløp og reduserer etter ett år. Vi finner også at det i to av fylkene vi har foretatt intervjuer er innført faste satser for TULT-tilskuddet.

Implementeringen av den nye arbeidsevnevurderingen i NAV har styrket saksbehandlernes tiltro til egen evne til å fastsette graden av redusert arbeidsevne mer presist. Arbeidsevnevurderingsverktøyet kombinert med skjønnsmessig vurdering utgjør grunnlaget for vurdering av om TULT skal brukes. Det er et klart inntrykk at selv om mange mener at treffsikkerheten ved arbeidsevnevurderingen er usikker og til dels tilfeldig ut fra hvilke kriterier man legger til grunn for vurderingen, så mener de fleste at denne type vurdering aldri er gjort så utfyllende som ved bruk av TULT.

Arbeidslivssenteret har kommet mer aktivt med som initiativtaker til TULT i fylkene. Det er en tendens til at man i disse sakene ikke gjennomfører en omfattende arbeidsevnevurdering ved de lokale NAV-kontorene. Grunnen til det er at man ikke anser det som nødvendig. Siden vi i vårt materiale ser en klar overvekt av TULT brukt i forbindelse med allerede ansatte, er det rimelig å anta at man i forholdsvis mange saker i praksis ikke gjennomfører en omfattende arbeidsevnevurdering. Det kan bety at dokumentasjonen fra saksbehandling og arbeidsevnevurdering ikke er tilstrekkelig i henhold til mer formelle krav, som for eksempel den danske Ankestyrelsen (2010) har påvist i forbindelse med fleksjobbordningen i Danmark.

Mye tyder på at spørsmålet om oppfølging fra NAVs side ikke har vært vurdert som spesielt presserende. Dette kan ha sammenheng med at de saksbehandlerne vi har intervjuet i all hovedsak har erfaring fra TULT brukt på allerede ansatte, slik at man i stor grad har kunnet regne med at de halvårige eller sjeldnere oppfølgingspunktene har vært tilstrekkelig.

Dersom vi sammenligner våre funn med funnene fra evalueringen av forsøksordningen i fem fylker (Spjelkavik 2008), ser vi at det nå er et sterkere fokus i

NAV på å bruke TULT i kombinasjon med gradert uførepensjon. Som påpekt tidligere, ser vi også en økt skepsis mot bruk av TULT overfor yngre og arbeidssøkere. Vi ser videre at det fortsatt hersker usikkerhet knyttet til hvilke krav man skal stille til TULT-ansatte når det gjelder tilstedeværelse på arbeidsplassen. Våre funn tyder på ulik praksis mellom mellom NAV-kontor, men generelt en langt sterkere tilbakeholdenhet mot å bruke tid/tilstedeværelse som tilretteleggingsmekanisme enn hva som er vanlig i Danmark.

Vi finner liten eller ingen utvikling av oppfølgingen fra NAV og innkjøpt oppfølging. Imidlertid er Tilretteleggingsgarantien ny. Vi ser videre at arbeidsgivere fortsatt ikke er fornøyd med NAVs oppfølging, men mange arbeidsgivere mener at det ikke er behov for oppfølging. Videre ser vi at det har funnet sted en dreining i retning av at TULT blir brukt på allerede ansatte. Arbeidslivssenteret er blitt en langt mer aktiv initiativtaker av ordningen og TULT brukes i større grad som virkemiddel i sykefraværsoppfølgingen. Dette kan også bety at man ved NAV lokal prioriterer forholdsvis ukompliserte saker som krever liten oppfølgingsinnsats av etaten. Dette impliserer en nedprioritering av TULT brukt som virkemiddel i forbindelse med arbeidssøkere/utenforskap.

Kapittel 6. TULT som virkemiddel mot uførepensjonering – resultater basert på registerdataene og intervjuene

I dette kapittelet skal vi bygge på resultater basert på bruk av registerdataene, samt funn fra intervjuer med saksbehandlere i NAV og intervjuer med arbeidsgivere som har TULT-ansatte. Problemstillingene er:

1. Bidrar TULT til å redusere sjansene for å bli uførepensjonert?
2. Vurdere ordningens potensial til å forebygge uønsket passivitet / uførepensjonering – herunder ev. dødvektstap ved ordningen.
3. Hvordan bidrar individuelle kjennetegn (som kjønn, alder, osv.) til mulighetene for å forhindre uførepensjonering? Hvilke individkjennetegn er viktige for å forhindre overgang fra ordningen til uførepensjon?
4. Bidrar TULT til å redusere sjansene for å bli uførepensjonert med en høy uføregrad?

6.1 TULT og uførepensjonering etter start på TULT – resultater basert på registerdataene

Av Tabell 32 ser vi at 6 prosent av deltakerne på TULT blir uførepensjonert i perioden etter at de starter på TULT frem til utgangen av 2008. Denne andelen er om lag den samme som for gruppe 3 (5 prosent). Høyest andel har gruppe 2 (11 prosent), og lavest andel har gruppe 1 (2 prosent).

Tabell 32: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåneden frem til utgangen av 2008.

	Deltakere på TULT	Personer i sammenligningsgruppene		
		Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3
Antall				
Ikke uføre-pensjonert	996	5 815	11 427	13 857
Uførepensjonert	61	128	1 350	766
Total	1 057	5 943	12 777	14 623
Prosent				
Ikke uføre-pensjonert	94	98	89	95
Uførepensjonert	6	2	11	5
Total	100	100	100	100

Note: Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).

I Tabell 33 har vi sett på hvor mange personer som blir uførepensjonert etter hvilken måned de for første gang blir registrert enten på TULT eller inngår i en av sammenligningsgruppene.

Tabell 33: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008 etter tilgangsmåned.

	Deltakere på TULT		Personer i sammenligningsgruppene					
			Gruppe 1		Gruppe 2		Gruppe 3	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
August 2007	1	2	35	27	211	16	179	23
September 2007	8	13	29	23	206	15	157	20
Oktober 2007	2	3	25	20	212	16	107	14
November 2007	2	3	12	9	255	19	60	8
Desember 2007	6	10	11	9	353	26	83	11
Januar 2008	3	5	8	6	9	1	60	8
Februar 2008	4	7	3	2	6	0	31	4
Mars 2008	5	8	4	3	11	1	27	4
April 2008	9	15	1	1	9	1	17	2
Mai 2008	3	5	0	0	20	1	11	1
Juni 2008	5	8	0	0	15	1	13	2
Juli 2008	4	7	0	0	13	1	6	1
August 2008	4	7	0	0	12	1	10	1
September 2008	1	2	0	0	13	1	2	0
Oktober 2008	3	5	0	0	3	0	2	0
November 2008	1	2	0	0	2	0	1	0
Desember 2008	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	61	100	128	100	1 350	100	766	100

Noter:

- 1) Tabellen omfatter kun deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008.
- 2) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 3) Tilgangsmåned er definert som den måneden en person for første gang blir registrert enten på TULT eller inngår i en av sammenligningsgruppene i perioden august 2007 – desember 2008 (og ikke den måneden en person blir uførepensjonert).

Tabell 34 viser at blant de TULT-deltakerne som blir uførepensjonert, er ervervsevnen for hele 93 prosent av disse deltakerne varig nedsatt pga. sykdom, skade eller lyte. Kun 5 prosent er allikevel registrert som fullt uføre. Andelen som er fullt uføre er langt høyere for sammenligningsgruppene: 48 prosent for gruppe 1, hele 85 prosent for gruppe 2, og 60 prosent for gruppe 3. Svært få mottar uførepensjon beregnet etter særregler ved yrkesskade, og dette gjelder både for deltakerne på TULT og personene i hver av sammenligningsgruppene.

Tabell 34: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 etter uføregrad.

Deltakere på TULT	Personer i sammenligningsgruppene			
	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	
Antall				
Gjelder for uføre-pensjon beregnet etter særregler ved yrkesskade	1	5	1	8
Ervervsevnen er varig nedsatt pga. sykdom, skade eller lyte	57	61	195	298
Full uførhet i folketrygdlovens forstand	3	62	1 154	460
Total	61	128	1 350	766
Prosent				
Gjelder for uføre-pensjon beregnet etter særregler ved yrkesskade	2	4	0	1
Ervervsevnen er varig nedsatt pga. sykdom, skade eller lyte	93	48	14	39
Full uførhet i folketrygdlovens forstand	5	48	85	60
Total	100	100	100	100

Noter:

- 1) Tabellen omfatter kun deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008.
- 2) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestønad eller tidsbegrenset uførestønad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 3) Uføregrad viser hvor mye inntektsevnen er nedsatt (hvor høy uføregraden er) i prosent.
- 4) Kategorien "Gjelder for uførepensjon beregnet etter særregler ved yrkesskade" har en uføregrad i intervallet 015-049, kategorien "Ervervsevnen er varig nedsatt pga. sykdom, skade eller lyte" har en uføregrad i intervallet 050-099, mens kategorien "Full uførhet i folketrygdlovens forstand" har en uføregrad lik 100.
- 5) Enkelte personer kan ha overgang både til foreløpig uførepensjon eller tidsbegrenset uførestønad og overgang til uførepensjon etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. I slike tilfeller settes uføregraden lik den uføregraden som gjelder for overgang til uførepensjon.

Tabell 35 viser hvor mange av TULT-deltakerne som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 og hvor mange som ikke blir uførepensjonert, hvor vi skiller mellom personer som er i et arbeidsforhold når de starter på TULT og de som ikke er det. Vi ser av tabellen at andelen som blir uførepensjonert er høyere blant de som ikke er i et arbeidsforhold (9 prosent) sammenlignet med de som er i et arbeidsforhold (5 prosent).

Tabell 35: Antall deltakere på TULT etter hvor mange som blir uførepensjonert og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang blir registrert på TULT.

	Ikke i et arbeidsforhold	I et arbeidsforhold	Total
Antall			
Ikke uførepensjonert	251	745	996
Uførepensjonert	25	36	61
Total	276	781	1 057
Prosent			
Ikke uførepensjonert	91	95	94
Uførepensjonert	9	5	6
Total	100	100	100

Noter:

- 1) Tabellen omfatter kun deltakere på TULT, hvor vi skiller mellom personer som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 og de som ikke blir uførepensjonert.
- 2) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestønad eller tidsbegrenset uførestønad (eller mulige kombinasjoner av disse).

I Tabell 36 til Tabell 39 har vi sett på uføregraden til de TULT-deltakerne og personene i sammenligningsgruppene som blir uførepensjonert etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008, og skilt mellom de som er i et arbeidsforhold når de starter på TULT eller kommer inn i en sammenligningsgruppe og de som ikke er i et arbeidsforhold. Vi har også i tabellene tatt med de personene som ikke blir uførepensjonert, dvs. de som ikke har noen uføregrad. Vi ser at blant TULT-deltakerne er det flest med en uføregrad i intervallet 50-65. De med uføregrad i intervallet 50-65 er også en stor gruppe blant personer i sammenligningsgruppene, men den største gruppen blant disse er de som er fullt uføre.

Tabell 36: Antall deltakere på TULT som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 etter uføregrad og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang blir registrert på TULT, sammenlignet med antall deltakere på TULT som ikke blir uførepensjonert.

	Ikke i et arbeidsforhold	I et arbeidsforhold	Total
Antall			
Ingen uføregrad	251	745	996
30-40	0	1	1
50-65	17	31	48
70-90	5	4	9
100	3	0	3
Total	276	781	1 057
Uførepensjonert	25	36	61
Prosent			
Ingen uføregrad	91	95	94
30-40	0	0	0
50-65	6	4	5
70-90	2	1	1
100	1	0	0
Total	100	100	100
Uførepensjonert	9	5	6

Noter:

- 1) Uføregrad viser hvor mye inntektsevnen er nedsatt (hvor høy uføregraden er) i prosent.
- 2) Kategorien "Ingen uføregrad" omfatter deltakere på TULT som ikke blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008.
- 3) Tallene i venstre kolonne angir uføregrad for de deltakerne på TULT som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. Uføregrad er angitt i intervaller.
- 4) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 5) Enkelte personer kan ha overgang både til foreløpig uførepensjon eller tidsbegrenset uførestonad og overgang til uførepensjon etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. I slike tilfeller settes uføregraden lik den uføregraden som gjelder for overgang til uførepensjon.

Tabell 37: Antall personer i sammenligningsgruppe 1 som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 etter uføregrad og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen, sammenlignet med antall personer i sammenligningsgruppe 1 som ikke blir uførepensjonert.

	Ikke i et arbeidsforhold	I et arbeidsforhold	Total
Antall			
Ingen uføregrad	721	5 094	5 815
30-40	0	5	5
50-65	4	50	54
70-90	1	6	7
100	6	56	62
Total	732	5 211	5 943
Uførepensjonert	11	117	128
Prosent			
Ingen uføregrad	98	98	98
30-40	0	0	0
50-65	1	1	1
70-90	0	0	0
100	1	1	1
Total	100	100	100
Uførepensjonert	2	2	2

Noter:

- 1) Uføregrad viser hvor mye inntektsevnen er nedsatt (hvor høy uføregraden er) i prosent.
- 2) Kategorien "Ingen uføregrad" omfatter personer i sammenligningsgruppen som ikke blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008.
- 3) Tallene i venstre kolonne angir uføregrad for de personene i sammenligningsgruppen som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. Uføregrad er angitt i intervaller.
- 4) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 5) Enkelte personer kan ha overgang både til foreløpig uførepensjon eller tidsbegrenset uførestonad og overgang til uførepensjon etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. I slike tilfeller settes uføregraden lik den uføregraden som gjelder for overgang til uførepensjon.

Tabell 38: Antall personer i sammenligningsgruppe 2 som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 etter uføregrad og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen, sammenlignet med antall personer i sammenligningsgruppe 2 som ikke blir uførepensjonert.

	Ikke i et arbeidsforhold	I et arbeidsforhold	Total
Antall			
Ingen uføregrad	9 603	1 824	11 427
30-40	0	1	1
50-65	68	80	148
70-90	23	24	47
100	1 102	52	1 154
Total	10 796	1 981	12 777
Uførepensjonert	1 193	157	1 350
Prosent			
Ingen uføregrad	89	92	89
30-40	0	0	0
50-65	1	4	1
70-90	0	1	0
100	10	3	9
Total	100	100	100
Uførepensjonert	11	8	11

Noter:

- 1) Uføregrad viser hvor mye inntektsevnen er nedsatt (hvor høy uføregraden er) i prosent.
- 2) Kategorien "Ingen uføregrad" omfatter personer i sammenligningsgruppen som ikke blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008.
- 3) Tallene i venstre kolonne angir uføregrad for de personene i sammenligningsgruppen som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. Uføregrad er angitt i intervaller.
- 4) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestønad eller tidsbegrenset uførestønad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 5) Enkelte personer kan ha overgang både til foreløpig uførepensjon eller tidsbegrenset uførestønad og overgang til uførepensjon etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. I slike tilfeller settes uføregraden lik den uføregraden som gjelder for overgang til uførepensjon.

Tabell 39: Antall personer i sammenligningsgruppe 3 som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 etter uføregrad og etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang inngår i sammenligningsgruppen, sammenlignet med antall personer i sammenligningsgruppe 3 som ikke blir uførepensjonert.

	Ikke i et arbeidsforhold	I et arbeidsforhold	Total
Antall			
Ingen uføregrad	11 818	2 039	13 857
30-40	6	2	8
50-65	151	71	222
70-90	42	34	76
100	434	26	460
Total	12 451	2 172	14 623
Uførepensjonert	633	133	766
Prosent			
Ingen uføregrad	95	94	95
30-40	0	0	0
50-65	1	3	2
70-90	0	2	1
100	3	1	3
Total	100	100	100
Uførepensjonert	5	6	5

Noter:

- 1) Uføregrad viser hvor mye inntektsevnen er nedsatt (hvor høy uføregraden er) i prosent.
- 2) Kategorien "Ingen uføregrad" omfatter personer i sammenligningsgruppen som ikke blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008.
- 3) Tallene i venstre kolonne angir uføregrad for de personene i sammenligningsgruppen som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. Uføregrad er angitt i intervaller.
- 4) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestønad eller tidsbegrenset uførestønad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 5) Enkelte personer kan ha overgang både til foreløpig uførepensjon eller tidsbegrenset uførestønad og overgang til uførepensjon etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. I slike tilfeller settes uføregraden lik den uføregraden som gjelder for overgang til uførepensjon.

6.2 Bidrar TULT til å redusere sjansene for å bli uførepensjonert?

Effektevalueringen i denne rapporten har primært fokus på hvor stor effekt TULT-ordningen har for å forhindre uførepensjonering. Nærmere bestemt skal vi undersøke om TULT bidrar til økt eller redusert sannsynlighet for å bli uførepensjonert i forhold til en situasjon hvor ordningen ikke ble gjennomført. Denne problemstillingen er formet som en effektevaluering/-analyse, i tradisjonell forstand, der vi sammenligner alternative forløp. Dette innebærer at vi sammenligner en observerbar situasjon – situasjonen for TULT-deltakerne – med en ikke-observerbar kontrafaktisk situasjon (ex ante) – en tenkt situasjon der ordningen ikke ble gjennomført.

I en effektevaluering er problematikken rundt seleksjon av brukerne (dvs. TULT-deltakerne) til ordningen viktig. Seleksjonsproblemer kan oppstå hvis det er spesielle kjennetegn med deltakerne som har betydning for om disse blir valgt ut til å delta på ordningen og som samtidig påvirker sannsynligheten for å bli uførepensjonert. Presentasjonen av den deskriptive statistikken i avsnitt 3.3 viser at TULT-deltakerne har observert kjennetegn som i noen tilfeller avviker fra personene i hver av sammenligningsgruppene. Slike observert forskjeller kan vi ta hensyn til i en effektevaluering. Det kan imidlertid også være uobserverte forskjeller som har betydning for sannsynligheten for å bli uførepensjonert. Slike problemer eksemplifiseres ofte med forskjeller i holdninger og motivasjon mellom deltakere og ikke-deltakere (Lund et al. 1997). Hvis slike uobserverte forskjeller mellom deltakerne og ikke-deltakerne finnes, vil i så fall TULT-deltakerne være en selektert gruppe tiltaksdeltakere (mht. uobserverte kjennetegn), noe som er viktig å ta hensyn til i en effektevaluering.

