



Rapport 2022/32 | For Arbeids- og inkluderingsdepartementet



Syk, men skjermet

Evaluering og utredning av skjermingsordningen for kronisk syke og forsikringsordningen for små virksomheter

Haakon Riekeles, Andreas Skulstad, Simen Markussen, Rolf Golombek,
Mina Skille Mariussen og Ingeborg Rasmussen

Dokumentdetaljer

Tittel	Syk, men skjermet
Rapportnummer	2022/32
Forfattere	Haakon Riekeles, Andreas Skulstad, Simen Markussen, Rolf Golombek, Mina Skille Mariussen og Ingeborg Rasmussen
ISBN	978-82-8126-590-5
Prosjektnummer	21-INR-80
Prosjektleder	Haakon Riekeles
Oppdragsleder	Ingeborg Rasmussen
Oppdragsgiver	Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Dato for ferdigstilling	08.12.2022
Kilde forsidefoto	Pexels.com/CC0
Tilgjengelighet	Offentlig
Nøkkelord	Sykefravær, sykepenges, forsikring, velferd, små bedrifter, kronisk syke, evaluering, registerdata, skjermingsordningen, spørreundersøkelse

Om Vista Analyse

Vista Analyse AS er et samfunnsfaglig analyseselskap med hovedvekt på økonomisk utredning, evaluering, rådgivning og forskning. Vi utfører oppdrag med høy faglig kvalitet, uavhengighet og integritet. Våre sentrale temaområder er klima, energi, samferdsel, næringsutvikling, byutvikling og velferd. Vista Analyse er vinner av Evalueringsprisen 2018.

Våre medarbeidere har meget høy akademisk kompetanse og bred erfaring innenfor konsulentvirksomhet. Ved behov benytter vi et velutviklet nettverk med selskaper og ressurspersoner nasjonalt og internasjonalt. Selskapet er i sin helhet eiet av medarbeiderne.

Forord

Vista Analyse og Frischsenteret har på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet evaluert skjermingsordningen for kronisk syke og forsikringsordningen for små bedrifter. Oppdraget er en oppfølging av anbefalinger fra Sysselsettingsutvalget i NOU 2021:2 *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring – Tiltak for økt sysselsetting*. Utvalget omtaler en modell der arbeidsgiver finansierer 10 prosent av sykefraværet etter tre måneder, samtidig som arbeidsgiver-perioden med 100 prosent finansiering reduseres fra 16 til 12 dager. En slik modell kan øke behovet for skjermingsordningen for sykepengemottakere med risiko for særlig høyt sykefravær og for forsikringsordningen for små virksomheter. Uavhengig av om sykepengeordningen legges om, er det ønskelig å evaluere om disse to ordningene fungerer etter hensikten.

Vår evaluering av ordningene har tatt utgangspunkt i registerdata fra NAV om sykefravær, sykepengeutbetalinger og refusjonsutbetalinger under disse to ordningene. Vi har også gjennomført en undersøkelse blant et utvalg norske bedrifter, samt hatt intervjuer med flere personer som forvalter ordningene i NAV.

I Arbeids- og inkluderingsdepartementet har Bent-Ole Grooss vært vår kontaktperson. Vi vil takke for et konstruktivt og lærerikt samarbeid. Vi vil også takke Ola Thune og Synneva Aga for bistand med registerdataene, og alle ansatte i NAV som har gitt oss verdifulle innsikter om ordningene og forvaltningen av disse. Til slutt vil vi også takke referansegruppen, som har gitt nyttige innspill underveis.

Denne rapporten er utarbeidet av Haakon Riekeles, Andreas Skulstad og Mina Skille Mariussen fra Vista Analyse, og Simen Markussen og Rolf Golombek fra Frischsenteret. Ingeborg Rasmussen har vært kvalitetssikrer. I tillegg har Maria Amundsen og Mari Brekke Holden bistått i en tidlig fase av prosjektet.

8. desember 2022

Haakon Riekeles

Seniorøkonom
Vista Analyse AS

Innhold

Sammendrag og konklusjoner	9
Executive summary.....	12
1 Innledning	15
1.1 Mandat for utredningen	15
1.2 Organisering av rapporten	16
2 Metoder og datakilder	17
2.1 Registerdata fra NAV	17
2.2 Utvalgsundersøkelse blant bedrifter	19
3 Skjermingsordningen	22
3.1 Beskrivelse av ordningen	22
3.2 Bruk av skjermingsordningen	23
3.3 Utvikling i arbeidsmarkedsstatus for individer på skjermingsordningen	35
3.4 Resultater fra spørreundersøkelsen	38
3.5 Sammenheng mellom skjermingsordningen og arbeidsdeltakelse	44
3.6 Samlet evaluering av skjermingsordningen - konklusjoner	47
4 Forsikringsordningen for små bedrifter	49
4.1 Beskrivelse av forsikringsordningen	49
4.2 Bruken av forsikringsordningen for små bedrifter	51
4.3 Har virksomheten på forsikringsordningen høyere sykefravær?	56
4.4 Hvor mange virksomheter kunne vært med i forsikringsordningen	59
4.5 Funn om forsikring fra spørreundersøkelsen	60
4.6 Sammenheng mellom bruk av ordningen og sannsynlighet for konkurs	64
4.7 Evaluering av dagens forsikringsordning - konklusjoner	66
5 Hvordan bør ordningene endres?.....	68
5.1 Bakgrunn og sysselsettingsutvalgets anbefalinger	68
5.2 Skjermingsordningen	72
5.3 Forsikringsordningen for små bedrifter	77
5.4 Sammenhenger mellom ordningene	82
6 Referanser.....	85
Vedlegg	86
A Regresjonsresultater skjermingsordningen	87
Figurer	
Figur 2-1 Antall sykefraværsforløp per år	18
Figur 2-2 Respondenter fordelt på sektor.....	20
Figur 2-3 Antall ansatte, SSB og spørreundersøkelsen.....	21
Figur 3-1 Utgifter til skjermingsordningen per år. Mill. kr., løpende priser.....	24
Figur 3-2 Antall personer med utbetaling over skjermingsordningen per år	24

Figur 3-3	Vekst i antall personer med refusjon, refusjonsbeløp og sysselsetting mellom 2011 og 2020	25
Figur 3-4	Antall søknader til skjermingsordningen per år	26
Figur 3-5	Refusjonsordningen ved risiko for særlig stort sykefravær. Utgifter i millioner 2013-kroner (venstre akse)	26
Figur 3-6	Personer med utbetaling over refusjonsordningen, fordelt på kjønn	27
Figur 3-7	Personer med utbetaling over refusjonsordningen, fordelt på alder	27
Figur 3-8	Personer med utbetaling over refusjonsordningen, fordelt på fylke	28
Figur 3-9	Fordelingen av bedriftenes andel av ansatte som er på refusjonsordningen (for bedrifter med ansatte på refusjon) i 2019	32
Figur 3-10	Hvor langt er et typisk sykefravær? Legemeldt sykefravær for alle personer på skjermingsordningen	34
Figur 3-11	Hvor mange dagsverk går tapt per sykefravær? Legemeldt sykefravær fordelt på refusjonsmottakere og andre	35
Figur 3-12	Utviklingen til personer som er på skjermingsordningen i 2013	36
Figur 3-13	Utviklingen til personer som er på skjermingsordningen i 2020	36
Figur 3-14	Utviklingen i antall personer som har sykefravær over henholdsvis 25 og 35 dager per år, fordelt på om de har kroniske lidelser eller alle typer diagnoser	37
Figur 3-15	Respondenter som kjenner til ordningen fordelt på sektor	39
Figur 3-16	Kjennskap til ordningen fordelt etter antall ansatte	39
Figur 3-17	Årsaker til at skjermingsordningen ikke blir benyttet fordelt på sektor	40
Figur 3-18	Forskjell mellom de som har høyt sykefravær og ikke benytter ordningen og resten	41
Figur 3-19	Utsagn om skjermingsordningen (alle respondenter)	41
Figur 3-20	Utsagn om skjermingsordningen, etter bruk	42
Figur 3-21	Forebyggende tiltak og bruk av skjermingsordningen	43
Figur 3-22	Arbeidstilknytning for refusjons- og kontrollgruppen, utvalg A	45
Figur 3-23	Regresjonstabell med 95 pst. konfidensintervall. Modell 6 for utvalg A, B og C. Sammenhengen mellom refusjon i 2015 og arbeidstilknytning et gitt år.	46
Figur 4-1	Antall foretak med utbetalinger fra forsikringsordningen	51
Figur 4-2	Årlige samlede utbetalinger i forsikringsordningen (mill. kroner)	52
Figur 4-3	Refusjonsbeløp per foretak per år. Fordelingen av refunderte beløp til foretakene som har utbetalinger i det enkelte år	53
Figur 4-4	Næringsfordeling blant bedrifter som fikk og ikke fikk refusjon i 2019	53
Figur 4-5	Størrelse på foretak med forsikringsutbetalinger målt i antall avtalte dagsverk	54
Figur 4-6	Kjønnsfordeling blant arbeidstakere i små virksomheter med legemeldt sykefravær etter om de var eller ikke var dekket av forsikringsordningen i 2019	55
Figur 4-7	Aldersfordeling blant arbeidstakere som fikk og ikke fikk refusjon i 2019	55
Figur 4-8	Diagnosefordeling blant arbeidstakere som fikk og ikke fikk refusjon i 2019	55
Figur 4-9	Total antall sykefraværsdager og fordelingen av sykefraværsdagene på lengde for alle personer med legemeldt sykefravær i det første og året før bedriftene kommer på forsikringsordningen Året før: 1. juli 2015 til 30. juni 2016 Året etter: 1. juli 2016 til 30. juni 2017	58
Figur 4-10	Fordelingen av sykefraværsdagene på lengde for alle personer med legemeldt sykefravær i små bedrifter	59
Figur 4-11	Utsagn om forsikringsordningen, fordelt etter næring	61
Figur 4-12	Utsagn om forsikringsordningen, fordelt etter antall ansatte	62
Figur 4-13	Sannsynligheten for å være registrert som foretak, for foretak som er på forsikringsordningen i 2015 mot øvrige foretak med mindre enn 2000 avtalte dagsverk i 2015	65

Figur 5-1	Hvordan sykefraværslagene fordeler seg for personer på skjermingsordningen.....	73
Figur 5-2	Hvordan sykefraværslagene fordeler seg for øvrige personer	74
Figur 5-3	Hvordan sykefraværslagene fordeler seg for personer som har fått refusjon over forsikringsordningen.....	78
Figur A.1	Arbeidstilknytning for behandlings- og kontrollgruppen	88
Figur A.2	Refusjoner over skjermingsordningen for behandlings- og kontrollgruppen	88
Figur A.3	Andelen på AAP eller uførepensjon for behandlings- og kontrollgruppen	89
Figur A.4	Tapte dagsverk fordelt på behandlings- og kontrollgruppen (betinget på sysselsetting)	89
Figur A.5	Andel som jobber deltid i behandlings- og kontrollgruppen (betinget sysselsetting).....	89
Figur A.6	Regresjonstabell med 95 pst. konfidensintervall. Modell 1 for utvalg A, B og C.....	91
Figur A.7	Regresjonstabell med 95 pst. konfidensintervall. Modell 2 for utvalg A, B og C.....	91
Figur A.8	Regresjonstabell med 95 pst. konfidensintervall. Modell 3 for utvalg A, B og C.....	92
Figur A.9	Regresjonstabell med 95 pst. konfidensintervall. Modell 4 for utvalg A, B og C.....	92
Figur A.10	Regresjonstabell med 95 pst. konfidensintervall. Modell 5 for utvalg A, B og C.....	93
Figur A.11	Regresjonstabell med 95 pst. konfidensintervall. Modell 6 for utvalg A, B og C.....	93
Figur A.12	Regresjonstabell med 95 pst. konfidensintervall. Modell 7 for utvalg A, B og C.....	94

Tabeller

Tabell 3-1	Andel personer i hver sektor i 2019.....	29
Tabell 3-2	Andel av sysselsatte i Norge på skjermingsordningen	29
Tabell 3-3	Andel virksomheter innenfor hver næring med ansatte på skjermingsordningen	30
Tabell 3-4	Andel personer i bedrifter av ulik størrelse. Personer med utbetaling over refusjonsordningen og personer med over 15 dagers sykefravær.	30
Tabell 3-5	Gjennomsnittsstørrelse (antall ansatte) for virksomheter med ansatte på refusjonsordningen og alle virksomheter i 2019.	31
Tabell 3-6	Andel av ansatte på refusjonsordningen per år.....	31
Tabell 3-7	Fordelingen av legemeldte sykefraværstilfeller på diagnose i 2019. Fordelt på personer med refusjon og landet for øvrig.	32
Tabell 3-8	Fordelingen av legemeldte tapte dagsverk på diagnose i 2019. Fordelt på personer med refusjon og landet for øvrig.	33
Tabell 3-9	Sannsynligheten for å ha samme hoveddiagnose i 2018 og 2019	33
Tabell 3-10	Antall personer som hadde AAP eller uføretrygd fram til minst 60 dager før første refusjon	38
Tabell 3-11	Deskriptivt om refusjons- og kontrollgruppen (i det som defineres som utvalg A. Se vedlegg A.1 om spesifisering av utvalgene)	44
Tabell 3-12	Sammenheng mellom deltakelse i skjermingsordningen i 2015 og arbeidsdeltakelse i et gitt år (basert på regresjonsmodell 6 og utvalg A)	45
Tabell 4-1	Har bedriftene på forsikringsordningen høyere sykefravær enn andre små bedrifter?	56
Tabell 4-2	Har bedriftene på forsikringsordningen høyere sykefravær enn andre små bedrifter?	56
Tabell 4-3	Anslag på totalt antall virksomheter med lønnsutgifter på under 40 G, basert på gjennomsnitt- og medianlønn i den enkelte næring	60
Tabell 4-4	Deskriptivt om forsikrings- og kontrollgruppen	65
Tabell 4-5	Regresjonstabell om sammenhengen mellom deltakelse i forsikringsordningen og overlevelse som foretak.....	66
Tabell 5-1	Nåværende sykepengeordning, og foreslåtte endringer	69
Tabell 5-2	Antall dager det betales refusjon for i skjermingsordningen	72
Tabell 5-3	Oppsummering av anbefalingene om forsikringsordningen.....	82
Tabell A.1	Deskriptivt om behandlings- og kontrollgruppen i utvalg A.....	87
Tabell A.2	Deskriptivt om behandlings- og kontrollgruppen i utvalg B.....	87

Tabell A.3	Deskriptivt om behandlings- og kontrollgruppen i utvalg C.....	88
Tabell A.4	Regresjonstabell. 2016. utvalg A.....	94
Tabell A.5	Regresjonstabell. 2016. utvalg B.....	95
Tabell A.6	Regresjonstabell. 2016. utvalg C.....	96
Tabell A.7	Regresjonstabell. 2017. utvalg A.....	96
Tabell A.8	Regresjonstabell. 2017. utvalg B.....	97
Tabell A.9	Regresjonstabell. 2017. utvalg C.....	98
Tabell A.10	Regresjonstabell. 2018. utvalg A.....	99
Tabell A.11	Regresjonstabell. 2018. utvalg B.....	99
Tabell A.12	Regresjonstabell. 2018. utvalg C.....	100
Tabell A.13	Regresjonstabell. 2019. utvalg A.....	101
Tabell A.14	Regresjonstabell. 2019. utvalg B.....	102
Tabell A.15	Regresjonstabell. 2019. utvalg C.....	103
Tabell A.16	Regresjonstabell. 2020. utvalg A.....	103
Tabell A.17	Regresjonstabell. 2020. utvalg B.....	104
Tabell A.18	Regresjonstabell. 2020. utvalg C.....	105
Tabell A.19	Regresjonstabell. 2013. utvalg A.....	106
Tabell A.20	Regresjonstabell. 2013. utvalg B.....	106

Sammendrag og konklusjoner

Skjermingsordningen for arbeidstakere med risiko for høyt sykefravær innebærer at arbeidsgivere kan fritas for ansvaret for sykepenges i arbeidsgiverperioden for arbeidstakere som kvalifiserer til å bli del av ordningen. Hensikten med ordningen er å gjøre det enklere for arbeidstakere med risiko for høyt sykefravær å komme inn i arbeidsmarkedet, og å bidra til at disse arbeidstakerne blir værende i arbeidsmarkedet. Evalueringen viser at skjermingsordningen stort sett fungerer etter hensikten. Ordningen ser ut til å bidra til høyere arbeidsdeltakelse i ett til to år etter at man er blitt medlem av ordningen, men virkningen på lenger sikt avtar og er usikker. Arbeidsgivere oppgir at ordningen gjør det lettere å ansette personer med risiko for høyt sykefravær. Ordningen er brukt av færre enn antallet som sannsynligvis kvalifiserer til å delta i ordningen. En del arbeidsgivere kjenner dessuten ikke til ordningen. På bakgrunn av disse funnene anbefaler vi at ordningen videreføres som en full dekning av arbeidsgivers sykepengekostnader. Det bør vurderes tiltak for at en større andel av de som kan ha nytte av ordningen blir en del av den. Det kan for eksempel gjøres ved at utvalgte grupper, som arbeidstakere med særlig høyt sykefravær over tid og arbeidstakere som kommer fra 100 prosent uførhet, automatisk blir en del av ordningen. Det bør også undersøkes nærmere hvorfor personer med fravær grunnet psykiske lidelser er underrepresentert blant brukere av ordningen.

Forsikringsordningen for små bedrifter er en ordning der bedrifter med samlede lønnsutgifter på under 40 G kan forsikre seg mot betaling av sykepenges i arbeidsgiverperioden etter dag tre av en sykemelding. Ordningen er finansiert av forsikringspremiene til deltakende bedrifter. Det viktigste funnet i evalueringen er at forsikringsordningen brukes av svært få, og er lite kjent blant målgruppen. Virksomhetene som bruker forsikringsordningen, har høyere sykefravær enn sammenlignbare virksomheter. Det høyere fraværet er trolig en seleksjonseffekt, der virksomheter med risiko for høyt fravær i større grad velger å bruke ordningen, men det ser ut som om virksomhetene også får noe høyere fravær etter å ha blitt med på ordningen. Høyere fravær blant de forsikrede virksomhetene er uheldig da det gjør forsikringen dyrere og mindre attraktiv for virksomheter med en gjennomsnittlig fraværssisiko. Det er også uheldig dersom ordningen i seg selv bidrar til høyere fravær. På bakgrunn av disse funnene foreslår vi at forsikringsordningen endres på flere områder. Vi anbefaler at ordningen bør legges om til å dekke sykepengekostnader fra første dag, og at det samtidig trekkes fra en egenandel på for eksempel 25 prosent i hele arbeidsgiverperioden for å gi bedre insentiver til å begrense sykefraværet. Den øvre grensen for å bli med på ordningen, samlede lønnskostnader på inntil 40 G, er unødvendig lav, og utelukker mange virksomheter som kan ha behov for forsikringsordningen. Vi foreslår at denne grensen heves. Vi anbefaler også at NAV aktivt markedsfører ordningen mot aktuelle bedrifter for å utvide bruken.

Sykefraværet har stabilisert seg på et for høyt nivå

Norge har et høyt sykefravær sammenlignet med andre land. Fraværet har stort sett vært stabilt de siste ti årene på tross av at det har vært et mål å redusere det blant annet i IA-avtalen. At sykefraværet er høyt, er forbundet med store kostnader for samfunnet. Det er godt dokumentert i forskning at økonomiske insentiver for arbeidstakere og arbeidsgivere har betydning for

omfanget av sykefravær.¹ Dagens sykepengeordning gir imidlertid få direkte økonomiske insentiver til arbeidstakere og arbeidsgivere. På bakgrunn av dette beskrev Sysselsettingsutvalget i NOU 2021: 2 en ny modell for sykepengeordningen, med sikte på å redusere langtidsfraværet og risikoen for å falle ut av arbeidsmarkedet. Dagens to ordninger for å redusere risiko for langtidsfravær, skjermingsordningen og forsikringsordningen, må evalueres og tilpasses dersom Sysselsettingsutvalgets modell for sykepenge skal innføres.

Evaluering av dagens skjermingsordning og forsikringsordning

Skjermingsordningen for sykepengemottakere med risiko for særlig stort sykefravær, og forsikringsordningen for å sikre små virksomheter mot sykepengeutgifter er evaluert i denne rapporten. Innsikten fra denne evalueringen vil danne grunnlag for hvordan ordningene bør tilpasses for å følge opp forslagene fra sysselsettingsutvalget. Rapporten belyser hvorvidt skjermingsordningen bidrar til at personer med helseutfordringer lettere kommer inn i- og fortsetter i arbeidslivet i større grad enn de ellers ville gjort, samt hvorvidt ordningen påvirker forebyggende innsats på arbeidsplassen.

Det er i dag få bedrifter som benytter seg av forsikringsordningen. Denne rapporten belyser mulige grunner til dette, og hvorvidt bedrifter ville ønsket å delta i ordningen gitt andre premienivåer enn det som i dag benyttes.

Bruk av skjermingsordningen ser ut til å øke arbeidsdeltakelsen

Analysen av registerdata viser at arbeidstakere som er dekket av skjermingsordningen har, de første årene etter at de har blitt med i ordningen, en høyere arbeidsdeltakelse enn sammenlignbare arbeidstakere. Etter to år er det ingen klar sammenheng mellom deltakelse i ordningen og arbeidsdeltakelse. Vår tolkning basert på gjennomførte analyser er at ordningen har en kortsiktig positiv effekt på arbeidsdeltakelse. Gyldigheten til en slik tolkning avhenger at deltakerne i ordningen ikke er positivt selektert på arbeidstilknytning sammenlignet med kontrollgruppen.

Registerdata viser at det er en del personer som sannsynligvis kvalifiserer til å være medlem i ordningen, som ikke bruker ordningen, og spørreundersøkelsen viser at en del virksomheter ikke kjenner til den. Dette tyder på at skjermingsordningen ikke treffer hele målgruppen i dag. For at ordningen skal dekke en større andel av de som kan ha nytte av den, bør det vurderes om det er hensiktsmessig å innføre automatisk deltakelse for utvalgte grupper som med stor sannsynlighet står i fare for å få høyt sykefravær. Det kan for eksempel være arbeidstakere som over tid har hatt et særlig høyt sykefravær, og arbeidstakere som kommer fra 100 prosent uførhet. Personer med psykiske lidelser er underrepresentert blant brukere av ordningen. Vi anbefaler at årsakene til denne underrepresentasjonen undersøkes.

Spørreundersøkelsen viser at arbeidsgiverne ikke mener ordningen bidrar til lavere terskel for å sykemelde seg. Bedrifter som benytter skjermingsordningen, mener i større grad at den ikke bidrar til at ansatte sykemelder seg mer enn virksomheter som aldri har benyttet seg av ordningen. Dette tyder på at de som har benyttet seg av ordningen har gode erfaringer med at ordningen ikke fører til høyere sykemelding.

¹ Se for eksempel Grasdahl, Astrid Louise (2016) «De helserelaterte trygdeytelsene - Betydningen av økonomiske insentiver og samspill mellom trygdeordninger». Tidsskrift for velferdsforskning 02 / 2016 (Volum 19)

Arbeidsgivere er enige i at ordningen gjør det lettere å ansette kronisk syke, samt at den bidrar til å holde ansatte i arbeid, og de som benytter seg eller har benyttet seg av ordningen er mer enige enn de som aldri har benyttet seg av ordningen. Dette kan tyde på at ordningen i så måte fungerer etter hensikten, og at de som benytter seg av ordningen har gode erfaringer med denne. Vi ser imidlertid i registerdataene at det er få personer på ordningen som tidligere har vært 100 prosent uføre eller utenfor arbeidslivet av andre grunner. Det kan tyde på at ordningen har begrenset betydning for å få personer som er utenfor inn i arbeidslivet. Bruk av skjermingsordningen ser ikke ut til å påvirke den forebyggende innsatsen negativt. Bedrifter som benytter, eller har benyttet seg av ordningen rapporterer i større grad gode, forebyggende tiltak enn øvrige virksomheter.

Forsikringsordningen er lite kjent og lite brukt

Forsikringsordningen for å sikre små virksomheter mot sykepengeutgifter er lite kjent og lite brukt, og antallet bedrifter som benytter ordningen er synkende. Deltakelse i ordningen fordrer liten bedriftsstørrelse, gjennom moderate samlede lønnsutgifter. Likevel er det flere ting som tyder på at ordningen underforbrukes. Dette vises ved at det finnes mange som tilsynelatende kunne kvalifisert til deltakelse i ordningen, og som ville godtatt et premienivå høyere enn dagens nivå. Dagens ordning har et premienivå på rundt 1 prosent. Hele 61 prosent av respondenter i spørreundersøkelsen er villige til å godta dette premienivået. Mange av disse, som er små bedrifter, oppgir samtidig å ikke kjenne til ordningen. De mindre bedriftene synes også å være noe mer villige til å delta i ordningen gitt rette vilkår sammenliknet med de større. Det er derfor viktig å gjøre ordningen bedre kjent blant dens potensielle brukere.

Vi finner at ansatte i forsikrede virksomheter har høyere sykefravær enn ansatte i sammenlignbare virksomheter. Funnet kan reflektere en seleksjonseffekt, at virksomheter som i utgangspunktet vet at de har høyt sykefravær i større grad velger å delta i ordningen. Dette kan lede til høyere forsikringspremier og lavere deltakelse. Vi finner også tegn på at sykefraværet øker noe når en bedrift blir med i forsikringsordningen. Dette er i så fall en negativ adferdseffekt av ordningen, som man bør prøve å redusere. Vi mener derfor ordningen bør legges om for å gi bedre insentiver til å begrense sykefraværet. Det kan gjøres gjennom innføring av en egenandel.

Forkorting av arbeidsgiverperioden vil ikke redusere behovet for ordningene

Modellen beskrevet av Sysselsettingsutvalget i NOU 2021: 2 forkorter den ordinære arbeidsgiverperioden, og innfører en arbeidsgiverbetaling senere i sykemeldingsperioden. Ett spørsmål er hvorvidt ordningenes dekning i den ordinære arbeidsgiverperioden bør endres når denne blir kortere. Det kan tenkes at behovet for kompensasjon blir lavere når perioden kortes ned, og eventuelt bortfaller helt. Funnene våre tilsier at en forkorting av arbeidsgiverperioden ikke vil redusere behovet for skjermingsordningen eller forsikringsordningen vesentlig. Vi finner også at kostnadene for den enkelte bedrift ved en 10 prosent medfinansiering av sykepenger etter tre måneder, slik sysselsettingsutvalget foreslår, er beskjedne.