Beregninger av ikke-observerbare kontrafaktiske situasjoner er metodisk krevende, og det foregår en løpende debatt om hvordan den ikke-observerbare situasjonen skal måles eller beregnes (Heckman et al. 1998). Problemet med denne metoden ligger bl.a. i å konstruere en sammenligningsgruppe som ikke er systematisk annerledes enn analysegruppen (dvs. gruppen av TULT-deltakere).

I vår analyse har vi konstruert tre ulike sammenligningsgrupper, jmfør avsnitt 3.2. Vi vil i registerdataanalysen gjøre bruk av to metoder for å beregne sannsynligheten for uførepensjonering for TULT-deltakerne og sammenligningsgruppene. Den første metoden er standard (binomisk) logistisk regresjon. Resultatene¹¹ fra disse beregningene er presentert i Tabell V- 1 (hvor vi gjør bruk av sammenligningsgruppe 1), Tabell V- 3 (hvor vi gjør bruk av sammenligningsgruppe 2), og Tabell V- 5 (hvor vi gjør bruk av sammenligningsgruppe 3). I disse tre tabellene har vi benyttet mange av de bakgrunnsvariablene som vi presenterte i den deskriptive analysen i avsnitt 3.3 og i kapittel 4. Merk at vi i dette avsnittet har begrenset analysen til de TULT-deltakerne og personene i sammenligningsgruppene som har tilgangsmåned i perioden august 2007 til juni 2008, ettersom nesten alle i sammenligningsgruppene som blir uførepensjonert har tilgangsmåned i denne perioden: 100 prosent (dvs. alle) for gruppe 1, 97 prosent for gruppe 2 og gruppe 3, og 79 prosent for TULT-deltakerne (se Tabell 33).

Standard logistisk regresjon tar imidlertid ikke hensyn til eventuell seleksjonsskjevhet. Vi vil derfor i tillegg forsøke å ta hensyn til denne type (mulige) skjevhet ved måling

¹¹ Tabellene til effektanalysen er presentert i vedlegg 11.4.

av effekten av TULT på sannsynligheten for å bli uførepensjonert. Heckman (1979) har foreslått en totrinns prosedyre som kan brukes for å korrigere for ikke-randomisert seleksjon, men metoden har den svakheten at den bygger på en antakelse om at restleddene er normalfordelte, noe som ikke vil gjelde generelt (Aakvik 2003). Vi vil derfor i stedet i registerdataanalysen gjøre bruk av en metode som går under betegnelsen ”propensity score matching”, hvor sammenligningsgruppen konstrueres ved å foreta et randomisert forsøk (Rosenbaum og Rubin 1983).¹² Hver TULT-deltaker vil her bli forsøkt matchet med en ikke-deltaker med observerte egenskaper som gir personen en sannsynlighet for å komme inn under ordningen som er tettest opptil deltakeren selv. Vi får da konstruert en sammenligningsgruppe med fordeling av kjennetegn som påvirker det å falle inn under ordningen som er svært lik det man finner hos TULT-deltakerne.

Resultatene fra beregningene med ”propensity score matching” er presentert i Tabell V- 2 (hvor vi gjør bruk av sammenligningsgruppe 1), Tabell V- 4 (hvor vi gjør bruk av sammenligningsgruppe 2), og Tabell V- 6 (hvor vi gjør bruk av sammenligningsgruppe 3). Merk at beregningene i Tabell V- 1 til Tabell V- 6 omfatter både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i en sammenligningsgruppe.

6.2.1 Effektanalyse av alle personer registrert på TULT og i sammenligningsgruppene

Tabell V- 1 viser at TULT-deltakerne har en høyere sannsynlighet for å bli uførepensjonert enn personene i sammenligningsgruppe 1, mens Tabell V- 5 viser at TULT-deltakerne også har en høyere sannsynlighet for å bli uførepensjonert enn personene i sammenligningsgruppe 3. Tabell V- 3 viser derimot at det ikke er noen statistisk sikre forskjeller i sannsynligheten for å bli uførepensjonert mellom TULT-deltakerne og sammenligningsgruppe 2. Merk at i Tabell V- 1, Tabell V- 3 og Tabell V- 5 har vi ikke tatt hensyn til mulig seleksjonsskjevhet.

Av Tabell V- 2 ser vi at TULT-deltakerne fortsatt har en høyere sannsynlighet for å bli uførepensjonert enn sammenligningsgruppe 1 når vi korrigerer for eventuell seleksjonsskjevhet. Vi finner derimot ingen statistisk sikre forskjeller i sannsynligheten for å bli uførepensjonert mellom TULT-deltakerne og sammenligningsgruppe 2 (se Tabell V- 4), og heller ingen statistisk sikre forskjeller i denne sannsynligheten mellom TULT-deltakerne og sammenligningsgruppe 3 (se Tabell V- 6), når vi tar hensyn til eventuell seleksjonsskjevhet (på 5 prosentnivå).

Det fremgikk imidlertid av avsnitt 6.1 at sammenligningsgruppe 1 har en markert lavere andel personer som blir uførepensjonert (2 prosent) enn deltakerne på TULT (6 prosent). Dette kan indikere at personene i gruppe 1 har uobserverte kjennetegn som er mer gunstige i forhold til å forhindre uførepensjonering sammenlignet med deltakerne på TULT. Selv om vi her har forsøkt å fange opp mulige uobserverte forskjeller mellom TULT-deltakerne og gruppe 1 ved bruk av ”propensity score matching”-metoden, kan man allikevel stille spørsmål ved om ikke gruppe 1 er systematisk annerledes enn TULT-deltakerne.

¹² Bråthen et al. (2005) og Hardoy et al. (2006) gir også en innføring i ”propensity score matching”-metoden.

Videre viser Tabell V- 1, Tabell V- 3 og Tabell V- 5 at for hver av de tre sammenligningsgruppene gjelder at sannsynligheten for å bli uførepensjonert øker med økende alder. Det å ha barn under 18 år i familien bidrar negativt til denne sannsynligheten, men vi ser av Tabell V- 3 at dette resultatet er ikke statistisk sikkert for sammenligningsgruppe 2. Kvinner har en høyere sannsynlighet for å bli uførepensjonert enn menn ved bruk av gruppe 1 og gruppe 3. Tabell V- 3 viser derimot at kjønn har ingen statistisk sikker effekt for gruppe 2.

For sammenligningsgruppe 2 finner vi at enker/enkemenn har en lavere sannsynlighet for å bli uførepensjonert enn ugifte personer, mens for sammenligningsgruppe 3 finner vi at denne sannsynligheten er lavere for skilte/separerte personer sammenlignet med ugifte. De øvrige effektene av sivilstand på sannsynligheten for å bli uførepensjonert er ikke statistisk sikre (på 5 prosentnivå).

Vi ser at for hver av de tre sammenligningsgruppene gjelder at sannsynligheten for å bli uførepensjonert er lavere for førstegenerasjonsinnvandrere enn for personer uten innvandringsbakgrunn. Tabell V- 5 viser at for gruppe 3 er også denne sannsynligheten lavere for utenlands-født eller norskfødt med en utenlandsfødt forelder sammenlignet med de uten innvandringsbakgrunn.

Det fremgår av Tabell V- 1 og Tabell V- 3 at for gruppe 1 og gruppe 2 finner vi at varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder bidrar positivt til sannsynligheten for å bli uførepensjonert, dvs. at denne sannsynligheten øker med økende varighet av tidligere perioder som registrert arbeidssøker. I tillegg finner vi at varigheten av tidligere jobberfaring bidrar negativt til sannsynligheten for å bli uførepensjonert, men dette resultatet er kun statistisk sikkert for gruppe 2 (på 5 prosentnivå).¹³

Dessuten finner vi for hver av de tre sammenligningsgruppene at de som har tilgangsmåned i perioden fra november 2007 til juni 2008 har en lavere sannsynlighet for å bli uførepensjonert enn de som har tilgangsmåned i august 2007.¹⁴ Enkelte effekter av bostedsregion er statistisk sikre. Vi finner at for hver av de tre sammenligningsgruppene har de som bor i regionen Agder/Rogaland en høyere sannsynlighet for å bli uførepensjonert sammenlignet med de som bor i Akershus/Oslo.

6.2.2 Effektanalyse av personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller inngår i en sammenligningsgruppe

Vi presiserte ovenfor at beregningene i Tabell V- 1 til Tabell V- 6 omfatter både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i en sammenligningsgruppe. Problemet med disse beregningene er at de ikke tar hensyn til at TULT i enkelte tilfeller gis i kombinasjon med uførepensjon. I avsnitt 4.3.1 viste vi at 21 prosent av TULT-deltakerne har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT, mens andelen som har uførepensjon i starten er langt lavere blant personer i sammenligningsgruppene enn blant TULT-deltakerne. I Tabell V- 7 til Tabell V- 9 har vi derfor kun inkludert i effektanalysene de personene som ikke har uførepensjon

¹³ Tabell V- 1, Tabell V- 3 og Tabell V- 5 viser imidlertid at varigheten av tidligere jobberfaring har en negativ og statistisk sikker effekt på sannsynligheten for å bli uførepensjonert for hver av de tre sammenligningsgruppene på 10 prosentnivå.

¹⁴ Resultatet er ikke statistisk sikkert på 5 prosentnivå for de som har tilgangsmåned i mars 2008 for sammenligningsgruppe 1. Vi finner også at denne sannsynligheten er lavere for de som har tilgangsmåned i oktober 2007 sammenlignet med de som har tilgangsmåned i august samme året for sammenligningsgruppe 3.

når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i en sammenligningsgruppe.

Vi ser av Tabell V- 7 til Tabell V- 9 at vi får samme resultater som før: Når vi korrigerer for eventuell seleksjonsskjevhet finner vi at TULT-deltakerne har en høyere sannsynlighet for å bli uførepensjonert enn sammenligningsgruppe 1, mens vi derimot ikke finner noen statistisk sikre forskjeller i denne sannsynligheten mellom TULT-deltakerne og sammenligningsgruppe 2, og heller ingen statistisk sikre forskjeller i denne sannsynligheten mellom TULT-deltakerne og sammenligningsgruppe 3.

6.2.3 Effektanalyse av personer som er 50 år eller mer

Merk at i Tabell V- 1 til Tabell V- 9 har vi tatt utgangspunkt i personer i alle aldersgrupper. Spørsmålet er hvordan effekten av TULT vil være hvis vi ser dette i sammenheng med alder: Utsetter TULT sjansene for uførepensjonering for eldre TULT-deltakere? Vi har foretatt noen tilleggsanalyser hvor vi kun inkluderer i effektanalysene personer som er 50 år eller mer. I alle beregningene har vi tatt hensyn til eventuell seleksjonsskjevhet. Hvis vi inkluderer i effektanalysene både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i en sammenligningsgruppe (men at hver person skal være minst 50 år), finner vi ingen statistisk sikker effekt av TULT-deltakelse på sannsynligheten for å bli uførepensjonert verken for sammenligningsgruppe 1, sammenligningsgruppe 2 eller sammenligningsgruppe 3 når vi korrigerer for mulig seleksjonsskjevhet. Vi har også foretatt noen ytterligere effektanalyser hvor vi kun inkluderer personer som er minst 50 år og som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i en sammenligningsgruppe. Fortsatt finner vi ingen statistisk sikker effekt av TULT-deltakelse på denne sannsynligheten verken for gruppe 1, gruppe 2 eller gruppe 3 når vi korrigerer for mulig seleksjonsskjevhet. Vi får dermed ikke noe klart svar på om TULT utsetter uførepensjon for eldre deltakere.

6.3 Bidrar TULT til å redusere sjansene for å bli uførepensjonert med en høy uføregrad?

I avsnitt 6.1 fant vi at uføregradsmønsteret til TULT-deltakerne er vesentlig forskjellig fra de tre sammenligningsgruppene. Kun 5 prosent av TULT-deltakerne som blir uførepensjonert blir registrert som fullt uføre. Andelen som er fullt uføre er langt høyere for sammenligningsgruppene: 48 prosent for gruppe 1, hele 85 prosent for gruppe 2, og 60 prosent for gruppe 3. Dette kan indikere at TULT bidrar til å forhindre at man blir uførepensjonert med en høy uføregrad, og kan dermed forebygge passivitet. Vi kan formulere dette som en hypotese om at TULT bidrar til at deltakere som blir uførepensjonert i større grad enn hver av sammenligningsgruppene får utnyttet sin restarbeidsevne i ordinært arbeidsliv.

Denne hypotesen ønsker vi å teste ved å gjøre bruk av ”propensity score matching”-metoden, slik vi gjorde det i avsnitt 6.2. Resultatene fra beregningene ved bruk av denne metoden er presentert i Tabell V- 10 til Tabell V- 15. Beregningene i Tabell V- 10 til Tabell V- 12 omfatter både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i en sammenligningsgruppe, mens beregningene i Tabell V- 13 til Tabell V- 15 omfatter kun personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i en sammenligningsgruppe. I alle tabellene har vi beregnet effekten av TULT-deltakelse på sannsynligheten for å bli uførepensjonert og samtidig oppnå en høy uføregrad. Med ”Høy uføregrad” menes at en person har en uføregrad i intervallet 65-100.

Vi ser av Tabell V- 11 og Tabell V- 12 at hvis vi i effektanalysene inkluderer både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i en sammenligningsgruppe, finner vi at TULT-deltakerne har en lavere sannsynlighet for å bli uførepensjonert og samtidig oppnå en høy uføregrad sammenlignet med gruppe 2 og gruppe 3 når vi korrigerer for eventuell seleksjonsskjevhet. Det fremgår derimot av Tabell V- 10 at vi ikke finner noen statistisk sikre forskjeller i denne sannsynligheten mellom TULT-deltakerne og gruppe 1 når vi tar hensyn til mulig seleksjonsskjevhet.

Av Tabell V- 13, Tabell V- 14 og Tabell V- 15 ser vi at hvis vi i effektanalysene kun inkluderer personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i en sammenligningsgruppe, forandrer ikke dette på konklusjonene: Når vi tar hensyn til eventuell seleksjonsskjevhet finner vi at TULT-deltakerne har en lavere sannsynlighet for å bli uførepensjonert og samtidig oppnå en høy uføregrad enn gruppe 2 og gruppe 3, mens vi derimot ikke finner noen statistisk sikre forskjeller i denne sannsynligheten mellom TULT-deltakerne og gruppe 1.

6.4 Vurdering av ordningens potensial til å forebygge uønsket passivitet / uførepensjonering – herunder ev. dødvaktstap ved ordningen

6.4.1 Utfall ved utgangen av observasjonsperioden

Tabell 40 viser at 70 prosent av TULT-deltakerne er fortsatt registrert på TULT og ikke blitt uførepensjonert, mens 25 prosent av deltakerne ikke lenger er registrert på TULT og ikke blitt uførepensjonert, ved utgangen av 2008. Av de 6 prosent av TULT-deltakerne som er blitt uførepensjonert er ca. 2/3 (4 prosent av alle TULT-deltakerne) ikke lenger registrert på TULT, mens ca. 1/3 (2 prosent av alle TULT-deltakerne) er fortsatt registrert på TULT, pr. 31/12 2008. Vi ser også av tabellen at sammenligningsgruppene har en betydelig lavere andel personer som ikke lenger inngår i disse gruppene sammenlignet med andelen TULT-deltakere som fortsatt er registrert på TULT. Dette gjelder i særlig grad for gruppe 1 og gruppe 2.

Tabell 40: Antall deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppene etter hvilket utfall disse personene har ved utgangen av 2008.

	Deltakere på TULT	Personer i sammenligningsgruppene		
		Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3
Antall				
Fortsatt i TULT/ gruppe pr. 31/12 2008 og ikke uførepensjonert	735	192	674	6 942
Fortsatt i TULT/ gruppe pr. 31/12 2008 og uførepensjonert	20	1	1	50
Ikke i TULT/gruppe pr. 31/12 2008 og ikke uførepensjonert	261	5 623	10 753	6 915
Ikke i TULT/gruppe pr. 31/12 2008 og uførepensjonert	41	127	1 349	716
Total	1 057	5 943	12 777	14 623
Prosent				
Fortsatt i TULT/ gruppe pr. 31/12 2008 og ikke uførepensjonert	70	3	5	47
Fortsatt i TULT/ gruppe pr. 31/12 2008 og uførepensjonert	2	0	0	0
Ikke i TULT/gruppe pr. 31/12 2008 og ikke uførepensjonert	25	95	84	47
Ikke i TULT/gruppe pr. 31/12 2008 og uførepensjonert	4	2	11	5
Total	100	100	100	100
Antall uførepensjonerte	61	128	1 350	766
1 prosent av det totale antall personer	6	2	11	5

Noter:

- 1) Med "Fortsatt i TULT/gruppe" menes at en TULT-deltaker fortsatt er registrert på TULT, og at en person i en sammenligningsgruppe fortsatt inngår i denne gruppen.
- 2) Med "Ikke i TULT/gruppe" menes at en TULT-deltaker ikke lenger er registrert på TULT, og at en person i en sammenligningsgruppe ikke lenger inngår i denne gruppen.
- 3) Med "Antall uførepensjonerte" menes antall deltakere på TULT og personer i en sammenligningsgruppe som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåneden frem til utgangen av 2008.
- 4) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).

Vi ser av Tabell 41 - hvor vi også har skilt mellom de som er i et arbeidsforhold og de som ikke er i et arbeidshold ved utgangen av 2008 - at blant de TULT-deltakerne som er blitt uførepensjonert, er 67 prosent av de personene som har en uføregrad i intervallet 50-65 og 78 prosent av de personene som har en uføregrad i intervallet 70-90 ikke lenger registrert på TULT ved utgangen av 2008. De øvrige personene (henholdsvis 33 prosent og 22 prosent) er fortsatt registrert på TULT pr. 31/12 2008. Videre ser vi at av de 41 personene som er blitt uførepensjonert og som ikke lenger er registrert på TULT pr. 31/12 2008, er 29 personer (71 prosent av de 41 personene) i et arbeidsforhold pr. 31/12 2008, mens de øvrige 12 personene (29 prosent) ikke er i et arbeidsforhold på dette tidspunktet.