Executive summary

The shielding scheme for employees at risk of high sickness absence gives employers an exemption from sick pay contributions during the employer's 16-day period for those employees who qualify. The purpose of the scheme is to make it easier for employees at risk of high sickness absence to enter the labour market, and to help these employees remain in the labour market. The evaluation shows that the shielding scheme generally works as intended. The scheme appears to contribute to higher labour force participation for one to two years after joining the scheme, but the longer-term effect diminishes and is uncertain. Employers state that the scheme makes it easier to hire people at risk of high sickness absence. The scheme has been used by fewer than the number of people likely to qualify to participate in it. Moreover, some employers are not aware of the scheme. On the basis of these findings, we recommend that the scheme be continued as a full coverage of the employer's sick-pay costs. Measures should be considered to ensure that a larger proportion of those who may benefit from the scheme become part of it. This can be done, for example, by having selected groups, such as employees with particularly high sickness absence over time and employees who come from 100 per cent disability, automatically become part of the scheme. It should also be investigated more closely why people who are absent due to mental illness are underrepresented among users of the scheme.

The insurance against sick pay for small businesses is a scheme where companies with total wage expenses of less than 40 G can insure themselves against sick pay during the employer period, after day three of a sick leave. The scheme is fully funded by the insurance premiums of participating companies. The most important finding in the evaluation is that the insurance is used by very few and is little known among the target group. The enterprises that use the insurance have higher sickness absence than comparable enterprises. The higher absence rate is probably a selection effect, where enterprises with a risk of high absenteeism choose to use the scheme to a greater extent, but it appears that the enterprises also experience somewhat higher absenteeism after joining the scheme. Higher absenteeism among the insured businesses is unfortunate as it makes insurance more expensive and less attractive for businesses with an average absence risk. It is also unfortunate if the scheme itself contributes to higher absenteeism. We propose that the insurance scheme be changed in several respects. We recommend that the scheme should be changed to cover sick-pay costs from day one, and that a deductible of for example, 25 per cent is deducted throughout the employer's period to provide better incentives to limit absenteeism. The upper limit for joining the scheme, total labour costs of 40 G, is unnecessarily low, and excludes many businesses that may need the insurance. We propose that this limit be raised. We also recommend that NAV actively markets the scheme to relevant companies to expand its use.

Sickness absence is too high

Norway has a high rate of sickness absence compared with other countries. Absenteeism has been largely stable over the past ten years, despite a goal to reduce it in the IA-agreement and elsewhere. That sickness absence is at a relatively high level is associated with substantial costs for society. It is well documented in research that financial incentives for employees and employers have an impact on the extent of sick leave. The current sickness benefit scheme provides few direct financial incentives to employees and employers. Against this background, the Employment Commission in NOU 2021: 2 described a new model for the sickness benefit scheme, with

a view to reducing long-term absence and the risk of dropping out of the labour market. The current two schemes for reducing the risk of long-term absence, the shielding scheme and the insurance scheme, must be evaluated and adapted if the Employment Commission's model for sick pay is to be introduced.

Evaluation of the current shielding scheme and insurance scheme

The shielding scheme for sick-pay recipients at risk of particularly high sickness absence, and the insurance scheme to protect small businesses against sick-pay expenses have been evaluated in this report. The insights gained from this evaluation will form the basis for how the schemes should be adapted to follow up the proposals from the Employment Commission. The report sheds light on whether the shielding scheme makes it easier for people with health challenges to enter and continue working life to a greater extent than they otherwise would, and whether the scheme affects preventive efforts in the workplace.

There are currently few companies that make use of the insurance scheme. This report sheds light on possible reasons for this, and whether companies would have wanted to participate in the scheme given different premium levels than what is currently used.

Use of the shielding scheme appears to increase labour force participation

Analyses of administrative data show that employees covered by the shielding scheme have, in the first years after joining the scheme, a higher labour force participation rate than comparable employees. After two years, there is no clear correlation between participation in the scheme and work participation. Our interpretation is that the scheme has a short-term positive effect on labour force participation. The validity of such an interpretation depends on whether the participants in the scheme are not positively selected on work affiliation compared to the control group.

Registry data show that there are many people who probably qualify for the scheme who do not use it, and our survey shows that some businesses are not aware of it. This indicates that the shielding scheme does not reach the entire target group. For the scheme to cover a larger proportion of those who may benefit from it, consideration should be given to whether it is appropriate to introduce automatic participation for selected groups that are highly likely to be at risk of high sickness absence. This could be, for example, employees who over time have had a particularly high rate of sick leave, and employees who come from 100 per cent disability. People with mental disorders are underrepresented among users of the scheme. We recommend that the reasons for this underrepresentation be investigated.

The survey shows that employers do not believe that the scheme contributes to increased sick leave. Companies that use the shielding scheme are more likely to believe that it does not contribute to employees calling in sick more than businesses that have never used the scheme. This indicates that those who have used the scheme have positive experiences with it.

Employers agree that the scheme makes it easier to hire the chronically ill, and that it helps keep employees working, and those who currently use or previously have used the scheme agree to a greater extent than those who have never used the scheme. This may indicate that the scheme is functioning as intended, and that those who make use of the scheme have good experiences with it. However, we see in the register data that there are few people on the scheme who have

previously been 100 per cent disabled or out of work for other reasons. This may indicate that the scheme has limited significance for getting people into the labour market. The use of the shielding scheme does not appear to have a negative impact on preventive efforts. Companies that use, or have made use of, the scheme report good preventive measures to a greater extent than other enterprises.

The insurance scheme is little known and little used

The insurance scheme to protect small businesses against sick pay expenses is little known and little used, and the number of companies using the scheme is declining. Participation in the scheme requires small total wage expenses. Nevertheless, there are several indications that the scheme is underused. This is shown by the fact that there are many who apparently could qualify for participation in the scheme, and who would accept a premium level higher than the current level. The current scheme has a premium level of around 1 per cent. As many as 61 percent of survey respondents are willing to accept this premium level. Many of these, which are small businesses, also state that they are not familiar with the scheme. The smaller companies also appear to be somewhat more willing to participate in the scheme given the right conditions compared with the larger ones. It is therefore important to make the scheme better known among its potential users.

We find that employees in insured enterprises have higher sickness absence than employees in comparable enterprises. The finding may reflect a selection effect, that enterprises that initially know that they have a high rate of sick leave to a greater extent choose to participate in the scheme. This can lead to higher insurance premiums and lower participation. We also find signs that sickness absence increases somewhat when a company joins the insurance scheme. If so, this is a negative behavioural effect of the scheme, which should be addressed. We therefore believe that the scheme should be restructured to provide better incentives to limit sick leave. This can be done through the introduction of a deductible.

Shortening the employer period will not reduce the need for the schemes

The model described by the Employment Commission in NOU 2021: 2 shortens the employer period for sick pay, and introduces an employer payment later in the sick leave period. One question is whether the scheme's coverage during the ordinary employer period should be changed when it becomes shorter. It is conceivable that the need for compensation will be lower when the period is shortened, and possibly lapses altogether. Our findings indicate that shortening the employer period will not significantly reduce the need for the shielding scheme or insurance scheme. We also find that the costs for individual companies of a 10 per cent co-financing of sick pay after three months, as proposed by the Employment Commission, are modest.

1 Innledning

Dagens sykepengeordning sikrer arbeidstakere full inntekt, opp til 6 G, ved sykefravær på inntil ett år. Arbeidsgivere dekker de første 16 dagene med sykefravær. Denne ordningen er en viktig del av velferdsstaten, men har også uheldige sider. Som påpekt av blant annet Sysselsettingsutvalget, har Norge et høyt sykefravær sammenlignet med andre land, uten at det kan forklares med dårligere helse eller vanskeligere arbeidsforhold. Det er særlig langtidsfraværet som er høyt i Norge. Høyt fravær fører til redusert verdiskaping gjennom arbeidstidtap og bidrar til høye statlige utgifter til sykepenger.

Det er godt dokumentert i forskning at økonomiske insentiver for arbeidstakere og arbeidsgivere har betydning for omfanget av sykefraværet.² Dagens sykepengeordning gir få direkte økonomiske insentiver til arbeidstakere og arbeidsgivere, særlig etter at arbeidsgiverperioden er over.

Det partssammensatte Sysselsettingsutvalget (NOU 2021:2) omtalte en modell der arbeidsgiver betaler 10 prosent av sykepengene etter tre måneders varighet, mot at arbeidsgiverperioden reduseres fra 16 til 12 dager. Hensikten bak en slik omlegging er å gi bedre insentiver til oppfølging av og tilrettelegging for sykmeldte, og dermed redusere sykefraværet og frafall fra arbeidslivet. Den foreslåtte omleggingen vil ifølge sysselsettingsutvalget gi noe lavere kostnader for arbeidsgivere samlet sett ved uendret sykefravær. For virksomheter med relativt sett mer langtidsfravær enn korttidsfravær, vil en slik omlegging imidlertid kunne gi økte kostnader.

Det er særlig to bekymringer knyttet til dette. For det første er det en fare for at en slik omlegging kan ha negative effekter for inkludering av utsatte grupper. Det kan for eksempel skje dersom virksomheter vil kvie seg for å ansette arbeidstakere med en antatt høyere sannsynlighet for langtidsfravær. Den andre bekymringen er at den økonomiske belastningen kan bli for stor for små virksomheter ved langvarig fravær. Disse potensielle utfordringene eksisterer allerede med dagens arbeidsgiverperiode.

Disse utfordringene er i dag forsøkt håndtert gjennom to ulike ordninger, skjermingsordningen for sykepengemottakere med risiko for særlig stort sykefravær, og forsikringsordningen for små virksomheter. Disse ordningene må evalueres og tilpasses dersom Sysselsettingsutvalgets modell for sykepenger skal innføres.

Bruk av skjermingsordningen har blitt kartlagt en gang tidligere,³ mens dens effekter har ikke blitt undersøkt og evaluert. Forsikringsordningen for små bedrifter har aldri tidligere blitt evaluert. Hensikten med denne utredningen er først å evaluere disse to ordningene, deretter å foreslå hvordan disse ordningene kan tilpasses endringene som er foreslått i NOU 2021:2.

1.1 Mandat for utredningen

Tilknyttet skjermingsordningen for sykepengemottakere med risiko for særlig stort sykefravær er det spesielt tre områder der det er behov for mer kunnskap. Dette er hvorvidt ordningen bidrar

² Se for eksempel (Grasdal, 2016)

³ Helde, Ingunn og Jon Petter Nossen (2014) «Sykepenger ved langvarig eller kronisk sykdom – hvem benytter refusjonsordningen?». Arbeid og velferd // 3 // 2014.

til at personer med helseutfordringer fortsetter i arbeidslivet, hvorvidt disse lettere kommer inn i arbeidsmarkedet, og hvordan ordningen påvirker den forebyggende innsatsen på arbeidsplassen.

Evalueringen av ordningen skal inneholde en analyse av sykmeldte med lange og/eller gjentakende sykefravær. Dette inkluderer en kartlegging av utvikling i alders- og kjønnsfordeling, næringsfordeling, diagnoser og varighet. Dette skal oppdatere analyse av skjermingsordningen gjennomført i 2014. Videre skal kjennskapet om ordningen blant arbeidsgivere og deres vurderinger av virkninger av ordningen kartlegges. Herunder hvorvidt ordningen bidrar til at arbeidstakere fortsetter i arbeid på tross av høyt sykefravær og hvorvidt ordningen har betydning i forbindelse med ansettelse av personer med høyt sykefravær.

Evalueringen skal inneholde forslag til hvordan skjermingsordningen bør tilpasses ved en omlegging av arbeidsgivers finansieringsansvar for sykepengen i tråd med utvalgets skisse. Herunder hvordan arbeidsgiver gis økte insentiver for å forebygge sykefravær, hvem som bør være omfattet av ordningen og hvorvidt det bør innføres en egenandel.

Videre skal forsikringsordningen for små bedrifter evalueres. Herunder skal det undersøkes hvilke momenter som har vært avgjørende for å bruke forsikringsordningen, samt hva som har vært avgjørende for bedrifter som har valgt å ikke bruke ordningen. Evalueringen av forsikringsordningen skal belyse hvordan ordningen kan tilpasses slik at omleggingen av arbeidsgivers finansiering av sykepengen gir små virksomheter økte insentiver for å forebygge sykefravær.

Evalueringen skal se disse to ordningene i sammenheng, for å best mulig kunne gi forslag til løsninger som gir arbeidsgiver sterke insentiver til å forebygge sykefravær.

1.2 Organisering av rapporten

Kapittel 2 i denne rapporten beskriver kort metodene som er brukt for å evaluere ordningene, samt datakildene. Datakildene er i hovedsak registerdata utlevert fra NAV fra årene 2013 til 2020, og en spørreundersøkelse blant i overkant av 4000 virksomheter i Norge.

Kapittel 3 omhandler skjermingsordningen for personer med risiko for særlig høyt sykefravær. Her belyses bruken av skjermingsordningen, ved hjelp av registerdata fra NAV. Herunder kjennetegn ved brukere av ordningen. Resultater fra spørreundersøkelsen beskriver kjennskap til- og bruk av ordningen, samt påvirkning på forebyggende innsats på arbeidsplassen.

Kapittel 4 omhandler forsikringsordningen for små bedrifter. Her belyses bruken av forsikringsordningen, med et fokus på kjennetegn ved arbeidstakerne i bedrifter som er forsikret, samt mulig påvirkning av bruken på sykefraværet i disse bedriftene. Resultater fra spørreundersøkelsen belyser grunner til hvorfor ordningen ikke blir benyttet, og hvilke premienivå bedriftene ville vært villige til å godta.

Kapittel 5 drøfter betydningen av kortere arbeidsgiverperiode og innføring av arbeidsgiverbetaling etter arbeidsgiverperioden, og hvordan de to ordningene bør endres for å tilpasses disse forslagene. Anbefalinger i tråd med funnene utredningen drøftes.

Vedlegg A gjengir mer detaljerte regresjonsresultater enn de det er plass til å omtale i hovedrapporten.

2 Metoder og datakilder

Evalueringen hviler på to datakilder; registerdata fra NAV og data fra en spørreundersøkelse rettet mot virksomheter som ble gjennomført våren 2022 som del av evalueringen. Registerdataene med tilhørende analyser danner hovedgrunnlaget for analysene og evalueringens konklusjoner. Spørreundersøkelsen gir et viktig supplement og grunnlag for å kunne besvare spørsmål som ikke kan besvares ved registerdata, og gir også innsikt i vurderinger og mulige forklaringer bak observerte tilpasninger fra virksomhetene selv.

Vi gir en kort presentasjon av dataene som er brukt og analysevalgene som er gjort. For en mer detaljert gjennomgang av analysene som er gjort på registerdataene viser vi til vedlegg A.

2.1 Registerdata fra NAV

Vi har fått utlevert registerdata fra NAV mellom 2013 og 2020. Vi har fått data på individ- og bedriftsnivå for:

- Alle personer og bedrifter som har fått utbetalt refusjon over skjermings- eller forsikringsordningen mellom 2011 og 2020.
- Alle personer som har hatt legemeldt sykefravær på minst 15 dager i løpet av et kalenderår minst ett av årene mellom 2013 og 2020.⁴
- Alle bedrifter med under 20 heltidsansatte (definert som 4 600 avtalte dagsverk), og deres ansatte mellom 2013 og 2020.

For disse personene og bedriftene har vi fått følgende opplysninger mellom 2013 og 2020.

- Utbetalte refusjonsbeløp under skjermingsordningen.
- Utbetalte refusjonsbeløp under forsikringsordningen.
- Data fra sykefraværsregisteret over tapte dagsverk, antall påbegynte sykefravær, gjennomsnittlig varighet, andelen graderte sykefravær, diagnose, kjønn, alder, næring og antall ansatte i virksomheten.
- Data fra A-meldingen, herunder arbeidsmarkedsstatus, avtalte dagsverk og man jobber heltid eller deltid.
- Utbetaling av uføretrygd og arbeidsavklaringspenger.

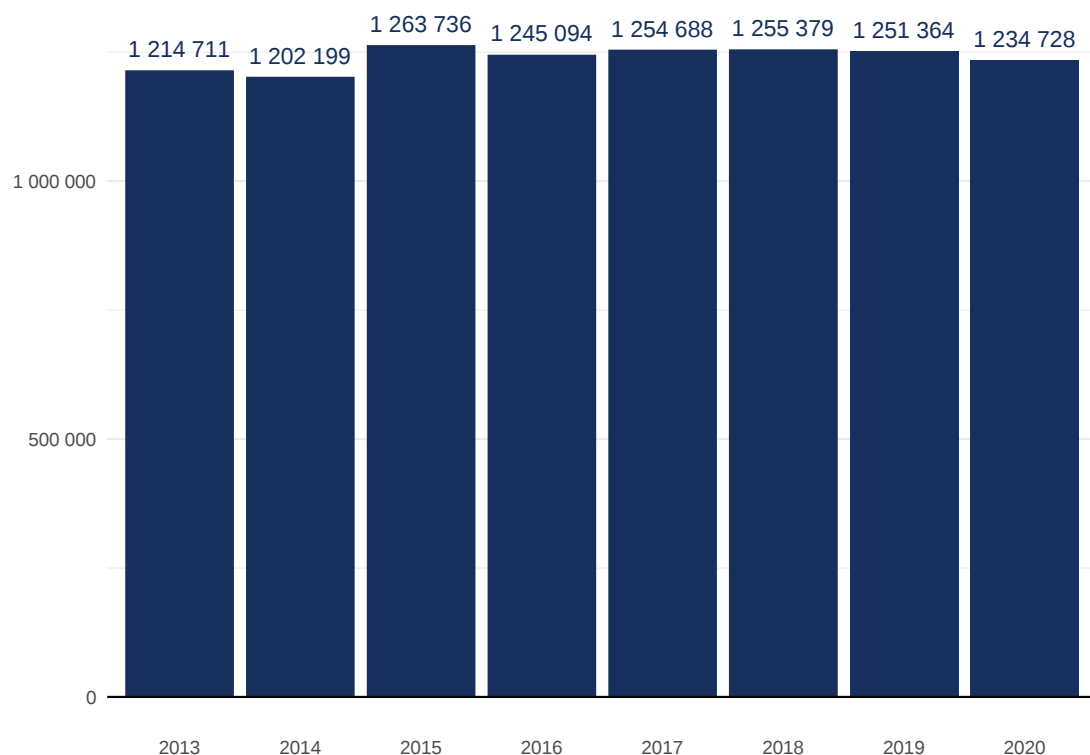
Informasjonen på tvers av dataregistrene kobles sammen på individ- og bedriftsnivå. Totalt inneholder dataene informasjon om snaut 1,7 mill. personer og drøyt 380 000 bedrifter. Som vi ser av Figur 2-1 har vi omkring 1,2 mill. sykefraværsforløp⁵ per år. Totalt for alle årene utgjør dette snaut 10 mill. tilfeller. Dette inkluderer da ikke sykefraværene til personer som ikke har fått refusjon, eller som ikke har hatt mer minst 15 dagers fravær minst ett av årene.

⁴ Dersom en arbeidstaker har minst 15 dager legemeldt sykefravær i ett av disse årene, så har vi data for sykefraværet og øvrige variabler for *alle* årene i perioden.

⁵ Merk at et sykefraværsforløp vil avvike fra antall tilfeller i registrene på grunn av overlappende sykemeldinger.

Basert på statistikk fra NAV vet vi at det var totalt 1 347 527 sykefraværstilfeller som ble påbegynt i 2019.⁶ Dataene vi har hentet ut dekker dermed i overkant av 90 prosent av alle sykefraværstilfeller det året. Dataene inneholder tilsvarende andel av sykefraværstilfellene for de øvrige årene. Ved at datauttrekket begrenses slik som det er beskrevet over blir antall individer som følges på 1,7 millioner heller enn alle som har vært yrkesaktive og sykemeldt mellom 2013 og 2020, og dermed mer håndterlig.

Figur 2-1 Antall sykefraværstilfeller per år



Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

2.1.1 Hva kan registerdataene svare på? Og innspill til forbedringer

Å finne ut hvordan bruken av ordningen har endret seg over tid kan gjøres ved å analysere registerdata. Registerdata kan også brukes til å undersøke sammenhengen mellom deltakelse i ordningen og ulike utfall i arbeidsmarkedet.

Med de dataene vi har, kan vi vise statistiske sammenhenger (korrelasjon) mellom deltakelse i ordningen og ulike utfall. Ved å korrigere for ulike variabler og å se på et stort antall individer, kan vi vise at disse sammenhengene er robuste. Det vil ikke i seg selv vise at deltakelse i ordningen forårsaker de ulike utfallene. Men, der det finnes statistisk signifikante sammenhenger er det en indikasjon på at ordningen kan ha en effekt, og der det er fravær av statistisk signifikante sammenhenger er det usannsynlig at det er noen effekter. For å teste mulige sammenhenger har vi gjennomført flere regresjonsanalyser med ulike utvalg og regresjonsmodeller. Analysene med resultater er presentert i vedlegg A.

⁶ <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk/sykefravar>

Ideelt sett burde undersøkelsen av utfallene benyttet en eller annen form for tilfeldig variasjon i hvem som bruker ordningen. Det kunne for eksempel vært å se på effekter før og etter ordningen ble innført, før og etter den ble endret på en eller annen måte, sammenligne personer som har søkt og akkurat fått avslag med personer som har søkt og akkurat kvalifisert, eller utnytte variasjon i hvor stor grad ulike grupper får innvilget deltakelse i ordningen. Denne typen data ville bidratt til å kunne identifisere kausalitet. Å se på effekten før og etter innføring av ordningen eller før og etter en omlegging av ordningen, er ikke gjennomførbart da skjermingsordningen har eksistert relativt uforandret i lang tid. Prosjektet ble derfor planlagt med et mål om å bruke data fra søknader til å fastslå kausale effekter gjennom å utnytte skarpe inngangskriterier til ordningen slik det formuleres i rundskrivet. Vi planla å bruke informasjon om antall legemeldte og egenmeldte sykefraværsdager og diagnosen som lå til grunn for vedtaket.

Registerdataene vi har hatt tilgjengelig inneholder ikke slik informasjon. Informasjon fra søknader og vedtak om å bli med, er ikke systematisert og knyttet til de øvrige registerdataene. Vi anbefaler Arbeids- og velferdsdirektoratet å systematisere informasjonen fra søknadene og saksbehandlingen, slik at disse kan bidra til å bedre forståelsen av ordningen i fremtiden. Å koble informasjon fra søknadene og saksbehandlingsutfall til registerdataene på individnivå vil være en billig måte å få gode data til å kunne identifisere kausale virkninger av ordningen i en fremtidig evaluering. I søknadene oppgir søker hvilken diagnose som ligger til grunn og totalt antall sykefraværsdager, inkludert egenmeldt fravær. Med slike opplysninger kunne vi fått en enda bedre forståelse av ordningen.

2.1.2 Hva kan registerdataene ikke gi svar på? Hvor supplerer spørreundersøkelsen?

Om skjermingsordningen bidrar til at personer med risiko for høyt sykefravær lettere kommer inn i arbeidsmarkedet, er krevende å undersøke med registerdata. Grunnen til det er at vi observerer utfall i registerdataene først når noen er i arbeid, og det er vanskelig å konkludere med hvorfor folk kommer eller ikke kommer i arbeid. Vår tilnærming til dette spørsmålet er derfor å spørre virksomheter om de oppfatter at ordningen gjør det lettere å ansette folk med høy risiko for sykefravær. Det er langt fra et perfekt mål på om ordningen fungerer etter hensikten, men en vurdering fra virksomhetene gir relevant informasjon, og er en del av det samlede evalueringsgrunnlaget.

Den forebyggende innsatsen til virksomheter vil man i teorien kunne vurdere ut ifra hvor godt de lykkes i å begrense sykefraværet blant sine ansatte, noe som kan undersøkes med registerdata. Det er imidlertid mange faktorer som kan påvirke nivået på en virksomhets sykefravær utover kvaliteten på det forebyggende arbeidet. Vi anser det derfor som lite trolig at det er mulig å identifisere en positiv eller negativ sammenheng mellom virksomhets bruk av skjermingsordningen og den forebyggende innsatsen. Derfor har vi valgt å besvare dette spørsmålet gjennom spørreundersøkelsen, der vi stiller spørsmål som skal gi en indikasjon på om virksomhetene følger anbefalte tiltak for å forebygge sykefravær.

2.2 Utvalgsundersøkelse blant bedrifter

Våren 2022 ble en spørreundersøkelse sendt til 98 933 virksomheter i Norge. Formålet var å få bedre kunnskap om bedriftenes kjennskap til- og bruk av både skjermingsordningen og

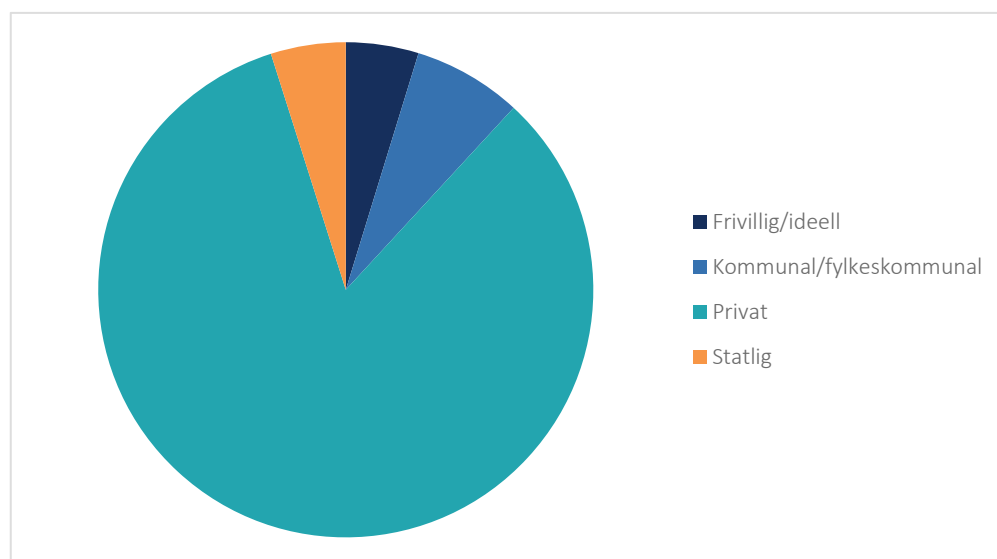
forsikringsordningen. Til sammen mottok vi svar fra litt over 7000 bedrifter, fordelt på en rekke næringer og bedriftsstørrelser. Dette medfører en svarprosent på om lag 7 prosent. Virksomheter som oppga å ha null ansatte i begynnelsen av undersøkelsen fikk ingen flere spørsmål og ble automatisk tatt ut av analysene.