Tabell 41: Antall deltakere på TULT som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåneden frem til utgangen av 2008 etter uføregrad og etter hvilket utfall TULT-deltakerne har ved utgangen av 2008, sammenlignet med antall deltakere på TULT som ikke blir uførepensjonert.

	1 Fortsatt i TULT pr. 31/12 2008 og ikke uførepensjonert	2 Fortsatt i TULT pr. 31/12 2008 og uførepensjonert	3 Ikke i TULT pr. 31/12 2008 og ikke uførepensjonert	4 Ikke i TULT pr. 31/12 2008 og uførepensjonert	Total
Antall					
Ikke i et arbeidsforhold pr. 13/12 2008					
Ingen uføregrad	92	0	63	0	155
30-40	0	0	0	0	0
50-65	0	0	0	7	7
70-90	0	0	0	3	3
100	0	1	0	2	3
Total	92	1	63	12	168
I et arbeidsforhold pr. 13/12 2008					
Ingen uføregrad	643	0	198	0	841
30-40	0	1	0	0	1
50-65	0	16	0	25	41
70-90	0	2	0	4	6
100	0	0	0	0	0
Total	643	19	198	29	889
Alle TULT-deltakere					
Ingen uføregrad	735	0	261	0	996
30-40	0	1	0	0	1
50-65	0	16	0	32	48
70-90	0	2	0	7	9
100	0	1	0	2	3
Total	735	20	261	41	1057
Prosent					
Ikke i et arbeidsforhold pr. 13/12 2008					
Ingen uføregrad	59	0	41	0	100
30-40	0	0	0	100	100
50-65	0	0	0	100	100
70-90	0	33	0	67	100
100	0	1	38	7	100
Total	55	1	38	7	100
I et arbeidsforhold pr. 13/12 2008					
Ingen uføregrad	76	0	24	0	100
30-40	0	100	0	0	100
50-65	0	39	0	61	100
70-90	0	33	0	67	100
100	0	2	22	3	100
Total	72	2	22	3	100
Alle TULT-deltakere					
Ingen uføregrad	74	0	26	0	100
30-40	0	100	0	0	100
50-65	0	33	0	67	100
70-90	0	22	0	78	100
100	0	33	0	67	100
Total	70	2	25	4	100
Antall uførepensjonerte totalt	0	20	0	41	61
I prosent av det totale antall TULT-deltakere som blir uførepensjonerte	0	33	0	67	100

Noter:

- 1) Med "Fortsatt i TULT" menes at en TULT-deltaker fortsatt er registrert på TULT.
- 2) Med "Ikke i TULT" menes at en TULT-deltaker ikke lenger er registrert på TULT.
- 3) Med "Antall uførepensjonerte" menes antall deltakere på TULT som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåneden frem til utgangen av 2008.
- 4) Uføregrad viser hvor mye inntektsevnen er nedsatt (hvor høy uføregraden er) i prosent.
- 5) Kategorien "Ingen uføregrad" omfatter deltakere på TULT som ikke blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåneden frem til utgangen av 2008.
- 6) Tallene i venstre kolonne angir uføregrad for de deltakerne på TULT som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåneden frem til utgangen av 2008. Uføregrad er angitt i intervaller.
- 7) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestønad eller tidsbegrenset uførestønad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 8) Enkelte personer kan ha overgang både til foreløpig uførepensjon eller tidsbegrenset uførestønad og overgang til uførepensjon etter tilgangsmåneden frem til utgangen av 2008. I slike tilfeller settes uføregraden lik den uføregraden som gjelder for overgang til uførepensjon

2 av de 3 TULT-deltakerne som er registrert som fullt uføre er ikke lenger registrert på TULT ved utgangen av 2008, mens den øvrige personen fortsatt er registrert på TULT pr. 31/12 2008. Ingen av de 3 TULT-deltakerne som er fullt uføre er

registrert i et arbeidsforhold pr. 31/12 2008 selv om 1 av de 3 personene fortsatt er registrert på TULT på dette tidspunktet.

For øvrig fremgår det av Tabell 42 at totalt 755 personer fortsatt er registrert på TULT pr. 31/12 2008, hvorav 735 personer ikke er uførepensjonert mens 20 personer er uførepensjonert. Av de 735 personene er 662 personer (88 prosent) i et arbeidsforhold pr. 31/12 2008, mens de øvrige 93 personene (12 prosent) ikke er i et arbeidsforhold på dette tidspunktet. De personene som ikke er i et arbeidsforhold pr. 31/12 2008, mens som fortsatt er registrert på TULT på dette tidspunktet, kan sannsynligvis i hovedsak være midlertidig ansatte.

Tabell 42 viser at blant de som er i et arbeidsforhold når de starter på TULT, er det en høyere andel som fortsatt er registrert på TULT og ikke blitt uførepensjonert ved utgangen av 2008 sammenlignet med de som ikke er i et arbeidsforhold ved start på TULT. For de som er i et arbeidsforhold ved start på TULT finner vi derimot en relativt lavere andel i de to utfallsgruppene som ikke lenger er registrert på TULT.

Tabell 42: Antall deltakere på TULT som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 etter hvor mange som er i et arbeidsforhold når de for første gang blir registrert på TULT og etter hvilket utfall TULT-deltakerne har ved utgangen av 2008, sammenlignet med antall deltakere på TULT som ikke blir uførepensjonert.

	Fortsatt i TULT pr. 31/12 2008 og ikke uførepensjonert	Fortsatt i TULT pr. 31/12 2008 og uførepensjonert	Ikke i TULT pr. 31/12 2008 og ikke uførepensjonert	Ikke i TULT pr. 31/12 2008 og uførepensjonert	Total
Antall					
Ikke i et arbeidsforhold	155	6	96	19	276
I et arbeidsforhold	580	14	165	22	781
Total	735	20	261	41	1 057
Prosent					
Ikke i et arbeidsforhold	56	2	35	7	100
I et arbeidsforhold	74	2	21	3	100
Total	70	2	25	4	100
Antall uførepensjonerte	0	20	0	41	61
I prosent av det totale antall TULT-deltakere	0	33	0	67	100

Noter:

- 1) Med "Fortsatt i TULT" menes at en TULT-deltaker fortsatt er registrert på TULT.
- 2) Med "Ikke i TULT" menes at en TULT-deltaker ikke lenger er registrert på TULT.
- 3) Med "Antall uførepensjonerte" menes antall deltakere på TULT som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008.
- 4) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestønad eller tidsbegrenset uførestønad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 5) Enkelte personer kan ha overgang både til foreløpig uførepensjon eller tidsbegrenset uførestønad og overgang til uførepensjon etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. I slike tilfeller settes uføregraden lik den uføregraden som gjelder for overgang til uførepensjon. Uføregrad viser hvor mye inntektsevnen er nedsatt (hvor høy uføregraden er) i prosent.

Vi ser av Tabell 43 at fordelingen mellom de fire utfallsgruppene i tabellen ikke avviker i særlig grad etter kjønn blant TULT-deltakerne. Menn har imidlertid en noe høyere tilbøyelighet enn kvinner til ikke lenger å være registrert på TULT og ikke blitt uførepensjonert pr. 31/12 2008.

Tabell 43: Antall deltakere på TULT som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedene frem til utgangen av 2008 etter kjønn og etter hvilket utfall TULT-deltakerne har ved utgangen av 2008, sammenlignet med antall deltakere på TULT som ikke blir uførepensjonert.

	Fortsatt i TULT pr. 31/12 2008 og ikke uførepensjonert	Fortsatt i TULT pr. 31/12 2008 og uførepensjonert	Ikke i TULT pr. 31/12 2008 og ikke uførepensjonert	Ikke i TULT pr. 31/12 2008 og uførepensjonert	Total
Antall					
Menn	454	8	174	23	659
Kvinner	281	12	87	18	398
Total	735	20	261	41	1 057
Prosent					
Menn	69	1	26	3	100
Kvinner	71	3	22	5	100
Total	70	2	25	4	100
Antall uførepensjonerte	0	20	0	41	61
I prosent av det totale antall TULT-deltakere	0	33	0	67	100

Noter:

- 1) Med "Fortsatt i TULT" menes at en TULT-deltaker fortsatt er registrert på TULT.
- 2) Med "Ikke i TULT" menes at en TULT-deltaker ikke lenger er registrert på TULT.
- 3) Med "Antall uførepensjonerte" menes antall deltakere på TULT som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedene frem til utgangen av 2008.
- 4) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestønad eller tidsbegrenset uførestønad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 5) Enkelte personer kan ha overgang både til foreløpig uførepensjon eller tidsbegrenset uførestønad og overgang til uførepensjon etter tilgangsmånedene frem til utgangen av 2008. I slike tilfeller settes uføregraden lik den uføregraden som gjelder for overgang til uførepensjon. Uføregrad viser hvor mye inntektsevnen er nedsatt (hvor høy uføregraden er) i prosent.

Av Tabell 44 fremgår det at gjennomsnittsalderen blant TULT-deltakerne er høyere blant de to utfallsgruppene som er blitt uførepensjonert (50 år for begge grupper) sammenlignet med de to utfallsgruppene som ikke er blitt uførepensjonert. Lavest gjennomsnittsalder er det blant de som ikke lenger er registrert på TULT og ikke blitt uførepensjonert (45 år).

Tabell 44: Antall deltakere på TULT som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåneden frem til utgangen av 2008 etter alder og etter hvilket utfall TULT-deltakerne har ved utgangen av 2008, sammenlignet med antall deltakere på TULT som ikke blir uførepensjonert.

	Fortsatt i TULT pr. 31/12 2008 og ikke uførepensjonert	Fortsatt i TULT pr. 31/12 2008 og uførepensjonert	Ikke i TULT pr. 31/12 2008 og ikke uførepensjonert	Ikke i TULT pr. 31/12 2008 og uførepensjonert	Total
Antall					
18-29 år	85	0	33	3	121
30-39 år	124	4	62	5	195
40-49 år	172	6	59	7	244
50-54 år	124	2	36	8	170
55-59 år	109	5	38	8	160
60-68 år	121	3	33	10	167
Total	735	20	261	41	1 057
Prosent					
18-29 år	70	0	27	2	100
30-39 år	64	2	32	3	100
40-49 år	70	2	24	3	100
50-54 år	73	1	21	5	100
55-59 år	68	3	24	5	100
60-68 år	72	2	20	6	100
Total	70	2	25	4	100
Minimumsalder	20	35	19	23	19
Gjennomsnittsalder	47	50	45	50	46
Maksimumsalder	67	61	67	65	67
Antall uførepensjonerte	0	20	0	41	61
I prosent av det totale antall TULT-deltakere	0	33	0	67	100

Noter:

- 1) Med "Fortsatt i TULT" menes at en TULT-deltaker fortsatt er registrert på TULT.
- 2) Med "Ikke i TULT" menes at en TULT-deltaker ikke lenger er registrert på TULT.
- 3) En persons alder refererer seg til året 2008.
- 4) Med "Antall uførepensjonerte" menes antall deltakere på TULT som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåneden frem til utgangen av 2008.
- 5) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestønad eller tidsbegrenset uførestønad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 6) Enkelte personer kan ha overgang både til foreløpig uførepensjon eller tidsbegrenset uførestønad og overgang til uførepensjon etter tilgangsmåneden frem til utgangen av 2008. I slike tilfeller settes uføregraden lik den uføregraden som gjelder for overgang til uførepensjon. Uføregrad viser hvor mye inntektsevnen er nedsatt (hvor høy uføregraden er) i prosent.

6.4.2 Kvalitative vurderinger

Mange arbeidsgivere er tydelige på at TULT er et alternativ til uførepensjon, noe som kan indikere at dødvektstapet ved ordningen ikke er særlig fremtredende.¹⁵ Fra en videregående skole fikk vi høre om en lærer i begynnelsen av 30-årene som er plaget av fibromyalgi. Arbeidsevnen er sterkt påvirket. Tidligere oppgaver som klassestyrer ble umulige å fortsette med. Tilskuddet på 75% gjorde det mulig å etablere en egen arbeidsplan tilpasset lærerens kapasitet. Skoleledelsen var tydelig på at det ville vært ille om et så ungt menneske måtte ut av arbeidslivet. Man strekker seg derfor langt, sa informanten. Samtidig var han klar over at uførepensjon kanskje likevel ville bli resultatet:

¹⁵ Bakgrunnen for denne konklusjonen er at intervjuene med arbeidsgivere viser at TULT-deltakere i liten grad ville blitt ansatt på ordinære vilkår i samme jobb uten TULT-tilskuddet. Det vises for øvrig til avsnitt 2.2.3 for en diskusjon av begrepet "dødvektstap".

Ordningen bidrar til at man kjøper seg tid.

En liknende historie fortelles om en avisjournalist med en sykdom med gradvis forverring. Lønnstilskuddet på 30% brukes til å gi arbeidstakeren redusert arbeidstid. Han får også fleksibilitet til å styre sin egen tid. Arbeidsgiver sier følgende:

Uten TULT ville han vært mye mer sykmeldt og det ville vært kortere vei til delvis uføretrygd. TULT holder ham lenger i arbeidslivet og utsetter uføretrygd.

Journalisten får en betydelig bedre livssituasjon, sier lederen, bl.a. fordi han slipper ubehaget med å være sykmeldt og å komme til kort. Lederen konstaterer også at journalisten er i bedre humør. Innenfor de 70 % som han faktisk jobber, har han en styring med egen tid og produksjon. TULT-midlene gjør det mulig for avisen å kjøpe inn vikar.

Dette bildet bekreftes også av en av kommunene i vårt intervjuutvalg, en kommune med 14 TULT-tilfeller. Personalrådgiveren var tydelig på at alternativet for disse, i hovedsak ansatte med langvaring tilsetningsforhold, ville vært uførepensjon. Hun sa det som vi hører fra mange arbeidsgivere:

Alternativet er uførepensjon.

Uførepensjonering fremstår som et tydelig alternativ i de tilfeller der arbeidstakeren har delvis uførepensjon fra før. Mange har ikke det. For noen av disse peker arbeidsgiver på sykmelding som alternativ. Hvorvidt det impliserer at uførepensjon til slutt blir løsningen, kan vi ikke lese ut fra intervjuene.

Arbeidsgivere som har tatt inn en arbeidstaker eksternt fra TULT, forteller at uten TULT ville vedkommende vært ute av bedriften. Dette er nok tilfeller som skiller seg fra de seniorpolitiske tilfellene med langvarig sykdomshistorikk.

Alle NAV-informantene svarer positivt på spørsmål om TULT bidrar til å forebygge uførepensjonering. Av disse er det to saksbehandlere som svarer positivt med et forbehold. Den ene viser til at TULT også kan bidra til å tildekke uførepensjonering. Det andre forbeholdet er at det er snakk om så små tall:

Vi har et måltall på 22 i vårt område, og det er mange flere på andre tiltak. Så det monner liksom ikke noe.

Her er noen typiske uttalelser fra saksbehandlerinformantene:

Her i (kommunen) er TULT et godt tiltak for de som holder på å ramle ut, det er ingen tiltak som matcher TULT i forhold til uføre. Her er det veldig mange industriarbeidere, det er mange med lav utdanning og de har få muligheter i arbeidslivet ellers.

Jeg mener at det fungerer slik at noen ikke uførepensjoneres. Særlig unge med psykiatriske lidelser kan dette fungere for. Og det å være i en jobb gjør jo at en blir bedre.

Halvparten av dem vi har ville helt sikkert ha havnet på 100 % uføretrygd om ikke TULT fantes. Det fungerer slik fordi at det er en pengestøtte i det, det er 15.000 i måneden. Det at den fungerer henger også sammen med oppfølgingsgarantien som følger med TULT. Arbeidsgiverne ser nok på dette som veldig viktig, som en viss trygghet. Det eneste som det skorter på for oss er oppfølgingen.

Ja, i aller høyeste grad. Arbeidsgiverne blir mer fokusert på å beholde og å tilrettelegge.

Det er jo akkurat det å finne koblingen, at det er en match mellom arbeidsgiver og bruker. Vi har jo folk hvor alternativet var uførepensjon, og hvor vi fikk til TULT.

Ja, helt klart. Det virker fordi du kan være tilstede på jobben og yte mindre og du kan gjøre det med god samvittighet. Det er dette at en ikke føler at presset er så stort.

Ja i høy grad. Særlig for de to sakene som vi har hatt her så har TULT bidratt til å forhindre uførepensjonering. Det har vært vanskelig å få til noe annet. Det virker fordi at om en har liten arbeidsevne så kan de yte det de kan yte. Alternativet er å ikke være i jobb.

6.5 Oppsummering

6 prosent av deltakerne på TULT blir uførepensjonert i perioden etter at de starter på TULT frem til utgangen av 2008. Denne andelen er om lag den samme som for gruppe 3 (5 prosent). Høyest andel har gruppe 2 (11 prosent), og lavest andel har gruppe 1 (2 prosent). Blant de TULT-deltakerne som blir uførepensjonert, er ervervsevnen for 93 prosent av disse deltakerne varig nedsatt pga. sykdom, skade eller lyte. Kun 5 prosent er allikevel registrert som fullt uføre. Andelen som er fullt uføre er langt høyere for sammenligningsgruppene: 48 prosent for gruppe 1, hele 85 prosent for gruppe 2, og 60 prosent for gruppe 3.

Bidrar så TULT til å redusere sjansene for å bli uførepensjonert? Effektevalueringen som vi har foretatt kan ikke gi et klart svar på dette spørsmålet. For sammenligningsgruppe 2 og sammenligningsgruppe 3 finner vi ingen statistisk sikre resultater, mens for sammenligningsgruppe 1 bidrar TULT til å øke sjansene for uførepensjonering. Dette gjelder også når vi korrigerer for eventuell seleksjonsskjevhet.

Vi vil imidlertid understreke at sammenligningsgruppe 1 har en markert lavere andel personer som blir uførepensjonert (2 prosent) enn TULT-deltakerne (6 prosent). Dette kan indikere at personene i gruppe 1 har uobserverte kjennetegn som er mer gunstige i forhold til å forhindre uførepensjonering sammenlignet med TULT-deltakerne. Selv om vi har forsøkt å fange opp mulige uobserverte forskjeller mellom TULT-deltakerne og gruppe 1 ved bruk av ”propensity score matching”-metoden, kan man allikevel stille spørsmål ved om ikke gruppe 1 er systematisk annerledes enn TULT-deltakerne.