De respondentene som svarte at de kun har én ansatt i virksomheten er også tatt ut. Det er fordi virksomheter med kun én ansatt i mange tilfeller ikke vil være aktuelle for skjermingsordningen eller forsikringsordningen. Mange som har sporadiske oppdrag og inntektskilder ved siden av en ordinær jobb, organiserer det arbeidet i en egen virksomhet og kan tenkes å svare at de har én ansatt i sin virksomhet. For disse vil eventuell bruk av skjermingsordningen være via deres hovedarbeidstaker. Dersom en virksomhet med én ansatt er organisert som et enkeltmannsforetak, så kan de ikke bruke forsikringsordningen for små bedrifter, men må eventuelt bruke én av forsikringsordningene for selvstendig næringsdrivende. Virksomheter med kun én ansatt kan også skille seg fra større virksomheter på andre måter. Siden de utgjør en stor andel av respondentene og en stor andel av virksomhetene i Norge, men står for en betydelig lavere andel av ansettelsesforholdene og ikke er hovedmålgruppen til disse ordningene, vil en inkludering av disse gjøre analysene mindre relevante.

Virksomheter med én ansatt i utgjorde i underkant 40 prosent av respondentene. Uten disse er utvalget redusert til i overkant av 4 000 respondenter som danner grunnlag for analysene. Svarene til respondentene med kun én ansatt er analysert for seg, der de er relevante.

I det reduserte utvalget med virksomheter med mer enn én ansatt er andelen respondenter fra privat sektor klart størst, med over 83 prosent. Resten av respondentene er relativt likt fordelt på tre andre sektorer; frivillig, kommunal og statlig sektor.

Figur 2-2 **Respondenter fordelt på sektor**



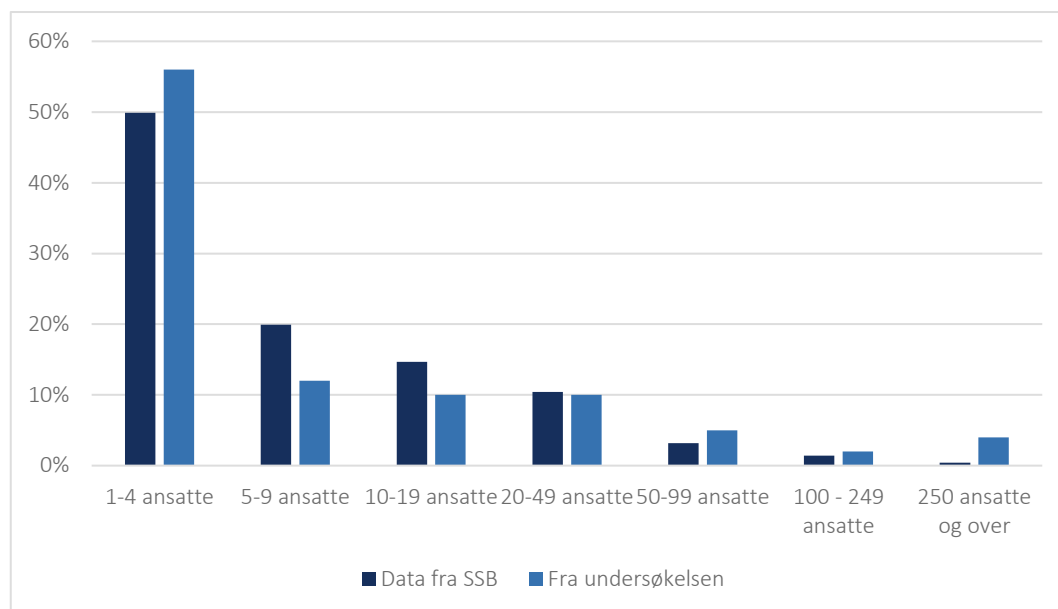
Kilde: Spørreundersøkelse utført av Vista Analyse 2022

Respondentene fordeles også etter næring. De største kategoriene her er bygg- og anleggsvirksomhet, med 14,6 prosent, annen tjenesteyting med 13,2 prosent og undervisning med 7,7 prosent. En full oversikt respondentene fordelt på næring kan finnes i appendiks. Sammenliknet med SSBs statistikk på virksomheter er det noe overrepresentasjon av respondenter fra undervisning, faglig, vitenskapelige tjenester og varehandel. Det er noe underrepresentasjon fra respondenter

fra industrien og helse og sosialsektoren. Det virker ikke som at det er noen trend i hvilke typer respondenter basert på næring som er skjevfordelt. Vi vil likevel ikke bruke spørreundersøkelsen til å fatte konklusjoner som gjelder for næringene som helhet.

Sammenliknet med SSBs statistikk på antall ansatte i Norges virksomheter fordeler respondene fra spørreundersøkelsen seg relativt likt. Denne fordelingen er vist i Figur 2-3.⁷

Figur 2-3 Antall ansatte, SSB og spørreundersøkelsen.



Kilde: SSB tabell 10308: Virksomheter, etter foretakenes sektor og antall ansatte (K) 2012 – 2022, og spørreundersøkelse utført av Vista Analyse 2022

Det er noe overrepresentasjon av bedrifter med mellom 1 til 4 ansatte, samt relativt mange bedrifter med antall ansatte over 250 i undersøkelsen.

Undersøkelsen har en responsrate som er høy sammenlignet med lignende undersøkelser gjennomført blant norske virksomheter. Sammensetningen av respondentene etter næring og størrelse skiller seg i hovedsak ikke vesentlig fra sammensetningen av alle virksomheter. Basert på dette mener vi undersøkelsen har tilstrekkelig god representativitet til å kunne brukes til å besvare de spørsmål som inngår i denne evalueringen.

⁷ Her er virksomheter uten ansatte ekskludert fra totalantallet oppgitt hos SSB. Kilde

3 Skjemingsordningen

I dette kapitlet presenterer vi data og analyser der formålet er å svare på fire hovedspørsmål om skjemingsordningen. Det første spørsmålet er hvordan bruken av ordningen har endret seg over tid. Det andre spørsmålet er om skjemingsordningen bidrar til at ansatte i større grad fortsetter i arbeidslivet, eller har andre positive eller negative effekter på mottakernes arbeidsdeltakelse og bruk av trygdeordninger. Det tredje er om skjemingsordningen bidrar til at personer med særlig høy risiko for sykefravær kommer inn i arbeidslivet. Det fjerde spørsmålet er om skjemingsordningen påvirker bedrifters forebyggende innsats.

Kapitlet starter med en kort beskrivelse av ordningen før vi ser nærmere på bruken av ordningen og hvordan bruken har utviklet seg over tid. Vi går gjennom kjennetegn ved refusjonsmottaker og arbeidsgivere til brukere av ordningen og sykefraværet som dekkes av ordningen. Deretter ser vi på utviklingen i arbeidsmarkedsstatus for individer på skjemingsordningen og utviklingen til personer som potensielt kunne vært på ordningen. Grunnlaget for disse analysene er registerdata fra NAV. For å få mer innsikt i bruk av ordningen og bedriftens vurderinger av effekter, har vi supplert med data fra spørreundersøkelsen mot virksomheter. Her er det blant annet spurt om bedriftenes kjennskap til ordningen og om bedriftenes forebyggende tiltak. Delanalysene gir til sammen et grunnlag for å kunne vurdere sammenhengen mellom bruk av ordningen og arbeidsdeltakelse. Kapitlet avslutter med en samlet evaluering av skjemingsordningen.

3.1 Beskrivelse av ordningen

Arbeidstakere har i Norge rett på sykepenger fra første dag av en sykdomsperiode, opp til et lønnsnivå på seks ganger grunnbeløpet i Folketrygden (6G). De første 16 kalenderdagene dekkes sykepengene av arbeidsgiver, deretter tar Folketrygden over og dekker den resterende perioden, inntil ett år. Sykefraværsdagene i arbeidsgiverperioden utgjør mellom 35 og 40 prosent av det totale sykefraværet som er dekket av sykepengeordningen (NOU 2019:7, 2019). Det er fordi de fleste sykefraværstilfeller er av relativt kort varighet. Arbeidsgivers direkte kostnader ved sykemeldinger kan derfor være betydelig. Denne kostnaden kan føre til at arbeidsgivere vegrer seg for å ansette personer de antar har høy risiko for sykefravær, og arbeidstakere med høyt sykefravær kan bli støtt ut av arbeidsmarkedet. For å redusere sannsynligheten for at personer med risiko for høyt sykefravær blir støtt ut av markedet finnes det en ordning, der arbeidsgivere kan få dekket utgiftene til sykepenger i arbeidsgiverperioden for arbeidstakere med risiko for særlig stort sykefravær (heretter kalt skjemingsordningen).

Vilkårene for skjemingsordningen er fastsatt i folketrygdloven § 8-20, første ledd:

«Dersom en arbeidstaker har langvarig eller kronisk sykdom som medfører risiko for særlig stort sykefravær, kan arbeidstakeren selv eller arbeidsgiveren søke om at trygden dekker utgiftene til sykepenger i arbeidsgiverperioden. Det samme gjelder for en arbeidstaker som har en sykdom som medfører risiko for gjentatte sykefravær i en begrenset periode. Blir søknaden innvilget, får avgjørelsen virkning fra den dag Arbeids- og velferdsetaten mottok søknaden.»

Vilkårene er beskrevet i mer detalj i rundskrivet til folketrygdloven.

Det første vilkåret er at det må foreligge en langvarig eller kronisk sykdom. Det eksisterer ikke noen liste over sykdommer som regnes som langvarig eller kroniske, og dette er noe som må vurderes i saksbehandlingen av den enkelte søknaden. I tillegg til at det kreves en «langvarig eller kronisk sykdom», må denne medføre risiko for særlig høyt sykefravær. Om det kravet står det:

«Med særlig stort sykefravær menes omkring 35 dager i året. Ved særlig hyppige og kortvarige sykefravær som bare faller innenfor arbeidsgiverperioden, anses vilkåret oppfylt, selv om antallet fraværsdager per år er under 35 dager. Sykefraværet i arbeidsgiverperioder bør likevel være på minst 25 dager, fordelt på minst fem fraværstilfeller.»

35 dager er ikke en absolutt grense. Med et tidligere fravær på over 35 dager må det likevel gjøres en konkret vurdering av om risikoen fremover er høy. Flere hyppige og kortvarige sykefravær kan også være tilstrekkelig. Både egenmeldt og legemeldt fravær teller med.

Det er ikke krav om at alt sykefraværet skal være forårsaket av den langvarige eller kroniske sykdommen:

«Det er risikoen for særlig stort samlet sykefravær som skal vurderes, dvs. ethvert sykefravær, uansett diagnose. Den alt overveiende del av sykefraværet må imidlertid ha sammenheng med den langvarige eller kroniske sykdommen.»

Rundskrivet presiserer at det som hovedregel kreves informasjon om arbeidstakerens sykefravær over et relevant tidsrom for å vurdere risikoen, og at det tidsrommet bør være på minst ett til to år. Det er kun unntaksvis, i helt klare tilfeller, at en ny sykdom uten sykefraværshistorikk gir grunnlag for å bli med i ordningen. Det er imidlertid presisert at ordningen er aktuell for personer som har mottatt arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd og som vender tilbake til arbeid.

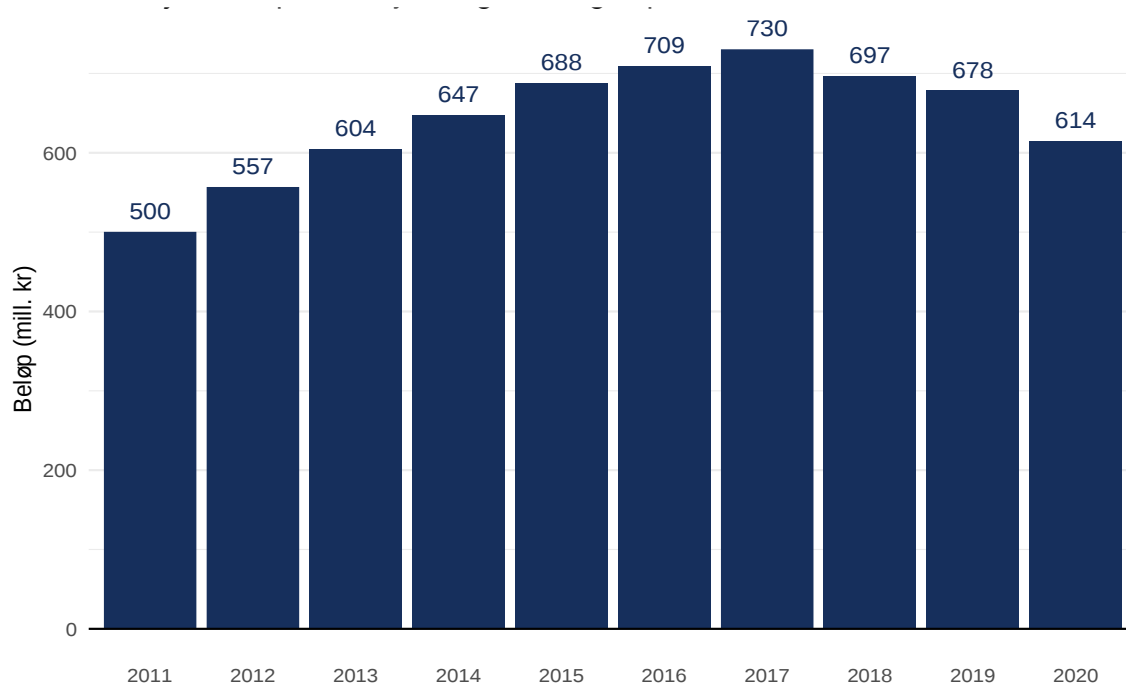
Et vedtak om å bli dekket av ordningen gjelder i en tidsavgrenset periode, som ikke skal være lenger enn 3 år. For personer som kommer tilbake i arbeid fra arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd skal ikke vedtaket ha en varighet på mer enn ett år. Ved utløpet av vedtakets varighet, må arbeidsgiver eller arbeidstaker søke på nytt, og NAV foretar en ny vurdering.

Søknader kan fremmes av både arbeidstaker og arbeidsgiver. Også personer som ikke er i et arbeidsforhold kan søke. Når en person får innvilget å være dekket av ordningen, så følger vedtaket arbeidstakeren, og er ikke avhengig av det konkrete arbeidsforholdet.

3.2 Bruk av skjermingsordningen

Det har vært en økning i utgiftene til skjermingsordningen mellom 2011 og 2017. Som vi ser av Figur 3-1 når vi en utgiftstopp i 2017 på 730 mill. kr. deretter faller utgiftene til 614 mill. kr i 2020.

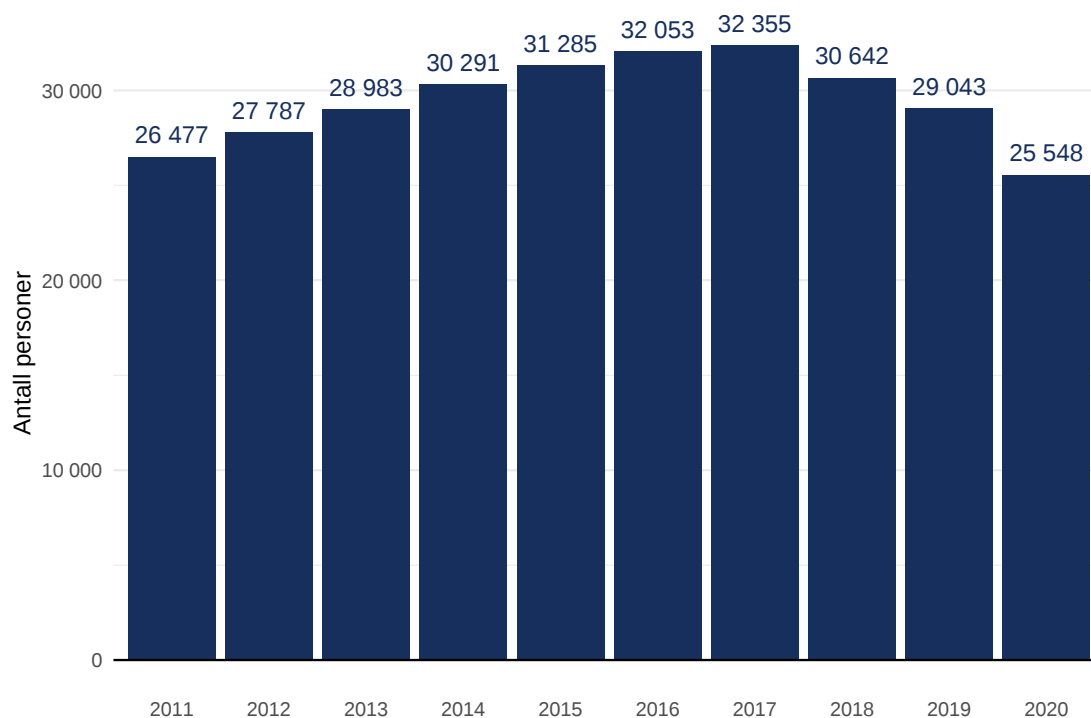
Figur 3-1 Utgifter til skjermingsordningen per år. Mill. kr., løpende priser.



Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Som vi ser av Figur 3-2 så samsvarer utviklingen i utgiftene med utviklingen i antall personer som får utbetaling fra ordningen årlig.

Figur 3-2 Antall personer med utbetaling over skjermingsordningen per år



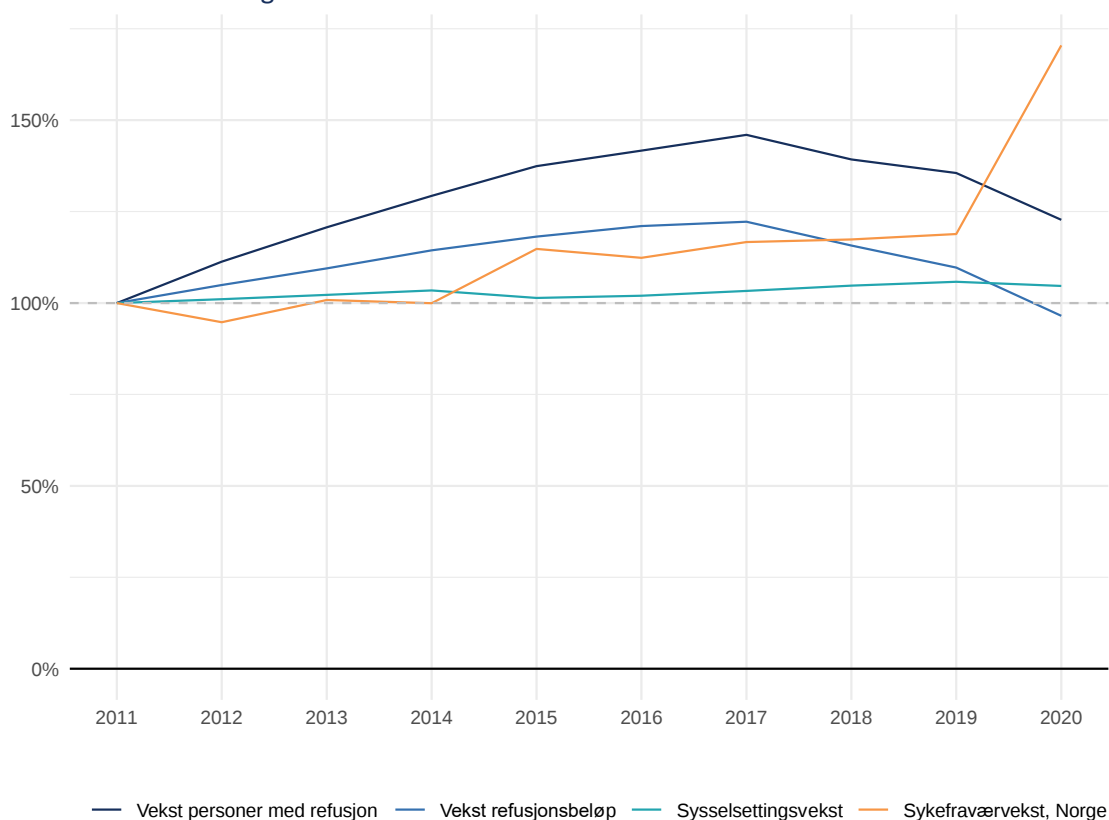
Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Hvor mange personer som til enhver tid bruker ordningen kan være knyttet til sysselsettingen, som fluktuerer med økonomien og vokser med befolkningen, og trender som påvirker

sykefraværet. Som vi ser i Figur 3-3 forklarer ikke dette fullt ut veksten i bruken av ordningen fram mot 2017, og det påfølgende fallet frem til 2020. Vi ser at veksten i antall personer det utbetales refusjon for er høyere enn utgiftsveksten, hvilket innebærer at refusjonsbeløpet per refusjonsmottaker er lavere alle årene etter 2011 enn i 2011.

Videre ser vi at sysselsettingskurven er relativt flat sammenlignet med refusjonsutgiftene og brukere av ordningen. Vi ser videre at sykefraværet blant alle arbeidstakere i Norge vokser litt fram til 2019, før det gjør et markant hopp mellom 2019 og 2020, antakelig knyttet til koronapandemien. Fallet i bruken av ordningen etter 2017 går motsatt vei av sysselsettingen og sykefraværet ellers. Fallet mellom 2019 og 2020 kan muligens forklares med at noen som er kvalifisert for ordningen blir permittert. 2020 burde uansett tolkes med varsomhet. Uavhengig av 2020 ser vi at det er et fall i bruken av ordningen mellom 2017 og 2019.

Figur 3-3 **Vekst i antall personer med refusjon, refusjonsbeløp og sysselsetting mellom 2011 og 2020**



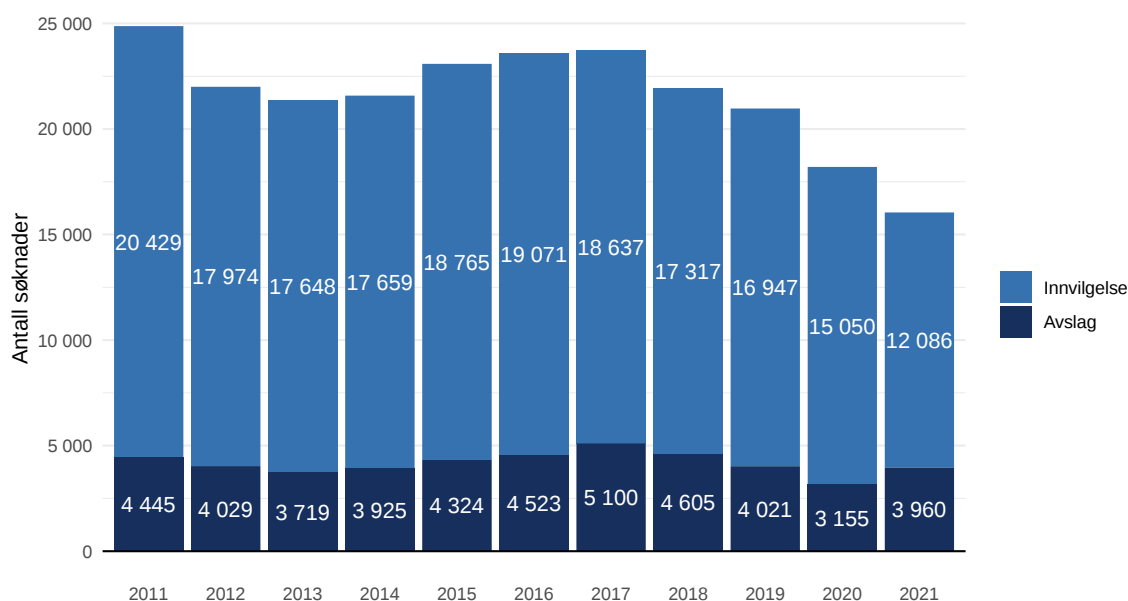
Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Merk: kurven «Sykefraværvekst, Norge» er basert på første kvartal hvert år fra SSB-tabell 12451: Legemeldt sykefravær for lønnstakere

Som vi ser av Figur 3-4 er nedgangen i bruken av ordningen knyttet til en nedgang i søknader. Antall avslag fluktuerer rundt 3 000 til 5 000 per år, mens antall søknader totalt sett har falt fra snaut 24 000 i 2017 til drøyt 16 000 i 2021.

Figur 3-4

Antall søknader til skjermingsordningen per år

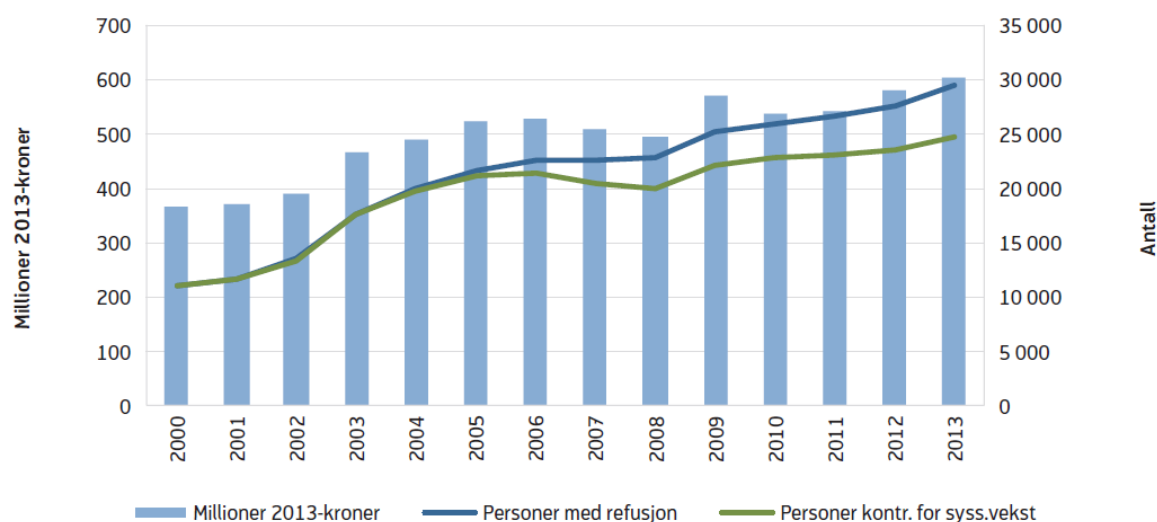


Kilde: Vista Analyse, basert på data fra NAV

Ingunn Helde og Jon Petter Nossen skrev i 2014 en artikkel i tidsskriftet *Arbeid og velferd* som så på bruken av ordningen fra 2000 til 2013 (Helde & Nossen, 2014). Figur 3-5 viser deres funn vedrørende hvordan utgiftene og antall brukere av ordningen utviklet seg fra 2000 til 2013. Som det fremkommer av figuren var det en økning i utgiftene til ordningen gjennom denne perioden, men en mindre nedgang fra 2006 til 2008 og fra 2009 til 2011.