Ut fra en samlet nøktern vurdering vil vi derfor konkludere at vi ikke kan fastslå med sikkerhet om TULT bidrar til å redusere sjansene for å bli uførepensjonert eller ikke. Våre resultater må sees på bakgrunn av at registerdataene kun dekker perioden frem til utgangen av 2008, og at det derfor kan være noe for tidlig å fastslå effekten av en ordning som først ble gjort landsdekkende fra 01.01.2008.

Vi finner imidlertid at TULT-deltakerne har en lavere sannsynlighet for å bli uførepensjonert og samtidig oppnå en høy uføregrad (dvs. en uføregrad i intervallet 65-100) enn sammenligningsgruppe 2 og sammenligningsgruppe 3, mens vi derimot ikke finner noen statistisk sikre forskjeller i denne sannsynligheten mellom TULT-deltakerne og sammenligningsgruppe 1. Disse resultatene holder seg også når vi korrigerer for eventuell seleksjonsskjevhet.

På bakgrunn av disse resultatene velger vi å konkludere at TULT bidrar til å forhindre at man blir uførepensjonert med en høy uføregrad, og kan dermed forebygge passivitet. Selv om vi ikke får noe klart svar på om TULT forhindrer

uførepensjonering eller ikke, bidrar TULT i det minste til at TULT-deltakere som blir uførepensjonert i større grad får utnyttet sin restarbeidsevne i ordinært arbeidsliv enn man ellers ville gjort uten TULT. TULT bidrar altså til at flere uføre beholder en tilknytning til arbeidslivet gjennom deltidsarbeid sammenlignet med en situasjon uten TULT.

Hvordan bidrar individuelle kjennetegn (som kjønn, alder, osv.) til mulighetene for å forhindre uførepensjonering blant TULT-deltakerne? Vi finner bl.a. at sannsynligheten for å bli uførepensjonert øker med økende alder. Videre har kvinner en høyere sannsynlighet enn menn for å bli uførepensjonert, men dette resultatet gjelder kun ved bruk av sammenligningsgruppe 1 og sammenligningsgruppe 3. Kjønn har ingen statistisk sikker effekt på sannsynligheten for å bli uførepensjonert for sammenligningsgruppe 2. Dessuten finner vi for sammenligningsgruppe 1 og sammenligningsgruppe 2 at jo lenger varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder er, jo høyere er denne sannsynligheten.

Hvordan varierer arbeidsevnen blant de som er med i TULT-ordningen? Registerdataanalysen kan kun fastslå ervervsevnen for de som blir uførepensjonert. Det viser seg at blant de TULT-deltakerne som blir uførepensjonert, er ervervsevnen for hele 93 prosent av disse deltakerne varig nedsatt pga. sykdom, skade eller lyte. Imidlertid er det svært få av TULT-deltakerne som er fullt uføre (kun 5 prosent), noe som var bakgrunnen for de effektanalysene vi har foretatt (i avsnitt 5.1.2) for å undersøke om TULT bidrar til å forhindre at man blir uførepensjonert med en høy uføregrad.

Ved utgangen av observasjonsperioden ser vi at 70 prosent av TULT-deltakerne er fortsatt registrert på TULT og ikke blitt uførepensjonert, mens 25 prosent av deltakerne ikke lenger er registrert på TULT og ikke blitt uførepensjonert, ved utgangen av 2008. Av de 6 prosent av TULT-deltakerne som er blitt uførepensjonert er ca. 2/3 (4 prosent av alle TULT-deltakerne) ikke lenger registrert på TULT, mens ca. 1/3 (2 prosent av alle TULT-deltakerne) er fortsatt registrert på TULT, pr. 31/12 2008. Vi ser også at sammenligningsgruppene har en betydelig lavere andel personer som ikke lenger inngår i disse gruppene sammenlignet med andelen TULT-deltakere som fortsatt er registrert på TULT. Dette gjelder i særlig grad for gruppe 1 og gruppe 2.

Blant de TULT-deltakerne som er blitt uførepensjonert, er 75 prosent av de personene som enten har en uføregrad i intervallet 30-50 eller i intervallet 65-100 ikke lenger registrert på TULT ved utgangen av 2008, mens de øvrige 25 prosent fortsatt er registrert på TULT pr. 31/12 2008. For de personene som har en uføregrad i intervallet 55-60 er fordeling mellom de som fortsatt er registrert på TULT og de som ikke lenger er registrert på TULT ved utgangen av 2008 nokså lik.

Blant de som er i et arbeidsforhold når de starter på TULT, er det en høyere andel som fortsatt er registrert på TULT og ikke blitt uførepensjonert ved utgangen av 2008 sammenlignet med de som ikke er i et arbeidsforhold ved start på TULT. For de som er i et arbeidsforhold ved start på TULT finner vi derimot en relativt lavere andel i de to utfallsgruppene som ikke lenger er registrert på TULT.

Menn har en noe høyere tilbøyelighet enn kvinner til ikke lenger å være registrert på TULT og ikke blitt uførepensjonert pr. 31/12 2008. Gjennomsnittsalderen blant TULT-deltakerne er høyere blant de to utfallsgruppene som er blitt uførepensjonert (50 år for begge grupper) sammenlignet med de to utfallsgruppene som ikke er blitt

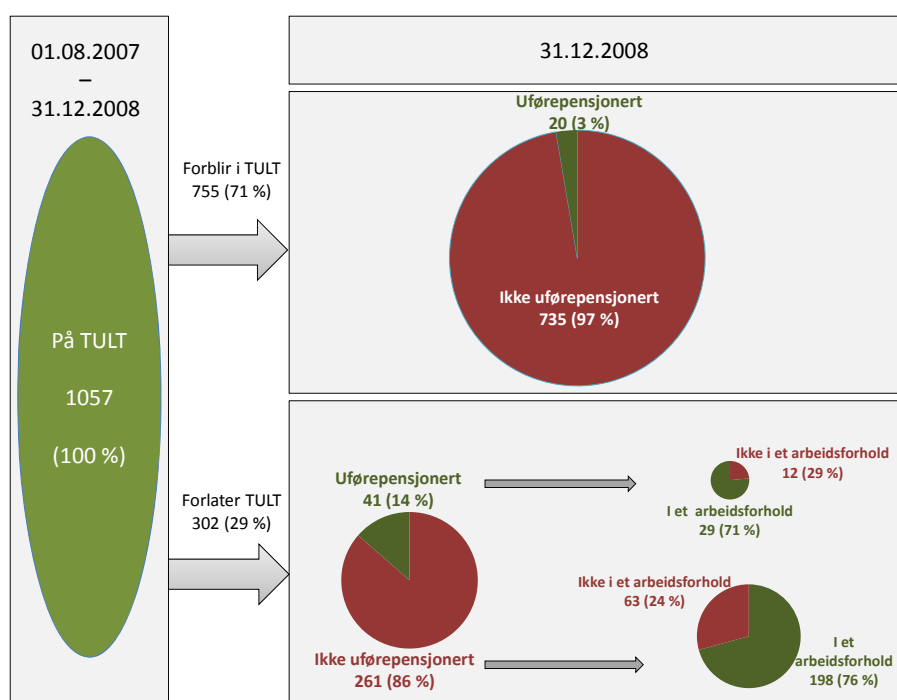
uførepensjonert. Lavest gjennomsnittsalder finner vi for de som ikke lenger er registrert på TULT og ikke blitt uførepensjonert (45 år).

Basert på intervjuene av saksbehandlere i NAV, er det følgende forhold ved selve TULT-ordningen som bidrar til at TULT forebygger uførepensjonering:

- Tiltaket er orientert mot arbeidsgiver.
- Det er en fleksibel ordning.
- Bedre liv for brukerne, opplevelse av økt verdighet.
- Motiverende ved at arbeidstaker har en tilknytning til arbeidslivet.

I figuren under har vi oppsummert status for TULT-deltakerne ved endt observasjonsperiode (31.12.2008).

Figur 1 Status for TULT-deltakerne ved utgangen av 2008



Kapittel 7. Andre virkninger av TULT – funn fra intervjuene

Dette kapittelet er basert på funn fra intervjuer med saksbehandlere i NAV og intervjuer med arbeidsgivere som har TULT-ansatte. Problemstillingene er:

1. Vurdere fortrenkning ved ordningen.
2. Oppfattes TULT som en kompensasjonsordning for næringslivet?
3. Er det en risiko i forhold til kostnadsoverveltning fra arbeidsgivernes side?
4. Vurdere hva som bidrar til fastholdelse og frafall fra ordningen.
5. Hva har betydning for at deltakerne lykkes eller mislykkes med å bli værende i arbeid under TULT-ordningen? Hvilken betydning har oppfølgingen fra NAV i denne sammenhengen?

7.1 Vurdering av ordningens fortrenkningeffekter

Flertallet av NAV-informantene kjenner enkelttilfeller hvor en ansatt med TULT har fortrenget en 100 % frisk arbeidstaker. Noen av informantene peker herunder på at en TULT-ansatt frigjør en stilling til en bedrift. En saksbehandler sier:

TULT er ikke et rekrutteringsverktøy, så jeg skjønner ikke helt problemstillinga når det gjelder dette med at TULT skal fortrenge 100 % friske. Og vi ser ofte at når bedrifter får TULT så får de midler til å ansette noen i en ny stilling.

En annen sier:

Jeg har opplevd flere tilfeller hvor vi har innvilget TULT at bedriften opprettet en ny stilling. Vi tilfører bedriften lønnstilskudd og så finner de penger til en ny stilling i budsjettene sine.

De fleste NAV-informantene kjenner ikke til tilfeller hvor en TULT ansettelse ville ha vært riktig, men hvor stillingen heller ble besatt av en 100 % frisk arbeidstaker. Det er kun en av våre informanter som kan vise til et slikt tilfelle.

Majoriteten av våre informanter er av den oppfatning at det finnes flere eksempler på at en person som har fått innvilget uførepensjon, heller burde ha fått innvilget en TULT, men det er kun en av saksbehandlerne som kan vise til et konkret tilfelle på dette.

7.2 Vurdering av risiko i forhold til kostnadsoverveltning fra arbeidsgiverne

Hvorvidt arbeidsgiver velter over kostnader til det offentlige, som arbeidsgiver ellers måtte tatt, er vanskelig å fastslå ut fra samtaler med arbeidsgivere. I vårt intervjumateriale er det få tilfeller. Ett mulig tilfelle er en fabrikk som har en arbeidstaker i en spesialistfunksjon. Vedkommende har en skade som gjør at han ikke kan utføre en del av oppgavene som ligger til stillingen. Han jobber full tid, men trenger hjelp til en del oppgaver. Bedriften får 50% lønnstilskudd. Dette finansierer en assistent som arbeidsgiver hentet inn for å bistå vedkommende spesialist. I tillegg har NAV ytt bistand i form av hjelpemidler. TULT ble aktuell da bedriften måtte foreta nedskjæringer. Det fremstår for oss som sannsynlig at bedriften ville tatt denne kostnaden selv, dersom økonomien i bedriften hadde vært bedre. Dette kan sees på som en kostnadsoverveltning, uten at vi kan fastslå det.

Det er ingen av våre NAV-informanter som direkte har opplevd at bruk av TULT har medført kostnadsoverveltning. Et par av informantene sier at de har tenkt tanken eller hatt mistanke om kostnadsoverveltning i forbindelse med bruk av TULT. Flere av dem sier imidlertid at man bør være på vakt:

Jeg sjekker alltid dette med kostnadsoverveltning. Når det er nedbemanning i en bedrift så går vi jo ikke inn med slike tiltak. Det har hendt at vi har sagt nei til TULT fordi det var for mange tiltaksplasser i en bedrift. Vi kan jo ikke drifte en bedrift med offentlige midler. Her må en jo også bruke skjønn.

Det er vel noe kostnadsoverveltning når man bruker TULT. Der kommer det igjen at vi kan bruke TULT og andre tiltak i en begrenset periode. Man kan tolke regelverket raust for å starte på. Vi har altså eksempler på arbeidsgivere som sier at de ikke har penger.

Vi har ingen erfaring med kostnadsoverveltning. Fra kommunenes side ville det ha vært dyrere å ha en person på trygd osv. Men selvfølgelig sparer jo arbeidsgivere noe på TULT.

Jeg har ikke sett kostnadsoverveltning i forbindelse med TULT, men ser at det brukes på vanlig lønnstilskudd. Da ønsker de refusjon hver måned, det er bedrifter som sliter. På TULT får de refundert hver tredje måned, uten at det blir noen innvendinger på det, og heller ikke på tilskuddet.

Det er jo kjærkomment for mange å få lønnstilskudd, og halvparten av de som er på TULT er innafør kommunen. Så jeg har jo en liten anelse om at det skjer en kostnadsoverveltning på dette, men jeg kan jo ikke si det med sikkerhet.

Vi har ikke erfaring med kostnadsoverveltning. Men jeg føler at de (privat bedrift) sier at de må ha maks lønnstilskudd for å få det til, og det har slått meg at det kanskje er noe med kostnadsoverveltning inne i bildet her.

Det er kanskje noe kostnadsoverveltning i dette, men her er det ingen bedrifter som har så mange TULT'er at det har noen lønsmessig betydning. Eksempelvis har 1 av 20 ansatte i en bedrift TULT, så jeg opplever ikke at det er en kostnadsoverveltning i dette. Vi har ingen veldig små bedrifter som har TULT.

Jeg har ingen erfaring med kostnadsoverveltning. En arbeidsgiver kan ikke bare velge en TULT. En TULT er noe man jobber sammen om i en lang prosess, og det er NAV som avgjør om det blir TULT.

Vi har ikke erfaring med dette i TULT. Men vi har opplevd tidligere at kommunen har invitert til et møte med NAV der de spurte om hvordan kommunen kunne få et sugerør inn i NAV. Det var i forbindelse med et budsjett for et prosjekt de holdt på med. Vi måtte forklare at NAV ikke jobber slik, at NAV er et tiltak for enkeltindivider.

7.3 Hva bidrar til fastholdelse og frafall fra ordningen?

De aller fleste av våre informanter har opplevd frafall fra ordningen, enten ved bedriftsnedleggelse, permittering, eller flytting. I de fleste tilfellene skyldes frafallene økte helseproblemer og overgang til AFP/uførepensjon. Her er noen eksempler:

Vi har hatt frafall som følge av at hele bedriften har blitt lagt ned. Vi har også hatt en bruker med MS som har blitt for syk til å jobbe.

En kollega hadde en TULT'er som ble permittert på grunn av finanskrisa. Han gikk permittert på dagpenger. Han er nå på vei inn igjen med TULT da bedriften kom seg mer opp igjen.

Det ble for trøblete for arbeidsgiver. Vedkommende ble for syk.

Det var to på TULT, kvinner, som nærma seg pensjonsalder der helsa gradvis ble dårligere. Da falt TULT bort. Og så har vi to som skal avvikles nå på grunn av AFP.

Det var en kvinne som var født i -46 som ikke klarte mer etter ett år på TULT. Hun hadde store revmatiske plager og hun er på varig uførepensjon i dag.

Personen er sykmeldt fra jobben og her er det vel spørsmål om vi må revurdere hele TULT'en. Det kan hende at det blir en gang.

7.4 Fortrenger TULT andre tiltak?

Det er kun en av våre informanter som mener at TULT kan fortrenge andre tiltak:

Vi ligger litt over måltallene. Vi har ikke fått beskjed om å dempe bruken av TULT, men heller å dempe bruken på de andre tiltakene.

Ingen av de resterende 15 informantene våre har erfaring med at bruk av TULT faktisk fortrenger andre tiltak. Hovedargumentet for dette er at TULT er det siste man prøver og som sådan er et alternativ til uføreytelse, ikke til andre tiltak. En saksbehandler sier:

TULT fortrenger ikke andre tiltak. Hadde det ikke vært for TULT så hadde flere fått uførepensjon.

En annen sier:

Det er heller at det har vært prøvd andre tiltak og så ender man med TULT.

Dette er holdningen til så godt som alle våre 16 informanter blant saksbehandlerne i NAV. Det er kun to av dem som er av den oppfatning at TULT kan fortrenge andre tiltak. En av dem sier:

Min erfaring er at TULT er etterspurt samtidig som at vi i våre budsjetter ikke har fått tildeling til så mange. Vi har gått over rammene, og jeg lurer på hvordan de vil forholde seg til det. TULT er jo et kostbart tiltak som gjør at vi må redusere andre tiltak. Vi har brukt mye penger på TULT og det binder oss tiltaksmessig, så dette kan gå ut over tiltaksaktiviteten overfor ordinære arbeidstakere. I starten lurte vi på om vi skulle tørre å bruke TULT i forhold til de bindinger som dette la for fremtiden.

To av saksbehandlerne mener at de langsiktige bindingene gjør det vanskelig å bruke ordningen på unge mennesker. En av dem sier:

Vi har fått beskjed om at vi ikke skal gå inn med TULT fordi at det er så dyrt og langsiktig. Med bakgrunn i dette, så ville jeg vel ha tenkt meg litt ekstra om før jeg vurderer TULT som et tiltak for yngre folk.

Noen av saksbehandlerinformantene peker på at de har et overforbruk i forhold til måltall:

De langsiktige bindingene må ses i lys av at vi har hatt TULT i relativt kort tid, halvannet år. Det at det er tidsubestemt betyr jo at det er mange år, og det er vel derfor at det er vanskelig å gi til særlig unge folk.

Vi begynner å se at TULT forplikter på lengre sikt enn hva vi hadde tenkt oss på forhånd. Vi sliter med overforbruk og må dempe bruken av det, og det er litt ubehagelig.

En annen saksbehandler har en annen oppfatning:

Jeg synes ikke det er så mye problemer med de langsiktige bindingene, for TULT brukes jo overfor de som snart skal ut av arbeidslivet.

De fleste saksbehandlerne peker på mulighetene for at de økonomiske rammene kan begrense bruken av TULT:

Det var en gang jeg fikk beskjed da vi hørte med fylket, at det var litt trangt, og da fikk vi beskjed om å vente litt. Så gikk det en måned så ble det satt i gang TULT likevel.