Figur 3-5

Refusjonsordningen ved risiko for særlig stort sykefravær. Utgifter i millioner 2013-kroner (venstre akse)

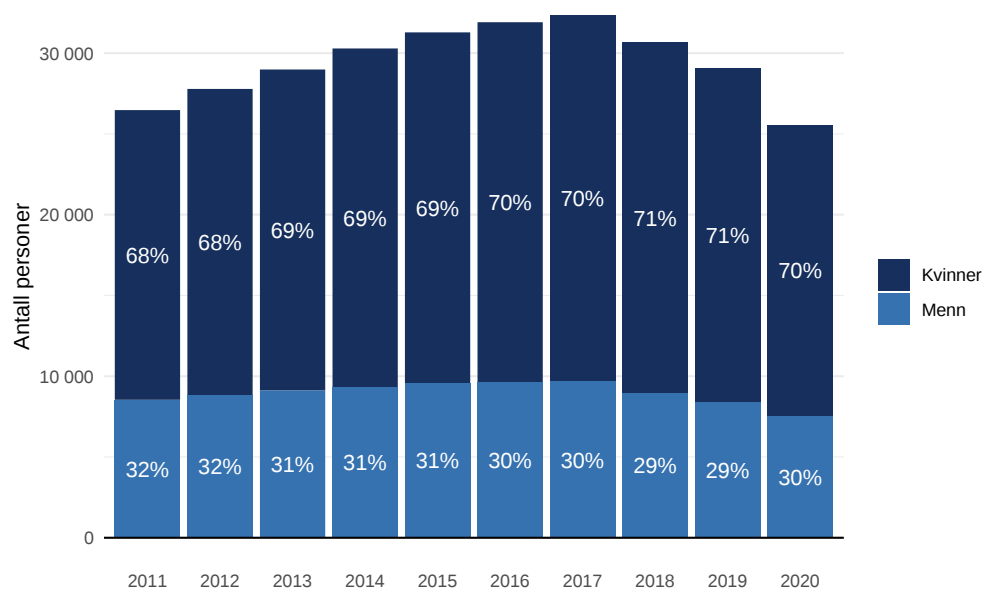


Kilde: NAV og Helde og Nossen 2014

3.2.1 Kjennetegn ved refusjonsmottakerne

Som vi ser av Figur 3-6 er omkring 70 prosent av refusjonsmottakere kvinner. Dette samsvarer med tidligere funn. Helde og Nossen (2014) viser at bruken av ordningen var omtrent lik for kvinner og menn i 2000, men at bruken blant kvinner økte betydelig mens den økte svakt for menn, slik at det i slutten av perioden de så på var over dobbelt så mange kvinner som brukte ordningen. Denne kjønnsfordelingen har holdt seg i etterfølgende år.

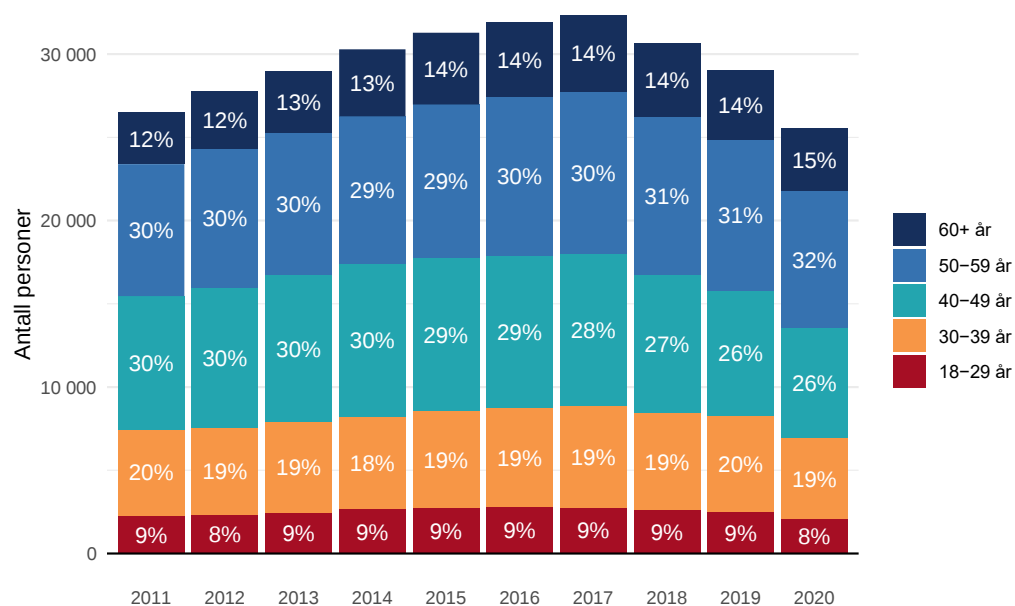
Figur 3-6 Personer med utbetaling over refusjonsordningen, fordelt på kjønn



Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Figur 3-7 viser at ordningen brukes mest av eldre arbeidstakere. Omkring 45 prosent av refusjonsmottakerne er over 50 år.

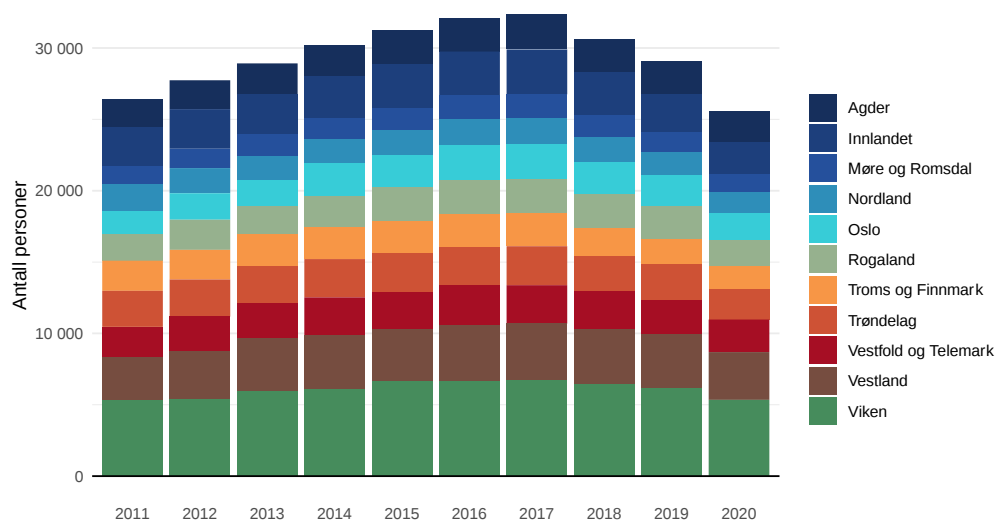
Figur 3-7 Personer med utbetaling over refusjonsordningen, fordelt på alder



Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Figur 3-8 viser fylkesfordelingen av refusjonsmottakere etter bosted. Noen fylker er klart overrepresentert i forhold til andel av sysselsatte totalt. De som er mest overrepresentert er, i synkende rekkefølge Agder, Troms og Finnmark, Innlandet og Nordland. De fylkene som er mest underrepresentert som brukere av ordningen er Oslo og Rogaland. De over- og underrepresenterte fylkene er også fylker som generelt har henholdsvis høyere og lavere sykefravær enn landssnittet.

Figur 3-8 Personer med utbetaling over refusjonsordningen, fordelt på fylke



Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

3.2.2 Kjennetegn ved arbeidsgiverne til brukere av skjermingsordningen

3.2.2.1 Bruk av ordningen etter næring

Datasettet vårt består av informasjon om alle som har et sykefravær på minst 15 dager i løpet av et år mellom 2011 og 2020, eller vært på skjermingsordningen i samme periode. Vi har dermed ikke et komplett datasett over alle arbeidstakere og bedrifter i Norge og må derfor hente ut data fra SSB. Tabell 3-1, Tabell 3-2 og Tabell 3-3 er supplert med data fra SSB over fordelingen av totalt antall ansatte og bedrifter over alle næringer.

Som vi ser av Tabell 3-1 er det en klar overrepresentasjon blant arbeidstakere i helse- og omsorgssektoren sammenlignet med sysselsettingen og andre sysselsatte med over 15 dager fravær. Helse- og sosialtjenester er en næring med generelt høyt legemeldt sykefravær. Det er også en liten overrepresentasjon i undervisningssektoren. Det samsvarer stort sett med funnene fra Helde og Nossen (2014), som skrev at «Samlet sett var 56 prosent av arbeidstakerne med refusjon i 2013 ansatt innen helse- og sosialtjenester, undervisning eller offentlig administrasjon». For øvrige næringer er fordelingen av refusjonsmottakere omtrent som fordelingen av alle sysselsatte etter næring.

Tabell 3-1 Andel personer i hver sektor i 2019.

Nærings- kode	Næring	Refusjons- mottakere	Sysselsatte med over 15 dager fravær	Alle sys- selsatte
Q	Helse- og sosialtjenester	43 %	31 %	21 %
G	Varehandel	11 %	12 %	13 %
P	Undervisning	10 %	9 %	8 %
C	Industri	7 %	7 %	8 %
F	Bygg- og anleggsvirksomhet	6 %	8 %	8 %
H	Transport og lagring	5 %	6 %	5 %
O	Offentlig administrasjon og forsvar	5 %	5 %	6 %
N	Forretningsmessig tjenesteyting	4 %	5 %	5 %
M	Faglig og teknisk tjenesteyting	2 %	3 %	5 %
I	Overnatting og servering	2 %	3 %	4 %
J	Informasjon og kommunikasjon	1 %	2 %	4 %
S	Annen tjenesteyting	1 %	2 %	2 %
R	Kulturell virksomhet	1 %	1 %	2 %
K	Finansierings og forsikring	1 %	1 %	2 %
B	Bergverksdrift og utvinning	1 %	2 %	2 %

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV, og (SSB, 2022b)

Mens Tabell 3-1 viser sektorfordelingen, viser Tabell 3-2 andelen av sysselsatte på skjermingsordningen et gitt år i en gitt sektor. Altså antall personer på skjermingsordningen i sektor *i* delt på antall sysselsatte i sektor *i*. Tabellen viser oss altså intensiteten i enhver næring. Som vi ser ligger andelen mellom 0,2 prosent og 2,4 prosent. I sektoren med høyest intensitet, helse og sosial, er andelen som er på ordningen 2,4 prosent. i toppårene 2016, 2017 og 2018. På tvers av alle næringene ser vi at andelen ligger omtrent på 1 prosent.

Tabell 3-2 Andel av sysselsatte i Norge på skjermingsordningen

Næring	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Helse- og sosialtjenester	2,2 %	2,3 %	2,4 %	2,4 %	2,4 %	2,3 %	2,1 %	1,7 %
Varehandel	0,8 %	0,8 %	0,9 %	0,9 %	1,0 %	0,9 %	0,8 %	0,7 %
Industri	1,2 %	1,2 %	1,2 %	1,2 %	1,2 %	1,1 %	1,0 %	0,8 %
Undervisning	1,2 %	1,3 %	1,3 %	1,3 %	1,3 %	1,3 %	1,2 %	0,9 %
Bygg- og anleggsvirksomhet	0,8 %	0,8 %	0,9 %	0,9 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,6 %
Transport og lagring	1,1 %	1,2 %	1,2 %	1,3 %	1,4 %	1,2 %	1,1 %	0,9 %
Offentlig administrasjon og forsvar	1,0 %	1,0 %	1,1 %	1,2 %	1,1 %	1,1 %	1,0 %	0,8 %
Forretningsmessig tjenesteyting	1,0 %	1,0 %	1,1 %	1,1 %	1,0 %	0,9 %	0,9 %	0,7 %
Faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	0,4 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,4 %
Øvrige	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,2 %

Næring	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Alle	1,1 %	1,1 %	1,2 %	1,2 %	1,2 %	1,1 %	1,0 %	0,9 %

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV og (SSB, 2022a)

Tabell 3-3 viser andelen virksomheter som har ansatte på skjermingsordningen fordelt på år og sektor. Altså antall virksomheter med minst en ansatt på skjermingsordningen i sektor *i* delt på antall virksomheter i sektor *i*. Som vi ser er de sektorene med største andel virksomheter på ordningen helse og sosial, undervisning, offentlig administrasjon og industri.