Vi føler ikke at TULT får sterkere fokus enn andre tiltak. Det har heller vært slik at vi har brukt det for lite. Men slik som situasjonen er nå, med innstramminger, så kan det kanskje bli et problem. Vi tenker lite på de langsiktige bindingene her på lokalt nivå. Det var kanskje at vi tenkte mer på det tidligere. Da vi begynte med TULT så hadde vi en lokal kontroll og da tenkte vi mer på penger. Nå er kontrollfunksjonen endret.

Fra første april ble det en bråstopp i bruken av TULT og andre slike gode tiltak. Nå er det mange som savner TULT og det fokuset på å holde folk i jobb.

En av våre informanter mener at måltallsstyringen ikke er noe problem i praksis:

Vi er alltid i kontakt med fylkesleddet i forhold til saker som vi vurderer til TULT. Da hører vi om budsjettene og slike ting. Vi har alltid fått innvilget TULT i de sakene vi har drøftet.

En av informantene viser til at TULT er lite brukt fordi de selv er strenge i bruken av det lokalt:

Vi kunne ha brukt TULT mer, vi er under måltallet. Vi kunne ha brukt TULT i kombinasjon med Arbeid med bistand, der en kjøper ekstern oppfølging. Det ville ha gitt en mye bedre oppfølging og ville også ha fått inn folk som er langt mer dårligere. Vi føler heller ikke at det er noe problem med de langsiktige bindingene. Problemet vårt er at vi bruker TULT så lite. Vi ligger under halvparten av måltallene. Jeg tror altså at vi er alt for strenge her.

Flere av informantene peker på at selv om TULT er en tidsubestemt ordning, så fungerer det likevel ikke sånn i praksis:

Jeg har satt en dato på dette. Det må være et sluttpunkt, sånn at noe skal skje. Vi må på en måte vite at vi har pengene, sånn at vi ikke ødelegger for andre tiltak og at vi treffer målgruppen. Nå er det blitt mye strammere å bruke slike tiltak enn tidligere.

Det er jo ikke helt tidsubestemt, eller ubegrenset. Man tar for eksempel ikke med seg en TULT når en bytter jobb. Da må det søkes på nytt. Vi kunne jo kanskje ha varig tilrettelagt arbeid for brukerne, men det er jo ikke så attraktivt for dem.

Selv om tiltaket er tidsubestemt så tar vi jo det opp til vurdering hvert halvår.

Vi ligger litt over måltallene enn hva vi skulle ha vært. Men vi gjør ikke noe drastisk for det. Er dette et tiltak som vil være veldig bra for en person så gjør vi en vri. Vi kan også gjøre litt om på budsjettet der det trengs. Vi setter jo en TULT for et halvt år av gangen, men jeg tenker lengre frem enn det.

Vi holder oss innenfor ett år av gangen. Dette er jo et langsiktig, tidsubestemt, tiltak og jeg vet ikke hvordan det stiller seg juridisk om vi kommer i den situasjonen at vi må redusere bruken av TULT.

Da tiltaket var nytt fikk vi beskjed om at vi måtte vurdere TULT. Jeg tror vi nå ligger der vi skal være når det gjelder måltall. Men så er et jo ikke alltid at måltall står i forhold til behovene.

7.5 Oppsummering

Det synes å være en klar tendens til at TULT brukes på de som allerede er i et arbeidsforhold, det vil si at ordningen brukes mer som jobbfastholdelse enn som virkemiddel for nyrekruttering i forbindelse med utenforskap.

Rundt hver tredje arbeidsgiver antar at de ville ha ansatt en 100 % frisk person dersom lønnstilskuddet ikke hadde vært tilgjengelig. Dette er imidlertid ikke nok til å kunne hevde at TULT har fortrengende effekter på den måten at en person får TULT hvor stillingen ellers ville blitt tilbudt en annen som ordinært arbeid. Dessuten vil en slik vurdering måtte ta hensyn til om arbeidsmarkedet er stramt eller ikke for å kunne konkludere med hvorvidt en eventuell fortrenkning kan vurderes som positiv eller negativ på det samfunnsmessige plan.

Det er få holdepunkter i intervju materialet som tyder på at det forekommer en kostnadsoverveltning fra arbeidsgivernes side ved bruk av TULT.

Informantene rapporterer om ulike former for og årsaker til frafall fra ordningen, oftest knyttet til økende helseproblemer hos TULT-deltakeren.

Vi finner ingen holdepunkter for å kunne hevde at TULT fortrenger andre tiltak, selv om måltallene er nådd i mange fylker.

Dersom vi sammenligner våre funn med funnene fra evalueringen av forsøksordningen i fem fylker (Spjelkavik 2008), kan det synes som at det nå er mindre fokus i NAV på rammebetingelser og på om TULT legger beslag på tiltaksmidlene.

Kapittel 8. Konklusjoner og anbefalinger

8.1 Innledning

Vi skal i dette kapitlet foreta en nytte-/kostnadsanalyse av TULT-ordningens samlede samfunnsøkonomiske virkninger, herunder lønnsomheten for samfunnet, arbeidsgiverne og den enkelte deltaker. Under dette punktet må det understrekes at evalueringsperioden er noe kort for å få en helhetlig oversikt over de samfunnsøkonomiske konsekvensene av ordningen. I tillegg vil en ordning kunne ha betydning langt utover den målgruppen den er tiltenkt å gjelde for. Det vil være en nærmest umulig oppgave å beregne alle slike former for effekter av en ordning innenfor tidsperioden for denne evalueringen. Vi er derfor henvist til å foreta en partiell analyse.

I dette kapitlet vil vi bygge på all kunnskap som er tilegnet gjennom de ulike hoveddelene av prosjektet for å vurdere ordningens samfunnsøkonomiske konsekvenser, herunder tilsiktete og utilsiktede konsekvenser av ordningen. Dette kapitlet vil således oppsummere analysen. Vi vil i det følgende diskutere hvilke konklusjoner vi kan trekke fra registerdataanalysen, samt intervjuene av saksbehandlere ved NAV og arbeidsgivere som er involvert i TULT-ordningen.

8.2 TULT og uførepensjonering etter start på TULT – resultater basert på registerdataene

8.2.1 Bidrar TULT til å redusere sjansene for å bli uførepensjonert?

Vi kan ut fra effektevalueringene i avsnitt 5.1.1 ikke fastslå med sikkerhet om TULT bidrar til å redusere sjansene for å bli uførepensjonert eller ikke. Dette må sees på bakgrunn av at registerdataene kun dekker perioden frem til utgangen av 2008, og at det derfor kan være noe for tidlig å fastslå effekten av denne ordningen som først ble gjort landsdekkende fra 01.01.2008. Det ligger i sakens natur – basert på en ikke tidsavgrenset tilskuddsordning som TULT – at det må gå en viss tid før man kan bedømme tiltaket, dvs. hvorvidt personer er brakt inn i en klart bedre karriere (bane) i forhold til arbeidsmarkedet enn uten tiltaket. Kanskje ville tre til fem år etter tiltaket være en ”riktigere” tidshorisont i forhold til tidsforløpet til de arbeidsmarkedsprosessene det her er snakk om. Ut fra en slik tidshorisont vil det være mulig å vurdere TULT-ordningens potensial til å forebygge uførepensjonering. Hvis TULT-ordningen gjøres permanent vil det være viktig å evaluere det på nytt etter noen år i og med at en da både vil ha flere observasjoner, men ikke minst en lengre observasjonsperiode. Tabell 45 viser imidlertid at TULT-deltakere som blir uførepensjonert har en betydelig lavere gjennomsnittlig lønnsinntekt enn de deltakerne som ikke blir uførepensjonert. I tabellen har vi presentert gjennomsnittlige inntektsvariabler for 2007 og 2008 blant TULT-deltakerne. Vi har også i tabellen skilt mellom de som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008 og de som ikke blir uførepensjonert.

Vi ser av Tabell 45 at gjennomsnittlig lønnsinntekt blant TULT-deltakere som blir uførepensjonert er om lag 99.000 kroner i 2007 og om lag 141.000 kroner i 2008. Blant de TULT-deltakerne som ikke blir uførepensjonert er gjennomsnittlig lønnsinntekt om lag 185.000 kroner i 2007 og om lag 239.000 kroner i 2008. Netto næringsinntekt er her ikke medregnet. Dette gir en differanse på om lag 86.000 kroner i 2007 og om lag 98.000 kroner i 2008.

Samtidig viser Tabell 45 at de TULT-deltakerne som blir uførepensjonert har betydelig høyere ytelser fra folketrygden (i gjennomsnitt om lag 130.000 kroner i 2007 og i gjennomsnitt om lag 119.000 kroner i 2008), sammenlignet med de deltakerne som ikke blir uførepensjonert (i gjennomsnitt om lag 75.000 kroner i 2007 og i gjennomsnitt om lag 57.000 kroner i 2008). Differansen utgjør her om lag 55.000 kroner i 2007 og om lag 62.000 kroner i 2008.

Dette trekker i retning av at det isolert sett er skattemessig mer gunstig for det offentlige at personer blir værende i TULT-ordningen enn at de blir uførepensjonert, grunnet at TULT-deltakere som ikke blir uførepensjonert har høyere gjennomsnittlig lønnsinntekt sammenlignet med TULT-deltakere som blir uførepensjonert. Samtidig har TULT-deltakere som ikke blir uførepensjonert lavere gjennomsnittlige ytelser fra folketrygden enn de som blir uførepensjonert. På den annen side er det knyttet et lønnstilskudd fra det offentlige til en TULT-deltaker, som må veies opp mot den lavere gjennomsnittlige lønnsinntekten og de høyere gjennomsnittlige ytelsene fra folketrygden som uførepensjonering bidrar til (ifølge det som fremgår av Tabell 45).¹⁶

Tabell 45: Antall deltakere på TULT etter hvor mange som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåneden frem til utgangen av 2008 og etter inntekt (i kroner).

	Ikke uføre-pensjonert	Uføre-pensjonert	Total	Differanse
Gjennomsnittlig lønnsinntekt				
2007	184 648	98 839	179 691	-85 809
2008	238 765	140 670	233 098	-98 095
Gjennomsnittlig ytelser fra folketrygden				
2007	75 255	129 815	78 406	54 561
2008	56 803	118 838	60 387	62 035
Gjennomsnittlig samlet inntekt				
2007	288 894	245 603	286 394	-43 291
2008	320 989	284 808	318 899	-36 181
Antall personer	995	61	1 056	
I prosent av det totale antall TULT-deltakere	94	6	100	

Noter:

- 1) Tabellen omfatter kun deltakere på TULT, hvor vi skiller mellom personer som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåneden frem til utgangen av 2008 og de som ikke blir uførepensjonert.
- 2) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 3) Lønnsinntekt i et bestemt år settes lik summen av yrkesinntekt og dagpenger ved arbeidsledighet dette året. Merk imidlertid at netto næringsinntekt ikke er trukket fra i de gjennomsnittlige årsbeløpene over lønnsinntekt i tabellen. Grunnen til dette er at vi ikke har opplysninger om en TULT-deltakers netto næringsinntekt.
- 4) Samlet inntekt i et bestemt år er lik summen av yrkesinntekt, kapitalinntekter og overføringer dette året. Dagpenger ved arbeidsledighet er delbeløp av overføringer.
- 5) Enkelte personer har negativ lønnsinntekt eller negativ samlet inntekt. I de tilfellene hvor en persons (lønns- eller samlet) inntekt er negativ settes inntekten lik null ved beregning av TULT-deltakernes gjennomsnittlig inntekt.
- 6) Alle gjennomsnittsbøp i tabellen er basert på årsbeløp i de aktuelle inntektsårene.
- 7) Kolonnen "differanse" måler differansen i gjennomsnittlig inntekt mellom personer som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåneden frem til utgangen av 2008 (3. kolonne) og de som ikke blir uførepensjonert (2. kolonne).

¹⁶ Basert på kilder i NAV Arbeidsdirektoratet er lønnstilskuddet begrenset til 2/3 (3/4 første år) av full lønn. Basert på kilder i NAV har vi fått opplyst om at lønnstilskuddet som arbeidsgivere mottar utgjør i gjennomsnitt om lag 15.000 kroner pr. måned.

Selv om TULT kan gi besparelser for det offentlige, kan ikke registerdataanalysen gi et klart svar på om TULT forhindrer uførepensjonering eller ikke. På den annen side viser funnene fra intervjuene av saksbehandlere i NAV at følgende forhold ved selve TULT-ordningen bidrar til at TULT forebygger uførepensjonering:

- Tiltaket er orientert mot arbeidsgiver.
- Det er en fleksibel ordning.
- Bedre liv for brukerne, opplevelse av økt verdighet.
- Motiverende ved at arbeidstaker har en tilknytning til arbeidslivet.

8.2.2 Bidrar TULT til å redusere sjansene for å bli uførepensjonert med en høy uføregrad?

Vi konkluderer i avsnitt 6.3 at TULT bidrar til å forhindre at man blir uførepensjonert med en høy uføregrad, og kan dermed forebygge passivitet. TULT bidrar dermed til at TULT-deltakere som blir uførepensjonert i større grad får utnyttet sin restarbeidsevne i ordinært arbeidsliv, og beholder således en tilknytning til arbeidslivet gjennom deltidsarbeid, enn man ville gjort uten TULT.

I Tabell 46 har vi presentert gjennomsnittlige inntektsvariabler for 2007 og 2008 blant TULT-deltakere som blir uførepensjonert. Vi skiller i tabellen mellom de som har en middels eller lav uføregrad (dvs. en uføregrad i intervallet 30-60) og de som har en høy uføregrad (dvs. en uføregrad i intervallet 65-100).

Tabell 46: Antall deltakere på TULT som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåneden frem til utgangen av 2008 etter uføregrad (høy versus middels eller lav uføregrad) og etter inntekt (i kroner).

	Middels eller lav uføregrad	Høy uføregrad	Total	Differanse
Gjennomsnittlig lønnsinntekt				
2007	116 944	47 921	98 839	-69 023
2008	154 104	102 885	140 670	-51 219
Gjennomsnittlig ytelser fra folketrygden				
2007	120 261	156 688	129 815	36 427
2008	110 948	141 028	118 838	30 079
Gjennomsnittlig samlet inntekt				
2007	253 240	224 123	245 603	-29 117
2008	291 630	265 620	284 808	-26 010
Antall personer	45	16	61	
I prosent av det totale antall TULT-deltakere	74	26	100	

Noter:

- 1) Tabellen omfatter kun deltakere på TULT som blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåneden frem til utgangen av 2008.
- 2) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 3) Uføregrad viser hvor mye inntektsevnen er nedsatt (hvor høy uføregraden er) i prosent.
- 4) Kategorien "Middels eller lav uføregrad" omfatter deltakere på TULT som har en uføregrad i intervallet 30-60.
- 5) Kategorien "Høy uføregrad" omfatter deltakere på TULT som har en uføregrad i intervallet 65-100.
- 6) Lønnsinntekt i et bestemt år settes lik summen av yrkesinntekt og dagpenger ved arbeidsledighet dette året. Merk imidlertid at netto næringsinntekt ikke er trukket fra i de gjennomsnittlige årsbeløpene over lønnsinntekt i tabellen. Grunnen til dette er at vi ikke har opplysninger om en TULT-deltakers netto næringsinntekt.
- 7) Samlet inntekt i et bestemt år er lik summen av yrkesinntekt, kapitalinntekter og overføringer dette året. Dagpenger ved arbeidsledighet er delbeløp av overføringer.
- 8) Enkelte personer har negativ lønnsinntekt eller negativ samlet inntekt. I de tilfellene hvor en persons (lønns- eller samlet) inntekt er negativ settes inntekten lik null ved beregning av TULT-deltakernes gjennomsnittlig inntekt.
- 9) Alle gjennomsnittsbøp i tabellen er basert på årsbeløp i de aktuelle inntektsårene.
- 10) Kolonnen "differanse" måler differansen i gjennomsnittlig inntekt mellom personer som har en uføregrad i intervallet 65-100 (3. kolonne) og de som har en uføregrad i intervallet 30-60 (2. kolonne).

Tabell 46 viser at TULT-deltakere som blir uførepensjonert og som samtidig oppnår en høy uføregrad har en betydelig lavere gjennomsnittlig lønnsinntekt (om lag 48.000 kroner i 2007 og om lag 103.000 kroner i 2008, i gjennomsnitt) enn de deltakerne som blir uførepensjonert og som samtidig oppnår en lav eller middels uføregrad (om lag 117.000 kroner i 2007 og om lag 154.000 kroner i 2008, i gjennomsnitt). Merk igjen at netto næringsinntekt ikke er medregnet. Differansen er på om lag 69.000 kroner i 2007 og om lag 51.000 kroner i 2008.

Vi ser også av Tabell 46 at de TULT-deltakerne som har en høy uføregrad har betydelig høyere ytelse fra folketrygden (om lag 157.000 kroner i 2007 og om lag 141.000 kroner i 2008, i gjennomsnitt) enn de deltakerne som har en middels eller lav uføregrad (om lag 120.000 kroner i 2007 og om lag 111.000 kroner i 2008, i gjennomsnitt). Dette gir en differanse på om lag 36.000 kroner i 2007 og om lag 30.000 kroner i 2008.

Denne gjennomgangen viser at det isolert sett vil være gunstig for det offentlige å forhindre en høy uføregrad blant de TULT-deltakerne som blir uførepensjonert fordi de deltakerne som har en middels eller lav uføregrad har høyere gjennomsnittlig lønnsinntekt sammenlignet med de TULT-deltakerne som har en høy uføregrad. De med middels eller lav uføregrad har samtidig lavere gjennomsnittlige ytelse fra folketrygden enn de med høy uføregrad.

Dessuten kommer den økte produksjonsverdien som en TULT-deltaker med middels eller lav uføregrad bidrar til sammenlignet med en deltaker med høy uføregrad, fordi en person med middels eller lav uføregrad får i større grad utnyttet sin restarbeidsevne i ordinært arbeidsliv enn en person med høy uføregrad.

8.3 Konklusjoner

Vi har i denne evalueringen sett at TULT i vår observasjonsperiode i hovedsak har blitt anvendt overfor personer i forbindelse med fastholdelse av jobb. Videre finner vi at 62 prosent av deltakerne på TULT er menn, og gjennomsnittsalderen er 46 år. Dette sier antakelig mer om NAVs praksis i denne første perioden og mindre om den potensielle bruken av TULT framover. Det er mulig at profilen på NAVs bruk av TULT vil endre seg framover.

På bakgrunn av funnene i kapitlene 3, 4, 5 og 6 vil vi konkludere med at TULT-ordningen synes å rekruttere den intenderte målgruppen. TULT benyttes overfor personer som allerede er i arbeidslivet og bidrar således til fastholdelse. I tillegg benyttes ordningen – om enn i mindre grad – til å få personer inn i arbeidslivet. På bakgrunn av intervjuene kan vi si noe om hvorvidt deltakernes arbeidsevne er varig og vesentlig nedsatt. Disse viser at det er stort sprik i den reelle arbeidsevnen blant de som tilstas TULT.

Effektevalueringen som vi har foretatt kan ikke gi et klart svar på spørsmålet om TULT bidrar til å redusere sjansene for å bli uførepensjonert eller ikke.

Derimot finner vi at TULT bidrar til å forhindre en høy uføregrad for de som blir uførepensjonert, og kan dermed forebygge passivitet. TULT bidrar dermed til at TULT-deltakere som blir uførepensjonert i større grad får utnyttet sin restarbeidsevne i ordinært arbeidsliv enn man ellers ville gjort uten TULT.

Vi finner at sannsynligheten for å bli uførepensjonert øker med økende alder. Videre har kvinner en høyere sannsynlighet enn menn for å bli uførepensjonert, men dette

resultatet gjelder kun for to av de tre sammenligningsgruppene vi har brukt i rapporten. Dessuten finner vi for to av sammenligningsgruppene at sannsynligheten for å bli uførepensjonert øker med økende varighet av tidligere perioder som registrert arbeidssøker.

NAVs saksbehandlere trekker frem følgende trekk ved ordningen som bidrar til at TULT forebygger uførepensjonering:

- Arbeidsgiverorientert tiltak
- Fleksibel ordning
- Bedre liv for brukerne
- Tilknytning til arbeidslivet

Vi kan ikke hevde at TULT har fortrennende effekter på den måten at en person får TULT hvor stillingen ellers ville blitt tilbudt en annen som ordinært arbeid.

Det er lite som tyder på at det forekommer en kostnadsoverveltning fra arbeidsgivernes side ved bruk av TULT.

Vår hovedkonklusjon er dermed at TULT kan fungere som en utsettelse av uførepensjon. I det minste bidrar TULT til at flere uføre beholder en tilknytning til arbeidslivet gjennom deltidsarbeid sammenlignet med en situasjon uten TULT.

8.4 Anbefalinger

Arbeidsmarkedstiltaket TULT bør brukes overfor flere av gruppene som kan risikere å falle ut eller forbli utenfor det ordinære arbeidsmarkedet som i dag ender opp med uførepensjon. Mange av disse ønsker primært å være i arbeid.

Det bør legges mer vekt på å gi oppfølging til arbeidsforholdet, enten fra NAV selv og/eller ved kjøp av oppfølging. Vi er kjent med at flere fylker i NAV i dag kombinerer TULT med en skriftlig garanti for tilrettelegging fra NAV. Oppfølging og støtte bør være med i en slik garanti. Det er sannsynlig at dette er positivt i forhold til målene med TULT, ikke minst sett fra arbeidsgiver, men også i forhold til NAVs egen kontroll av bruk av midler.

Særlig bør TULT ha et større innslag av personer som er ledige og skal inn i arbeid. Disse sakene utgjør en større utfordring for NAV og arbeidsmarkedet enn personer som er i et fast arbeidsforhold og hvor arbeidsgiver/bruker er omforent. Vi tror at det krever mer oppfølging og tilrettelegging i arbeidsforholdet for de som skal inn i på arbeidsmarkedet, både for å få til et arbeidsforhold og for at det skal vedvare, enn ved eksisterende arbeidsforhold. Vi har registrert motvilje blant flere saksbehandlere i NAV mot å bruke TULT på unge mennesker som står utenfor arbeidsmarkedet. Samtidig er det ingen tvil om at disse er en viktig målgruppe for NAV, spesielt dersom uførepensjon er aktuelt. TULT kombinert med tett individuell oppfølging i jobben kan i slike tilfeller forhindre at personer blir stående utenfor arbeidsmarkedet finansiert med uførepensjon.

Det bør gis klarere prioriteringssignaler fra sentralt hold når det gjelder å unngå at store grupper av brukere varig blir støtt ut av det ordinære arbeidsmarkedet. Det bør vurderes om en klarere og mer atskilt budsjettering av TULT er nødvendig for å sikre at alle fylker gir noenlunde lik service til personer som kan falle ut av arbeidsmarkedet. I dag er det fare for store forskjeller mellom fylkene.

8.5 Avsluttende kommentar

Som vi har understreket i avsnitt 6.5, må det gå en viss tid før man kan bedømme TULT, altså hvorvidt personer er brakt inn i en klart bedre karriere (bane) i forhold til arbeidsmarkedet enn uten dette tiltaket. Dette gjelder i særdeleshet for en ikke tidsavgrenset tilskuddsordning som TULT. En periode på tre til fem år etter tiltaket vil kanskje være en "riktigere" tidshorisonnt i forhold til tidsforløpet til de arbeidsmarkedsprosessene det her er snakk om. Under forutsetning av at tiltaket gjøres permanent, vil det være viktig å evaluere det på nytt etter noen år. Dette fordi man da både vil ha flere observasjoner (flere TULT-deltakere), men ikke minst en lengre observasjonsperiode. Vi ser det derfor som en viktig "supplerende" problemstilling å oppsummere erfaringene fra denne evalueringen mht. eventuelle fremtidige evalueringer av TULT og liknende tiltak. Dette er viktig både mht. å etablere klare kvantitative målsettinger samt å bestemme seg ex ante for sammenligningsgrupper.

Kapittel 9. Referanser

- Aakvik, A. (2003): Estimating the employment effects of education for disabled workers in Norway, *Empirical Economics*, vol. 28, p. 515-533.
- Agenda Nr. 4, 11. mars 2010. Utgiver: Dansk Arbejdsgiverforening.
- Akselsen, A., K. I. Bøe og Ø. Sivertstøl (2006): FD-Trygd Dokumentasjonsrapport. Arbeidssøkere 1.5.2001-31.12.2004, SSB notat 66/2006, Statistisk sentralbyrå.
- Akselsen, A., O. Espeland Hansen og S. Holm (2009): FD-Trygd. Dokumentasjonsrapport. Pensjoner. Grunn og hjelpestønader 2005-2008, SSB notat 57/2009, Statistisk sentralbyrå.
- Akselsen, A., S. Lien og Ø. Sivertstøl (2007): FD-Trygd Variabelliste, SSB notat 17/2007, Statistisk sentralbyrå.
- Ankestyrelsen (2010): Fleksjob og ledighedsydelse. København: Ankestyrelsen.
- Berg, H. (2001): Mer eller mindre lønnstilskudd - har det noen betydning. Søkelys på arbeidsmarkedet, nr. 2, årgang 18, p. 173-180.
- Bråthen, M. (2000): Evaluering av arbeidsmarkedstiltak. Økonomiske analyser 2/2000.
- Bråthen, M., J. I. Hamre og T. Pedersen (2005): Evaluering av ordinære arbeidsmarkedstiltak. Beskrivende analyse av deltakerne i 2002 og forslag til ny evalueringsmetode, SSB notat 27/2005, Statistisk sentralbyrå.
- Burns J., L. Edwards, K. Pauw (2010): Wage subsidies to combat unemployment and poverty. International Food Policy Research Institute (IFPRI)
- Calmfors et al. (2001): Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experiences, *Swedish Economic Policy Review* 8 (2001), pp. 61-124.
- Dale-Olsen, H., M. Røed og P. Schøne (2006): Omfang av arbeidsmarkedstiltak: Betyr det noe?, ISF-rapport 2006:12, Institutt for samfunnsforskning, Oslo.
- Dorsett, R. (2006): The new deal for young people: effect on the labour market status of young men. *Labour Economics*, 13, 405-22.
- ECON (2001): Gir lønnstilskudd jobb?, ECON-rapport nr. 29/01, ECON Senter for økonomisk analyse, Oslo.
- ECON (2006a): Uførepensjon som lønnstilskudd – Årsaker til lavt omfang, ECON-rapport nr. 2006-010, ECON Analyse, Oslo.
- ECON (2006b): Samfunnsøkonomiske konsekvenser ved aktiviseringsprogram for personer uten trygderettigheter, ECON-rapport nr. 2006-066, ECON Analyse, Oslo.
- Ekeland, A. (1995): Bruk av EVENT ved evaluering av SKAP-tiltak, STEP arbeidsnotat 3/1995, STEP gruppen, Oslo.
- Gubta, N. D. & M. Larsen (2008): Evaluating Employment Effects of Wage Subsidies for the Disabled – the Danish Flexjobs Scheme. The Danish National Institute of Social Research.

- Hardoy, I., K. Røed og T. Zhang (2006): Aetats kvalifiserings- og opplæringstiltak – En empirisk analyse av seleksjon og virkninger, Rapport 4/2006, Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning, Oslo.
- Heckman, J. J. (1979): Sample selection bias as a specification error, *Econometrica*, vol. 47, p. 153-161.
- Heckman, J. J., H. Ichimura, J. Smith og P. E. Todd (1998): Characterizing Selection Bias Using Experimental Data, *Econometrica*, vol. 66, p. 1017-1098.
- Heckman, J.J., L. Lochner and R. Cossa (2002), Learning-by-doing vs. On-the-job Training: Using Variation Induced by the EITC to Distinguish Between Models of Skill Formation, NBER Working Paper no. 9083.
- Hohnen, P. (2000): Fleksjob. En vej til et rummeligere arbejdsmarked? København: SFI.
- Jaenichen, U. & Stephan, G. (2009): The effectiveness of targeted wage subsidies for hard-to-place workers, *Applied Economics* 24. September 2009.
- Katz, L.F. (1998): Wage Subsidies for the Disadvantaged, i Freeman, R. & P. Gottschalk (eds): *Generating Jobs*. New York: Russell Sage Foundation, 1998, pp. 21-53.
- Kolodziejczyk, C., H. Lindegaard Andersen, K. Blume Jensen, S. Hald Andersen (2009): Kommunernes tilkendelse af førtidspension og visitering til fleksjob. København: AKF, Anvendt KommunalForskning
- Kvinge, T. & Djuve, A. B. (2006): Bruk av arbeidsmarkedstiltak for ikke-vestlige innvandrere – Hvem deltar og hvordan er sysselsettingseffekten? Oslo: FAFO-rapport 517/2006.
- Larsen, B. & J. Høgelund (2008): Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2008. København: SFI – Det nationale forskningscenter for velfærd.
- Larsen, B. et al. 2008): Handicap og beskæftigelse. Vilkår og betingelser for handicappede på arbejdsmarkedet. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Larsson, L. (2003) Evaluation of Swedish youth labour market programmes, *The Journal of Human Resources*, 38, 891–927.
- Layard, R. (1997): 'Preventing Long-term Unemployment: An Economic Analysis' i Snower, D. & de la Dehesa, G. (Eds): *Unemployment Policy: Government options for the labour market*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lydon, R and I. Walker (2004), *Welfare-to-Work, Wages and Wage Growth*. UK: Crown, Inland Revenue.
- Lund, M., Ø. Landfald og S. Try (1997): Registerbasert evaluering av ordinære arbeidsmarkedstiltak. Dokumentasjon og analyse, SSB rapport 15/1997, Statistisk sentralbyrå.
- Møller, G. (2005): Yrkeshemmede med psykiske lidelser. Tiltaksbruk og effekter. Arbeidsrapport nr. 6 2005. Telemarksforsking-Bø.
- Møller, G., Flermoen, S. og Løyland, K. (2003): Handlingsplaner og tiltakskjedning i Aetat. Rapport nr. 208, Telemarksforsking-Bø.

- Neubäumer, R. (2010): Can Training Programs or Rather Wage Subsidies Bring the Unemployed Back to Work? A Theoretical and Empirical Investigation for Germany. IZA Discussion Paper No. 4864. April 2010.
- Nordseth, C., og T. Sandnes (2003): FD-Trygd. Dokumentasjonsrapport. Sysselsetting. 1992-2001, SSB notat 39/2003, Statistisk sentralbyrå.
- Nordseth, C., og Ø. Sivertstøl (2006): FD-Trygd. Dokumentasjonsrapport. Fødsels- og sykepengene. 1992-2003, SSB notat 28/2006, Statistisk sentralbyrå.
- OECD (2008): Economic Surveys Denmark. OECD
- Oskamp, F. and D.J. Snower (2008): The Effect of Low-Wage Subsidies and Skills and Employment. Working Paper no. 1292. Kiel: Kiel Institute for the World Economy.
- Pedersen, J.T. (2002): Tilpasning på arbeidsmarkedet for personer som går ut av status som yrkeshemmet i SOFA-søkerregisteret – 2000 og 2001. SSB-rapport 2002/30. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Raaum, O., K. Røed og H. Torp (2002): Riktig satsing i arbeidsmarkedspolitikken?, Norsk Økonomisk Tidsskrift, vol. 116, no. 2, desember 2002.
- Rambøll Management (2008): Følgeevaluering av prosjektet "Tilretteleggingsgaranti". Sluttrapport. Oslo: Rambøll Management AS.
- Richardson, J. (1998): Do Wage Subsidies Enhance Employability? Evidence from Australian Youth. London: Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- Rosenbaum, P.R., og D. B. Rubin (1983): The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects, *Biometrika*, vol. 70, no. 1, p. 41-55.
- Schafft, A., Ø. Spjelkavik, S. Legard (2009): Evaluering av Kvalifiseringsprogrammet. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Sianesi, B (2007): Differential effects of active labour market programs for the unemployed Labour. *Economics* Volume 15, Issue 3, June 2008, Pages 370-399.
- Spjelkavik, Øystein (2004): Inkludering i arbeidslivet ved bruk av lønnstilskudd og oppfølging. Underveisanalyse av Fleksibel jobb, AFI-rapport 2004:1, Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Spjelkavik, Øystein (2008): Nye muligheter for jobb med tidsubestemt lønnstilskudd? Evaluering av forsøk i fem fylker, AFI-rapport 2008:3, Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Stephan, G.(2009): Employer wage subsidies and wages in Germany. Some evidence from individual data. IAB and University of Erlangen-Nuremberg: IAB Discussion Paper 9/2009.

Kapittel 10. Vedlegg

10.1 Intervjuguide for NAV-saksbehandlere

Evaluering TULT - intervjuguide saksbehandler

1. Brukeren

- a) Hvem får TULT
 - Alder
 - Kjønn
 - Hvor mye restarbeidsevne
 - Arbeidsevne/sykdomsbilde, utsikt til forbedring/forverring
- b) Hvem får ikke TULT
 - Alder
 - Kjønn
 - Hvor mye restarbeidsevne
 - Arbeidsevne/sykdomsbilde, utsikt til forbedring/forverring
- c) Hvor absolutte er kriteriene for utvelgelse
 - Hva er de mest absolutte kriteriene?

2. To versjoner av brukeren – hvor ligger du/dere:

- a) Unge som skal inn på arbeidsmarkedet
- b) Eldre på arbeidsmarkedet som skal ha en verdig avslutning
- c) Kombinasjon

3. TULT-prosessen

- a) Beskriv et typisk TULT-forløp, typisk saksgang
 - Hvem tar initiativ (Saksbehandler, ALS, Tiltak, AG, bruker)
 - Positive/negative erfaringer med initiativtakere
 - Hvem/hva legger føringer i forhold til hvilke tilfeller som faktisk blir vurdert
 - Fylkets rolle
 - NAV-leders rolle
 - Kollegers rolle
 - Beslutningsprosessen for det enkelte vedtaket (hvem bestemmer)
 - Fylkets rolle
 - NAV-leders rolle
 - Kollegers rolle

4. Jobb med TULT

- a) Krav til ansettelsesforhold
- b) Full stilling
 - Tilstedeværelse på arbeidsplass
- c) Kombinasjon med trygd
- d) Deltid

5. Lønnstilskuddet

- a) Hvordan fastsettes lønnstilskuddets størrelse
- b) Størrelse på lønnstilskudd
 - Alltid maks beløp
 - Alltid reduksjon etter 1 år
 - Eksempler på økning
 - Eksempler på reduksjon
 - Eksempler på frafall

6. Hvilke bedrifter

- a) Offentlig sektor
 - Fylke
 - i. Hvor (eks skole)
 - ii. Egen etat
 - Kommune
 - i. Hvor (eks omsorg)
 - ii. Egen etat
- b) Privat sektor
 - Bransje
 - Størrelse
- c) Kostnadsovervelting
 - Noen tilfeller
 - Kommunen

7. TULT og andre tiltak

- a) Kakeproblematikk
- b) Langsiktige bindinger
- c) Målstyring

8. Arbeidsevnevurdering

- a) Hvordan gjøres det (info fra AG, Arena)
- b) Treffer man mht. fastsetting av restarbeidsevne

9. Oppfølging

- a) Saksbehandler

- b) Ekstern (hvem)
 - Hvem bestemmer i tilfelle å kjøpe ekstern oppfølging
- c) Hvordan (i bedrift, på kontor, telefon, e-mail, brev)
- d) Hvor ofte
 - Hver 6 måned ("oppfølgingspunkter" iht. forskrift)
 - Oftere (ved behov)
 - I hvilke tilfeller
- e) Eksempler på ting/utfordringer som har dukket opp
- f) Er det behov for mer oppfølging
 - Hva hindrer eventuelt mer oppfølging

10. Forskriften for TULT

- a) Hva er vanskeligst i forhold til forskriften
- b) Hvilke vurderinger gjøres i praksis ift. hva forskriften

11. Avsluttende spørsmål:

- I sum, oppfatter du det sånn at TULT bidrar til å forebygge uførepensjonering?
 - a. Hvis ja, hva er det ved selve ordningen som bidrar til dette?
 - i. Hva annet kan eventuelt bidra til å forebygge uførepensjonering?
 - b. Hvis nei, hva annet kan eventuelt bidra til å forebygge uførepensjonering?
 - c. Kjenner du til tilfeller der en TULTer åpenbart har fortrenget en 100 % frisk arbeidstaker ("positiv diskriminering")?
 - d. Kjenner du til tilfeller der du mener en TULT-ansettelse ville vært riktig, men der stillingen i stedet ble besatt av en 100 % frisk arbeidstaker?

10.2 Intervjuguide for arbeidsgivere med TULT-ansatte

Spørsmål til arbeidsgivere

Bakgrunnsinformasjon om bedriften:

Fylke:

Sektor:

Bransje:

Størrelse:

- Omsetning:
- Antall ansatte(årsverk):

IA-bedrift og -kontaktperson i NAV? (ja/nei)

1. Hvordan oppsto kontakten mellom dere som arbeidsgiver og personen på TULT-ordningen?

- Bedriften tok selv initiativ
- Vedkommende var allerede ansatt
- TULTer tok selv initiativ
- NAV Lokal tok initiativ
- ArbeidsLivsSenter tok initiativ
- Andre tilretteleggere tok initiativ
- Helsepersonell tok initiativ
- Annet

2. Ble det inngått kontrakt?

- a. Hvordan foregikk kontraktinngåelsen (formalisering, NAV tett på bedriften?)

3. Hvilke ansettelsesforhold tilbyr dere tiltaksdeltakerne?

- a. stillingsbrøk (0-100)
- b. krav til tilstedetid (timer pr. uke)
- c. Flexibilitet i fremmøtetid? -innenfor fast stillingsbrøk

4. Hvilken subsidieringsgrad er benyttet i deres tilfelle

- a. tilskuddets størrelse i prosent av TULTers lønn
- b. tilskuddet i beløp
- c. kombinasjon med annen ytelse? Uføre i x%?
- d. nedtrapping fra år 1? (75 til 66%, eller annen sats)

5. Hvordan fastsettes subsidieringsgraden/tilskuddets størrelse?
 - a. andel
6. Hva legger dere som arbeidsgiver mest vekt på ved TULT-ansettelser?
 - Løse et internt problem?
 - Vise samfunnsansvar?
 - Penger eller oppfølging? (Hvor viktig er tilskuddet ift. oppfølging?)
7. Hva slags oppfølging har dere som arbeidsgiver blitt tilbudt:
 - a. Gjennom NAVs egne ansatte?
 - b. Gjennom eksterne tilretteleggere?
8. Var TULTer ansatt hos arbeidsgiver da TULT ble aktuelt eller er det snakk om en nyansettelse? (Spurt om i spm. 1, men dette er en oppfølging og utdyping av det)
 - a. Hvis allerede ansatt; hvorfor ble TULT valgt?
 - b. Hvis nyansettelse:
 - Hvorfor ble vedkommende ansatt? (Hvordan kom det i stand?)
 - Hadde vedkommende ansettelse annet sted rett før ansettelse hos dere?
9. Dersom vedkommende ikke hadde blitt ansatt på TULT hos dere, ville dere da ha ansatt en annen for å gjøre jobben?
10. Oppfatter dere TULT-ansettelsen som lønnsom for dere?
11. Gitt lønnstilskuddet dere får, er dere fornøyd med innsatsen til TULTer?
 - a. Har vedkommende rett kompetanse?
12. Har du hørt om tilretteleggingsgaranti (TG)?
13. Hvilke erfaringer har dere som arbeidsgiver med ordningen?
 - a. informasjon fra NAV (stikkord: å være trygg på ordningen)
 - b. oppfølging fra NAV
 - c. kompensasjon for redusert arbeidsevne
 - d. forventninger
 - e. erfaringer ift. byråkrati, informasjon
 - f. forslag til endringer

10.3 Intervjuguide for fylkesansvarlige for TULT i NAV

1. Bruk av TULT ved NAV-lokal
 - a. Vesentlige endringer i bruk av TULT to siste år
 - b. Omfang
 - c. Hvilke aspekter ved TULT er på dagsorden i fylket, lokalt

2. Rekruttering til ordningen, avgrensing av målgruppe
 - a. Hvem får TULT?
 - I. Ift de som har ansettelse, hindre utstøting, raskere tilbake
 - II. Ift de som ikke har ansettelse, øke inkludering
 - b. Hvem får ikke TULT?
 - c. Arbeidsevnevurdering?
 - I. Fastsetting av subsidieringsnivå
 - II. TULT og prosentstillinger

3. Eksempler på bruk av TULT
 - a. Eksempler der det har vært usikkerhet
 - b. Eksempler der TULT ikke er blitt brukt
 - c. Frafall fra TULT

4. TULT og andre ordninger
 - a. Kombinasjon TULT med andre ordninger/løsninger
 - b. Overganger fra andre ordninger

5. Oppfølging for å bli værende i jobb med TULT
 - a. NAV, tiltaksarrangører
 - b. TULT og TG

6. Legger TULT beslag på tiltaksmidler/fortrenger det andre tiltak?
 - a. Finansiering
 - b. Usikkerhet ved regelverket

7. Kostnadsoverveltning fra arbeidsgivernes side?

10.4 Tabeller

Tabell V- 1: Sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. Binomisk logistisk regresjon. Effekter av deltakelse på TULT og øvrige bakgrunnsvariabler: Estimerte koeffisienter og standardfeil. Bruk av sammenligningsgruppe 1. Både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

	Koeffisient	Standardfeil	z	P> z	95 % konfidensintervall	
Konstantledd	-7,334	0,569	-	0,000	-8,449	-6,219
Deltaker på TULT	1,254	0,235	5,330	0,000	0,793	1,714
Kvinne	0,412	0,170	2,420	0,016	0,078	0,745
Alder	0,086	0,010	8,830	0,000	0,067	0,104
Har barn under 18 år i familien	-0,450	0,198	-2,270	0,023	-0,837	-0,062
<i>Sivilstand</i>						
Gift	0,372	0,253	1,470	0,142	-0,124	0,868
Enke/enkemann	0,056	0,667	0,080	0,932	-1,250	1,363
Skilt/separert	-0,286	0,313	-0,910	0,361	-0,899	0,327
Annet	0,167	0,259	0,640	0,520	-0,342	0,675
<i>Innvandrerkategori</i>						
Førstegenerasjons-innvandrere	-1,273	0,430	-2,960	0,003	-2,117	-0,430
Utenlandsfødt eller norskfødt med en utenlandsfødt forelder	-0,545	0,523	-1,040	0,297	-1,571	0,481
Varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder	0,000	0,000	2,710	0,007	0,000	0,001
Varigheten av tidligere jobberfaring	0,000	0,000	-1,770	0,077	-0,001	0,000
<i>Tilgangsmåned</i>						
September 2007	-0,166	0,252	-0,660	0,509	-0,660	0,327
Oktober 2007	-0,464	0,268	-1,730	0,084	-0,991	0,062
November 2007	-1,034	0,329	-3,150	0,002	-1,678	-0,390
Desember 2007	-0,780	0,322	-2,420	0,016	-1,412	-0,148
Januar 2008	-1,031	0,362	-2,850	0,004	-1,740	-0,322
Februar 2008	-0,963	0,448	-2,150	0,031	-1,841	-0,086
Mars 2008	-0,781	0,429	-1,820	0,068	-1,622	0,059
April 2008	-1,047	0,417	-2,510	0,012	-1,864	-0,231
Mai 2008	-2,099	0,655	-3,200	0,001	-3,383	-0,814
Juni 2008	-1,752	0,539	-3,250	0,001	-2,808	-0,696
<i>Bostedsregion</i>						
Hedmark/Oppland	-0,087	0,394	-0,220	0,825	-0,859	0,685
Sør-Østlandet	0,311	0,267	1,170	0,243	-0,212	0,835
Agder/Rogaland	0,617	0,291	2,120	0,034	0,047	1,187
Vestlandet	-0,372	0,345	-1,080	0,280	-1,048	0,303
Trøndelag	-0,084	0,374	-0,230	0,821	-0,818	0,649
Nord-Norge	0,519	0,277	1,870	0,061	-0,024	1,062
Antall personer totalt						6 450
LR chi2(28)						292,650
Prob > chi2						0,000
Pseudo R2						0,181
Log likelihood						-661,089

Noter:

1) Tabellen omfatter kun deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppen som har tilgangsmåned i perioden august 2007 – juni 2008.

2) Tabellen omfatter både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

3) I tabellen har vi beregnet effekter av ulike bakgrunnsvariabler på sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008. Avhengig variabel er lik 1 hvis man blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmånedens frem til utgangen av 2008, og 0 ellers.

4) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, forelopig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).

5) Den referansepersonen som er benyttet i tabellen har følgende kjennetegn: Ikke deltaker på TULT (dvs. i sammenligningsgruppen), mann, ugift, ikke barn under 18 år i familien, uten innvandringsbakgrunn, tilgangsmåned i august 2007, og bosted i Akershus/Oslo.

6) Kategorien "Førstegenerasjonsinnvandrere" omfatter kategoriene "Førstegenerasjonsinnvandrere (uten norsk bakgrunn)" og "Født i Norge av to utenlandsfødte foreldre (etterkommere)".

7) Kategorien "Utenlandsfødt eller norskfødt med en utenlandsfødt forelder" omfatter kategoriene "Utenlandsfødt med en norsk forelder", "Norskfødt med en utenlandsfødt forelder", og "Født i utlandet av to norskfødte foreldre (inneholder utenlandsadopterte)".

8) Sivilstandskategorien "annet" omfatter registrert partner, separert partner, skilt partner, gjenlevende partnere, samt uoppgitt sivilstand.

9) Bostedsregion: (a) "Sør-Østlandet" omfatter Østfold, Buskerud, Vestfold og Telemark, (b) "Agder/Rogaland" omfatter Aust-Agder, Vest-Agder og Rogaland, (c) "Vestlandet" omfatter Hordaland, Sogn og Fjordane og Møre og Romsdal, (d) "Trøndelag" omfatter Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag, og (e) "Nord-Norge" omfatter Nordland, Troms og Finnmark.

Tabell V- 2: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 1. Både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

Kernel matching	Treated	Controls	Differanse	S.E.	T-stat.
Unmatched	0,087	0,022	0,066	0,007	9,110
ATT	0,087	0,039	0,048	0,015	3,270
Antall personer totalt					6 482
Deltakere på TULT					551
Personer i sammenligningsgruppen					5 931
LR chi2(28)					1413,250
Prob > chi2					0,000
Pseudo R2					0,375
Log likelihood					-1178,505

Noter:

- 1) Tabellen omfatter kun deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppen som har tilgangsmåned i perioden august 2007 – juni 2008.
- 2) Tabellen omfatter både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.
- 3) I tabellen har vi beregnet effekten av deltakelse på TULT på sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008. Utfallsvariabelen er lik 1 hvis man blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008, og 0 ellers.
- 4) Tabellen viser resultatet for ATT (Average Treatment Effect for the Treated) fra Kernel matching.
- 5) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestønad eller tidsbegrenset uførestønad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 6) I tabellen bruker vi de samme bakgrunnsvariablene som i Tabell V- 1.
- 7) Den referansepersonen som er benyttet i propensity score matchingen har samme kjennetegn som i Tabell V- 1.

Tabell V- 3: Sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008. Binomisk logistisk regresjon. Effekter av deltakelse på TULT og øvrige bakgrunnsvariabler: Estimerte koeffisienter og standardfeil. Bruk av sammenligningsgruppe 2. Både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

	Koeffisient	Standardfeil	z	P> z	95 % konfidensintervall	
Konstantledd	-3,996	0,185	-	0,000	-4,358	-3,633
Deltaker på TULT	-0,012	0,173	-0,070	0,945	-0,352	0,328
Kvinne	0,064	0,063	1,020	0,308	-0,059	0,188
Alder	0,050	0,003	15,170	0,000	0,044	0,057
Har barn under 18 år i familien	-0,105	0,065	-1,620	0,105	-0,231	0,022
<i>Sivilstand</i>						
Gift	0,163	0,090	1,810	0,071	-0,014	0,339
Enke/enkemann	-1,097	0,436	-2,520	0,012	-1,952	-0,243
Skilt/separert	-0,076	0,100	-0,760	0,447	-0,273	0,120
Annet	-0,098	0,085	-1,160	0,247	-0,264	0,068
<i>Innvandrerkategori</i>						
Førstegenerasjons-innvandrere	-0,336	0,102	-3,300	0,001	-0,535	-0,137
Utenlandsfødt eller norskfødt med en utenlandsfødt forelder	-0,207	0,151	-1,370	0,171	-0,502	0,089
Varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder	0,000	0,000	4,730	0,000	0,000	0,000
Varigheten av tidligere jobberfaring	0,000	0,000	-8,630	0,000	-0,001	0,000
<i>Tilgangsmåned</i>						
September 2007	-0,090	0,108	-0,830	0,407	-0,302	0,122
Oktober 2007	-0,142	0,107	-1,320	0,188	-0,352	0,069
November 2007	-0,267	0,103	-2,590	0,009	-0,468	-0,065
Desember 2007	-0,232	0,096	-2,410	0,016	-0,421	-0,043
Januar 2008	-1,265	0,312	-4,050	0,000	-1,877	-0,653
Februar 2008	-1,175	0,343	-3,430	0,001	-1,847	-0,503
Mars 2008	-0,971	0,277	-3,500	0,000	-1,514	-0,428
April 2008	-1,145	0,265	-4,330	0,000	-1,664	-0,627
Mai 2008	-1,396	0,232	-6,030	0,000	-1,849	-0,942
Juni 2008	-1,602	0,247	-6,490	0,000	-2,085	-1,118
<i>Bostedsregion</i>						
Hedmark/Oppland	0,098	0,131	0,750	0,456	-0,159	0,354
Sør-Østlandet	0,182	0,100	1,820	0,068	-0,014	0,377
Agder/Rogaland	0,706	0,108	6,530	0,000	0,494	0,918
Vestlandet	0,287	0,105	2,730	0,006	0,081	0,494
Trøndelag	0,546	0,117	4,660	0,000	0,316	0,775
Nord-Norge	0,233	0,114	2,040	0,041	0,009	0,458
Antall personer totalt						11 505
LR chi2(28)						638,550
Prob > chi2						0,000
Pseudo R2						0,077
Log likelihood						-3850,921

Noter:

- 1) Tabellen omfatter kun deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppen som har tilgangsmåned i perioden august 2007 – juni 2008.
- 2) Tabellen omfatter både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.
- 3) I tabellen har vi beregnet effekter av ulike bakgrunnsvariabler på sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008. Avhengig variabel er lik 1 hvis man blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008, og 0 ellers.
- 4) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 5) Den referansepersonen som er benyttet i tabellen har følgende kjennetegn: Ikke deltaker på TULT (dvs. i sammenligningsgruppen), mann, ugift, ikke barn under 18 år i familien, uten innvandringsbakgrunn, tilgangsmåned i august 2007, og bosted i Akershus/Oslo.
- 6) Kategorien "Førstegenerasjonsinnvandrere" omfatter kategoriene "Førstegenerasjonsinnvandrere (uten norsk bakgrunn)" og "Født i Norge av to utenlandsfødte foreldre (etterkommere)".
- 7) Kategorien "Utenlandsfødt eller norskfødt med en utenlandsfødt forelder" omfatter kategoriene "Utenlandsfødt med en norsk forelder", "Norskfødt med en utenlandsfødt forelder", og "Født i utlandet av to norskfødte foreldre (inneholder utenlandsadopterte)".
- 8) Sivilstandskategorien "annet" omfatter registrert partner, separert partner, skilt partner, gjenlevende partnere, samt uoppgett sivilstand.
- 9) Bostedsregion: (a) "Sør-Østlandet" omfatter Østfold, Buskerud, Vestfold og Telemark, (b) "Agder/Rogaland" omfatter Aust-Agder, Vest-Agder og Rogaland, (c) "Vestlandet" omfatter Hordaland, Sogn og Fjordane og Møre og Romsdal, (d) "Trøndelag" omfatter Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag, og (e) "Nord-Norge" omfatter Nordland, Troms og Finnmark.

Tabell V- 4: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 2. Både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

Kernel matching	Treated	Controls	Differanse	S.E.	T-stat.
Unmatched	0,087	0,119	-0,032	0,014	-2,280
ATT	0,087	0,092	-0,004	0,019	-0,230
Antall personer totalt					11 519
Deltakere på TULT					551
Personer i sammenligningsgruppen					10 968
LR chi2(28)					1607,230
Prob > chi2					0,000
Pseudo R2					0,363
Log likelihood					-1409,040

Noter:

- 1) Tabellen omfatter kun deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppen som har tilgangsmåned i perioden august 2007 – juni 2008.
- 2) Tabellen omfatter både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.
- 3) I tabellen har vi beregnet effekten av deltakelse på TULT på sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008. Utfallsvariabelen er lik 1 hvis man blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008, og 0 ellers.
- 4) Tabellen viser resultatet for ATT (Average Treatment Effect for the Treated) fra Kernel matching.
- 5) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestønad eller tidsbegrenset uførestønad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 6) I tabellen bruker vi de samme bakgrunnsvariablene som i Tabell V- 3.
- 7) Den referansepersonen som er benyttet i propensity score matchingen har samme kjennetegn som i Tabell V- 3.

Tabell V- 5: Sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008. Binomisk logistisk regresjon. Effekter av deltakelse på TULT og øvrige bakgrunnsvariabler: Estimerte koeffisienter og standardfeil. Bruk av sammenligningsgruppe 3. Både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

	Koeffisient	Standardfeil	z	P> z	95 % konfidensintervall	
Konstantledd	-4,207	0,223	-	0,000	-4,644	-3,770
Deltaker på TULT	0,525	0,172	3,060	0,002	0,189	0,862
Kvinne	0,218	0,079	2,750	0,006	0,062	0,373
Alder	0,049	0,004	12,390	0,000	0,042	0,057
Har barn under 18 år i familien	-0,283	0,085	-3,330	0,001	-0,449	-0,116
<i>Sivilstand</i>						
Gift	0,071	0,114	0,630	0,530	-0,151	0,294
Enke/enkemann	-0,073	0,358	-0,200	0,838	-0,774	0,628
Skilt/separert	-0,307	0,136	-2,260	0,024	-0,573	-0,041
Annet	-0,029	0,105	-0,270	0,784	-0,234	0,176
<i>Innvandrerkategori</i>						
Førstegenerasjons-innvandrere	-0,313	0,125	-2,510	0,012	-0,558	-0,069
Utenlandsfødt eller norskfødt med en utenlandsfødt forelder	-0,592	0,230	-2,580	0,010	-1,043	-0,142
Varigheten av tidligere arbeidssøkerperioder	0,000	0,000	0,480	0,633	0,000	0,000
Varigheten av tidligere jobberfaring	0,000	0,000	-1,930	0,053	0,000	0,000
<i>Tilgangsmåned</i>						
September 2007	-0,168	0,117	-1,440	0,149	-0,397	0,060
Oktober 2007	-0,329	0,130	-2,520	0,012	-0,584	-0,073
November 2007	-0,373	0,157	-2,380	0,017	-0,681	-0,065
Desember 2007	-0,581	0,138	-4,200	0,000	-0,853	-0,310
Januar 2008	-0,662	0,155	-4,280	0,000	-0,966	-0,359
Februar 2008	-0,950	0,194	-4,900	0,000	-1,330	-0,570
Mars 2008	-1,395	0,199	-7,010	0,000	-1,785	-1,005
April 2008	-1,409	0,219	-6,430	0,000	-1,839	-0,980
Mai 2008	-1,959	0,286	-6,860	0,000	-2,519	-1,399
Juni 2008	-1,735	0,257	-6,750	0,000	-2,239	-1,232
<i>Bostedsregion</i>						
Hedmark/Oppland	-0,119	0,167	-0,710	0,477	-0,447	0,209
Sør-Østlandet	0,170	0,114	1,480	0,138	-0,055	0,394
Agder/Rogaland	0,393	0,127	3,100	0,002	0,145	0,641
Vestlandet	-0,322	0,148	-2,180	0,030	-0,612	-0,032
Trøndelag	0,378	0,150	2,530	0,011	0,085	0,671
Nord-Norge	0,128	0,147	0,870	0,382	-0,159	0,415
Antall personer totalt						12 155
LR chi2(28)						506,940
Prob > chi2						0,000
Pseudo R2						0,087
Log likelihood						-2675,050

Noter:

- 1) Tabellen omfatter kun deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppen som har tilgangsmåned i perioden august 2007 – juni 2008.
- 2) Tabellen omfatter både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.
- 3) I tabellen har vi beregnet effekter av ulike bakgrunnsvariabler på sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008. Avhengig variabel er lik 1 hvis man blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008, og 0 ellers.
- 4) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 5) Den referansepersonen som er benyttet i tabellen har følgende kjennetegn: Ikke deltaker på TULT (dvs. i sammenligningsgruppen), mann, ugift, ikke barn under 18 år i familien, uten innvandringsbakgrunn, tilgangsmåned i august 2007, og bosted i Akershus/Oslo.
- 6) Kategorien "Førstegenerasjonsinnvandrere" omfatter kategoriene "Førstegenerasjonsinnvandrere (uten norsk bakgrunn)" og "Født i Norge av to utenlandsfødte foreldre (etterkommere)".
- 7) Kategorien "Utenlandsfødt eller norskfødt med en utenlandsfødt forelder" omfatter kategoriene "Utenlandsfødt med en norsk forelder", "Norskfødt med en utenlandsfødt forelder", og "Født i utlandet av to norskfødte foreldre (inneholder utenlandsadopterte)".
- 8) Sivilstandskategorien "annet" omfatter registrert partner, separert partner, skilt partner, gjenlevende partnere, samt uoppgett sivilstand.
- 9) Bostedsregion: (a) "Sør-Østlandet" omfatter Østfold, Buskerud, Vestfold og Telemark, (b) "Agder/Rogaland" omfatter Aust-Agder, Vest-Agder og Rogaland, (c) "Vestlandet" omfatter Hordaland, Sogn og Fjordane og Møre og Romsdal, (d) "Trøndelag" omfatter Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag, og (e) "Nord-Norge" omfatter Nordland, Troms og Finnmark.

Tabell V- 6: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 3. Både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

Kernel matching	Treated	Controls	Differanse	S.E.	T-stat.
Unmatched	0,087	0,064	0,023	0,011	2,140
ATT	0,087	0,063	0,024	0,013	1,780
Antall personer totalt					12 151
Deltakere på TULT					551
Personer i sammenligningsgruppen					11 600
LR chi2(28)					963,690
Prob > chi2					0,000
Pseudo R2					0,215
Log likelihood					-1760,952

Noter:

- 1) Tabellen omfatter kun deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppen som har tilgangsmåned i perioden august 2007 – juni 2008.
- 2) Tabellen omfatter både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.
- 3) I tabellen har vi beregnet effekten av deltakelse på TULT på sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008. Utfallsvariabelen er lik 1 hvis man blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008, og 0 ellers.
- 4) Tabellen viser resultatet for ATT (Average Treatment Effect for the Treated) fra Kernel matching.
- 5) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 6) I tabellen bruker vi de samme bakgrunnsvariablene som i Tabell V- 5.
- 7) Den referansepersonen som er benyttet i propensity score matchingen har samme kjennetegn som i Tabell V- 5.

Tabell V- 7: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 1. Kun personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

Kernel matching	Treated	Controls	Differanse	S.E.	T-stat.
Unmatched	0,087	0,019	0,068	0,007	9,750
ATT	0,087	0,040	0,047	0,014	3,240
Antall personer totalt					6 163
Deltakere på TULT					551
Personer i sammenligningsgruppen					5 612
LR chi2(28)					1413,720
Prob > chi2					0,000
Pseudo R2					0,381
Log likelihood					-1149,175

Noter:

- 1) Tabellen omfatter kun deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppen som har tilgangsmåned i perioden august 2007 – juni 2008.
- 2) Tabellen omfatter kun personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.
- 3) I tabellen har vi beregnet effekten av deltakelse på TULT på sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008. Utfallsvariabelen er lik 1 hvis man blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008, og 0 ellers.
- 4) Tabellen viser resultatet for ATT (Average Treatment Effect for the Treated) fra Kernel matching.
- 5) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 6) I tabellen bruker vi de samme bakgrunnsvariablene som i Tabell V- 1.
- 7) Den referansepersonen som er benyttet i propensity score matchingen har samme kjennetegn som i Tabell V- 1.

Tabell V- 8: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 2. Kun personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

Kernel matching	Treated	Controls	Differanse	S.E.	T-stat.
Unmatched	0,087	0,121	-0,034	0,014	-2,390
ATT	0,087	0,093	-0,006	0,019	-0,320
Antall personer totalt					11 245
Deltakere på TULT					551
Personer i sammenligningsgruppen					10 694
LR chi2(28)					1603,950
Prob > chi2					0,000
Pseudo R2					0,365
Log likelihood					-1397,085

Noter:

- 1) Tabellen omfatter kun deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppen som har tilgangsmåned i perioden august 2007 – juni 2008.
- 2) Tabellen omfatter kun personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.
- 3) I tabellen har vi beregnet effekten av deltakelse på TULT på sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008. Utfallsvariabelen er lik 1 hvis man blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008, og 0 ellers.
- 4) Tabellen viser resultatet for ATT (Average Treatment Effect for the Treated) fra Kernel matching.
- 5) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 6) I tabellen bruker vi de samme bakgrunnsvariablene som i Tabell V- 3.
- 7) Den referansepersonen som er benyttet i propensity score matchingen har samme kjennetegn som i Tabell V- 3.

Tabell V- 9: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 3. Kun personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

Kernel matching	Treated	Controls	Differanse	S.E.	T-stat.
Unmatched	0,087	0,064	0,023	0,011	2,140
ATT	0,087	0,064	0,023	0,014	1,680
Antall personer totalt					11 800
Deltakere på TULT					551
Personer i sammenligningsgruppen					11 249
LR chi2(28)					964,870
Prob > chi2					0,000
Pseudo R2					0,217
Log likelihood					-1743,825

Noter:

- 1) Tabellen omfatter kun deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppen som har tilgangsmåned i perioden august 2007 – juni 2008.
- 2) Tabellen omfatter kun personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.
- 3) I tabellen har vi beregnet effekten av deltakelse på TULT på sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008. Utfallsvariabelen er lik 1 hvis man blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008, og 0 ellers.
- 4) Tabellen viser resultatet for ATT (Average Treatment Effect for the Treated) fra Kernel matching.
- 5) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 6) I tabellen bruker vi de samme bakgrunnsvariablene som i Tabell V- 5.
- 7) Den referansepersonen som er benyttet i propensity score matchingen har samme kjennetegn som i Tabell V- 5.

Tabell V- 10: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnå en høy uføregrad. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 1. Både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

Kernel matching	Treated	Controls	Differanse	S.E.	T-stat.
Unmatched	0,025	0,012	0,013	0,005	2,650
ATT	0,025	0,031	-0,006	0,009	-0,640
Antall personer totalt					6 482
Deltakere på TULT					551
Personer i sammenligningsgruppen					5 931
LR chi2(28)					1413,250
Prob > chi2					0,000
Pseudo R2					0,375
Log likelihood					-1178,505

Noter:

- 1) Tabellen omfatter kun deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppen som har tilgangsmåned i perioden august 2007 – juni 2008.
- 2) Tabellen omfatter både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.
- 3) I tabellen har vi beregnet effekten av deltakelse på TULT på sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnå en høy uføregrad. Utfallsvariabelen er lik 1 hvis man blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnår en høy uføregrad, og 0 ellers.
- 4) Uføregrad viser hvor mye inntektsevnen er nedsatt (hvor høy uføregraden er) i prosent.
- 5) Tabellen viser resultatet for ATT (Average Treatment Effect for the Treated) fra Kernel matching.
- 6) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 7) Med "Høy uføregrad" menes at en person har en uføregrad i intervallet 65-100.
- 8) I tabellen bruker vi de samme bakgrunnsvariablene som i Tabell V- 1.
- 9) Den referansepersonen som er benyttet i propensity score matchingen har samme kjennetegn som i Tabell V- 1.

Tabell V- 11: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnå en høy uføregrad. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 2. Både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

Kernel matching	Treated	Controls	Differanse	S.E.	T-stat.
Unmatched	0,025	0,107	-0,082	0,013	-6,160
ATT	0,025	0,072	-0,047	0,016	-2,980
Antall personer totalt					11 519
Deltakere på TULT					551
Personer i sammenligningsgruppen					10 968
LR chi2(28)					1607,230
Prob > chi2					0,000
Pseudo R2					0,363
Log likelihood					-1409,040

Noter:

- 1) Tabellen omfatter kun deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppen som har tilgangsmåned i perioden august 2007 – juni 2008.
- 2) Tabellen omfatter både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.
- 3) I tabellen har vi beregnet effekten av deltakelse på TULT på sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnå en høy uføregrad. Utfallsvariabelen er lik 1 hvis man blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnår en høy uføregrad, og 0 ellers.
- 4) Uføregrad viser hvor mye inntektsevnen er nedsatt (hvor høy uføregraden er) i prosent.
- 5) Tabellen viser resultatet for ATT (Average Treatment Effect for the Treated) fra Kernel matching.
- 6) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 7) Med "Høy uføregrad" menes at en person har en uføregrad i intervallet 65-100.
- 8) I tabellen bruker vi de samme bakgrunnsvariablene som i Tabell V- 3.
- 9) Den referansepersonen som er benyttet i propensity score matchingen har samme kjennetegn som i Tabell V- 3.

Tabell V- 12: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnå en høy uføregrad. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 3. Både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

Kernel matching	Treated	Controls	Differanse	S.E.	T-stat.
Unmatched	0,025	0,047	-0,021	0,009	-2,350
ATT	0,025	0,043	-0,017	0,009	-2,040
Antall personer totalt					12 151
Deltakere på TULT					551
Personer i sammenligningsgruppen					11 600
LR chi2(28)					963,690
Prob > chi2					0,000
Pseudo R2					0,215
Log likelihood					-1760,952

Noter:

- 1) Tabellen omfatter kun deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppen som har tilgangsmåned i perioden august 2007 – juni 2008.
- 2) Tabellen omfatter både personer som ikke har uførepensjon og personer som har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.
- 3) I tabellen har vi beregnet effekten av deltakelse på TULT på sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnå en høy uføregrad. Utfallsvariabelen er lik 1 hvis man blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnår en høy uføregrad, og 0 ellers.
- 4) Uføregrad viser hvor mye inntektsevnen er nedsatt (hvor høy uføregraden er) i prosent.
- 5) Tabellen viser resultatet for ATT (Average Treatment Effect for the Treated) fra Kernel matching.
- 6) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 7) Med "Høy uføregrad" menes at en person har en uføregrad i intervallet 65-100.
- 8) I tabellen bruker vi de samme bakgrunnsvariablene som i Tabell V- 5.
- 9) Den referansepersonen som er benyttet i propensity score matchingen har samme kjennetegn som i Tabell V- 5.

Tabell V- 13: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnå en høy uføregrad. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 1. Kun personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

Kernel matching	Treated	Controls	Differanse	S.E.	T-stat.
Unmatched	0,025	0,012	0,014	0,005	2,750
ATT	0,025	0,033	-0,007	0,009	-0,790
Antall personer totalt					6 163
Deltakere på TULT					551
Personer i sammenligningsgruppen					5 612
LR chi2(28)					1413,720
Prob > chi2					0,000
Pseudo R2					0,381
Log likelihood					-1149,175

Noter:

- 1) Tabellen omfatter kun deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppen som har tilgangsmåned i perioden august 2007 – juni 2008.
- 2) Tabellen omfatter kun personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.
- 3) I tabellen har vi beregnet effekten av deltakelse på TULT på sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnå en høy uføregrad. Utfallsvariabelen er lik 1 hvis man blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnår en høy uføregrad, og 0 ellers.
- 4) Uføregrad viser hvor mye inntektsevnen er nedsatt (hvor høy uføregraden er) i prosent.
- 5) Tabellen viser resultatet for ATT (Average Treatment Effect for the Treated) fra Kernel matching.
- 6) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 7) Med "Høy uføregrad" menes at en person har en uføregrad i intervallet 65-100.
- 8) I tabellen bruker vi de samme bakgrunnsvariablene som i Tabell V- 1.
- 9) Den referansepersonen som er benyttet i propensity score matchingen har samme kjennetegn som i Tabell V- 1.

Tabell V- 14: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnå en høy uføregrad. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 2. Kun personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

Kernel matching	Treated	Controls	Differanse	S.E.	T-stat.
Unmatched	0,025	0,109	-0,084	0,013	-6,250
ATT	0,025	0,074	-0,048	0,016	-3,030
Antall personer totalt					11 245
Deltakere på TULT					551
Personer i sammenligningsgruppen					10 694
LR chi2(28)					1603,950
Prob > chi2					0,000
Pseudo R2					0,365
Log likelihood					-1397,085

Noter:

- 1) Tabellen omfatter kun deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppen som har tilgangsmåned i perioden august 2007 – juni 2008.
- 2) Tabellen omfatter kun personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.
- 3) I tabellen har vi beregnet effekten av deltakelse på TULT på sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnå en høy uføregrad. Utfallsvariabelen er lik 1 hvis man blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnår en høy uføregrad, og 0 ellers.
- 4) Uføregrad viser hvor mye inntektsevnen er nedsatt (hvor høy uføregraden er) i prosent.
- 5) Tabellen viser resultatet for ATT (Average Treatment Effect for the Treated) fra Kernel matching.
- 6) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 7) Med "Høy uføregrad" menes at en person har en uføregrad i intervallet 65-100.
- 8) I tabellen bruker vi de samme bakgrunnsvariablene som i Tabell V- 3.
- 9) Den referansepersonen som er benyttet i propensity score matchingen har samme kjennetegn som i Tabell V- 3.

Tabell V- 15: Propensity score matching (Kernel matching) for beregning av sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnå en høy uføregrad. Effekter av deltakelse på TULT. Bruk av sammenligningsgruppe 3. Kun personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.

Kernel matching	Treated	Controls	Differanse	S.E.	T-stat.
Unmatched	0,025	0,047	-0,022	0,009	-2,400
ATT	0,025	0,045	-0,019	0,009	-2,230
Antall personer totalt					11 800
Deltakere på TULT					551
Personer i sammenligningsgruppen					11 249
LR chi2(28)					964,870
Prob > chi2					0,000
Pseudo R2					0,217
Log likelihood					-1743,825

Noter:

- 1) Tabellen omfatter kun deltakere på TULT og personer i sammenligningsgruppen som har tilgangsmåned i perioden august 2007 – juni 2008.
- 2) Tabellen omfatter kun personer som ikke har uførepensjon når de for første gang blir registrert på TULT eller for første gang inngår i sammenligningsgruppen.
- 3) I tabellen har vi beregnet effekten av deltakelse på TULT på sannsynligheten for å bli uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnå en høy uføregrad. Utfallsvariabelen er lik 1 hvis man blir uførepensjonert i perioden etter tilgangsmåned frem til utgangen av 2008 og samtidig oppnår en høy uføregrad, og 0 ellers.
- 4) Uføregrad viser hvor mye inntektsevnen er nedsatt (hvor høy uføregraden er) i prosent.
- 5) Tabellen viser resultatet for ATT (Average Treatment Effect for the Treated) fra Kernel matching.
- 6) Personer som blir uførepensjonert har enten overgang til uførepensjon, foreløpig uførestonad eller tidsbegrenset uførestonad (eller mulige kombinasjoner av disse).
- 7) Med "Høy uføregrad" menes at en person har en uføregrad i intervallet 65-100.
- 8) I tabellen bruker vi de samme bakgrunnsvariablene som i Tabell V- 5.
- 9) Den referansepersonen som er benyttet i propensity score matchingen har samme kjennetegn som i Tabell V- 5.

VÅR KJERNEKOMPETANSE:



Oxford Research er et skandinavisk konsultantselskap som dokumenterer og utvikler kunnskap i analyser, evalueringer og utredninger slik at politiske og strategiske aktører kan få et bedre grunnlag for sine beslutninger. Oxford Research ble etablert i 1995 i København og har nå kontorer også i Norge (Kristiansand) og Sverige (Stockholm).