Tabell 3-3 Andel virksomheter innenfor hver næring med ansatte på skjermingsordningen

Næring	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Helse- og sosialtjenester	20 %	20 %	21 %	23 %	22 %	21 %	20 %	18 %
Varehandel	5 %	5 %	5 %	6 %	6 %	6 %	5 %	4 %
Industri	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	11 %	11 %	9 %
Undervisning	22 %	22 %	22 %	23 %	23 %	23 %	21 %	18 %
Bygg- og anleggsvirksomhet	6 %	5 %	5 %	6 %	6 %	5 %	5 %	4 %
Transport og lagring	5 %	5 %	6 %	6 %	6 %	6 %	5 %	5 %
Offentlig administrasjon og forsvar	18 %	19 %	20 %	21 %	20 %	20 %	19 %	17 %
Forretningsmessig tjenesteyting	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	6 %	5 %
Faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	3 %	3 %	3 %	4 %	4 %	3 %	3 %	3 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %	2 %
Øvrige	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	3 %	2 %
Alle	8 %	8 %	8 %	9 %	9 %	8 %	8 %	6 %

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV og (SSB, 2022c)

3.2.2.2 Bruk av ordningen etter størrelse

I Tabell 3-4 sammenlignes størrelsen på virksomhetene personer med refusjon arbeider i tilsvarende fordeling for alle personer med minst 15 dagers sykefravær. Som vi ser jobber 41 prosent av personene som mottok refusjon i 2019 i en bedrift med mellom 5 og 20 årsverk. Samtidig ser vi at blant arbeidstakerne med minst 15 dagers sykefravær i 2019 jobbet 36 prosent i bedrifter i samme størrelseskategori.

Tabell 3-4 Andel personer i bedrifter av ulik størrelse. Personer med utbetaling over refusjonsordningen og personer med over 15 dagers sykefravær.

Avtalte årsverk i bedriften*	Personer med refusjon	Personer med over 15 dagers sykefravær
Under 5 årsverk	24%	26%
5 til 20 årsverk	41%	36%
20 til 100 årsverk	29%	27%
Over 100 årsverk	6%	10%

* Avtalte dagsverk delt på 260

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Tabell 3-5 viser at for samtlige næringer, og for snittet for alle næringer, så har bedrifter med refusjonsutbetalinger klart flere ansatte i snitt, enn øvrige bedrifter.

Tabell 3-5 Gjennomsnittsstørrelse (antall ansatte) for virksomheter med ansatte på refusjonsordningen og alle virksomheter i 2019.

Næring	Alle virksomheter	Virksomheter med ansatte på refusjonsordningen
Helse- og sosialtjenester	25,3	79,8
Varehandel	9,25	27,1
Industri	17,1	91
Undervisning	37,1	81,7
Bygg- og anleggsvirksomhet	10,2	41,7
Transport og lagring	13,5	108
Offentlig administrasjon og forsvar	40,3	119
Forretningsmessig tjenesteyting	17,8	90,1
Faglig vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	9,27	47,6
Overnattings- og serveringsvirksomhet	11,4	40,7
Øvrige	11,7	95,5
Alle	15,0	73,0

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV og (SSB, 2022c)

Tabell 3-6 viser at gjennomsnittsstørrelsen på virksomheter med minst en refusjonsdeltaker har vært økende, og at virksomhetene i snitt har litt under to ansatte som mottar refusjon.

Tabell 3-6 Andel av ansatte på refusjonsordningen per år.

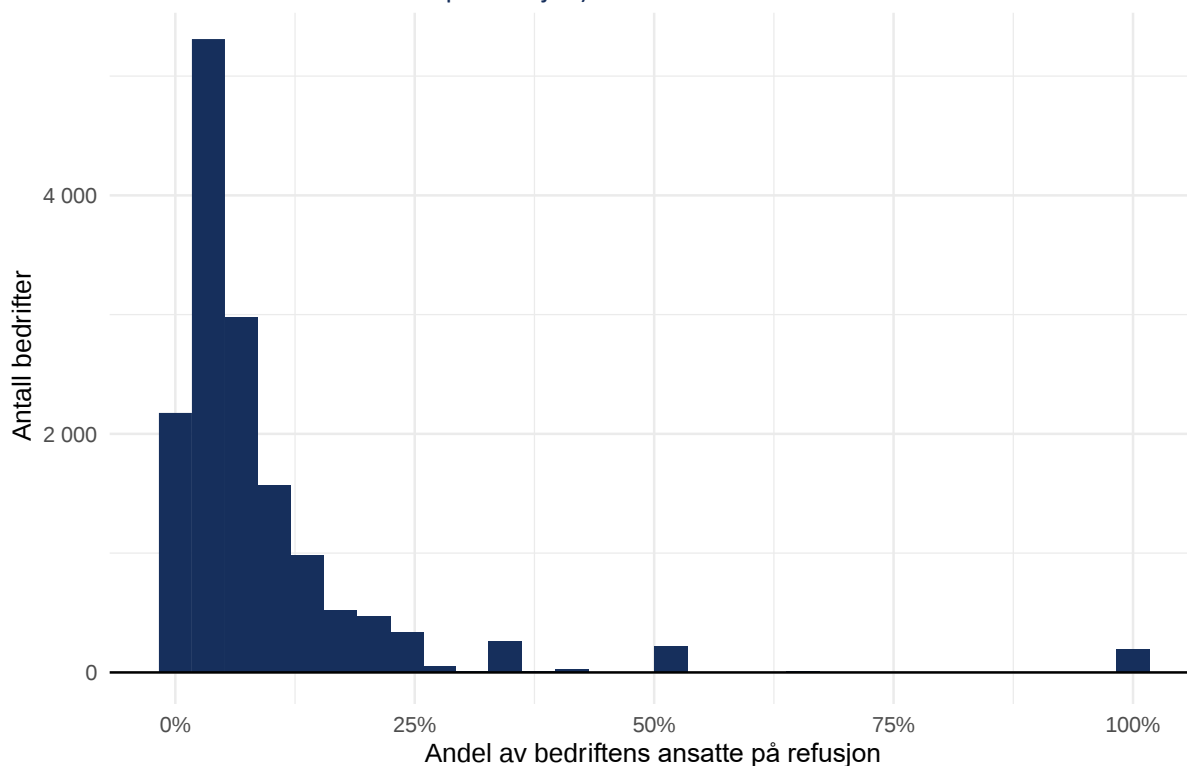
År	Gjennomsnittlig antall ansatte i bedriften	Gjennomsnittlig antall ansatte på refusjon i bedriften	Gjennomsnittlig andel på refusjon	Median andel på refusjon
2013	57,6	1,85	10,3 %	5,9 %
2014	59,4	1,91	10,2 %	5,9 %
2015	61,2	1,9	9,9 %	5,6 %
2016	61,2	1,92	9,7 %	5,6 %
2017	61,7	1,93	9,6 %	5,6 %
2018	63,7	1,9	9,4 %	5,3 %
2019	65,8	1,87	9,2 %	5,3 %
2020	70,3	1,8	9,0 %	5,0 %
Alle	62,4	1,89	9,7 %	5,6 %

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Som vi ser av fordelingen til andelen av ansatte på refusjon innenfor hver bedrift (Figur 3-9), ser vi at de fleste tilfeller er mellom 0 prosent og 10 prosent, og en lang høyrehale, inkludert noen virksomheter der alle ansatte er på ordningen. Vi vet fra Tabell 3-5 at personer med refusjon jobber i snitt i større bedrifter med flere ansatte. Fra denne figuren lærer vi at det er vanligst at det er en lav andel av de ansatte i en virksomhet som er på ordningen.

Figur 3-9

Fordelingen av bedriftenes andel av ansatte som er på refusjonsordningen (for bedrifter med ansatte på refusjon) i 2019



Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

3.2.3 Sykefraværet som er dekket av skjermingsordningen

Det legemeldte sykefraværet i 2019 til personer som har mottatt refusjon samme år var i gjennomsnitt 47,3 dager. Til sammenligning hadde de øvrige i datasettet (personer med over 15 dager fravær mellom 2013 og 2020) 34,8 dager.

Tabell 3-7 viser fordelingen av legemeldte sykefraværstilfeller på diagnose, og Tabell 3-8 viser fordelingen av legemeldte tapte dagsverk på diagnose. Som vi ser både for tilfeller og tapte dagsverk, er det en ganske lik fordeling sammenlignet med hele landet. Vi ser at luftveislidelser og psykiske lidelser er underrepresentert, mens sykdom i fordøyelsesorganer og sykdom i nervesystemet er overrepresentert.

Tabell 3-7 Fordelingen av legemeldte sykefraværstilfeller på diagnose i 2019. Fordelt på personer med refusjon og landet for øvrig.

ICPC-2	Diagnosegruppe	Personer med refusjon	Personer med over 15 dager sykefravær	Alle sykemeldte
L	Muskel- og skjelettlidelser	28 %	32%	29%
R	Luftveislidelser	17 %	12%	22%
P	Psykiske lidelser	11 %	18%	15%
D	Sykdom i fordøyelsesorganer	10 %	7%	7%
N	Sykdom i nervesystemet	9 %	6%	5%

ICPC-2	Diagnosegruppe	Personer med refusjon	Personer med over 15 dager sykefravær	Alle sykemeldte
A	Allmenne/uspesifikke lidelser	6 %	7%	6%
W	Svangerskapslidelser	3 %	5%	4%
K	Hjerte- og karsykdommer	2 %	3%	3%
-	Andre lidelser	12 %	10%	9%

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV, og (NAV, 2022)

Tabell 3-8 Fordelingen av legemeldte tapte dagsverk på diagnose i 2019. Fordelt på personer med refusjon og landet for øvrig.

ICPC-2	Diagnosegruppe	Personer med refusjon	Personer med over 15 dager sykefravær	Alle sykemeldte
L	Muskel- og skjelettlidelser	39 %	38%	36%
R	Luftveislidelser	7 %	4%	9%
P	Psykiske lidelser	15 %	23%	21%
D	Sykdom i fordøyelsesorganer	7 %	5%	5%
N	Sykdom i nervesystemet	10 %	6%	6%
A	Allmenne/uspesifikke lidelser	5 %	6%	6%
W	Svangerskapslidelser	5 %	5%	5%
K	Hjerte- og karsykdommer	2 %	4%	3%
-	Andre lidelser	10 %	9%	9%

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV, og (NAV, 2022)

I Tabell 3-9 har vi sjekket sannsynligheten for å ha samme hoveddiagnose i 2018 og 2019. Hoveddiagnose er her definert som den diagnosegruppen som individet har flest tapte dagsverk på grunn av. For eksempel: blant alle som hadde flest tapte dagsverk på grunn av muskel- og skjelettlidelser i 2019, hadde 38 prosent også flest tapte dagsverk på grunn av muskel og skjelettlidelser i 2018.

Tabell 3-9 Sannsynligheten for å ha samme hoveddiagnose i 2018 og 2019

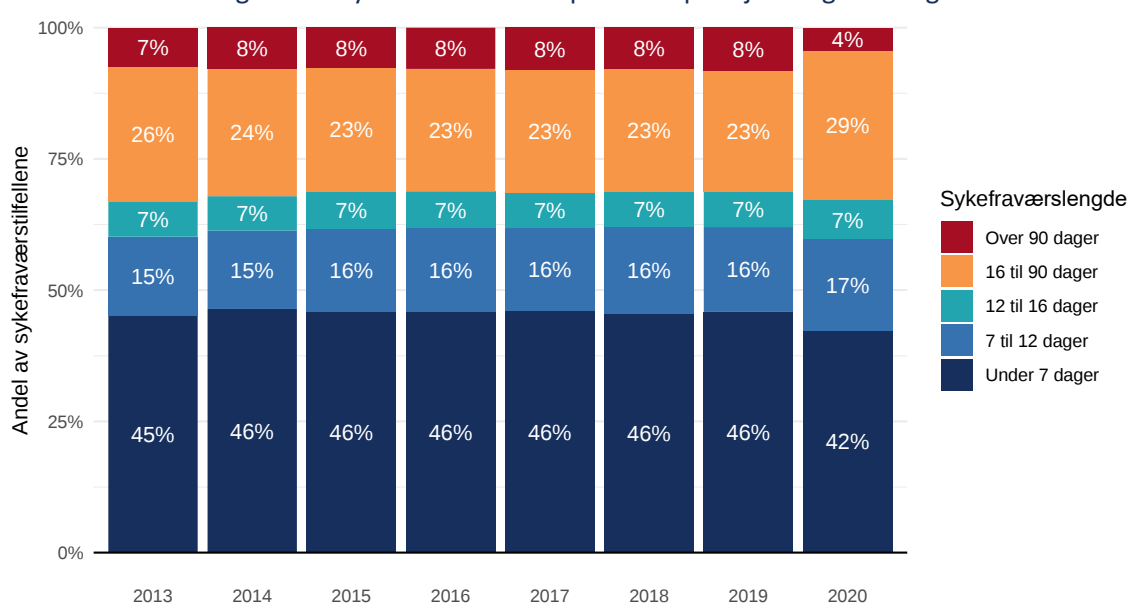
ICPC-2	Diagnosegruppe	Sannsynlighet
L	Muskel- og skjelettlidelser	38 %
P	Psykiske lidelser	33 %
B	Blod, bloddannende organer og immunsystemet	29 %
W	Svangerskapslidelser	27 %
N	Sykdom i nervesystemet	25 %
K	Hjerte- og karsykdommer	24 %
T	Endokrine, metabolske og ernæringsmessige problemer	24 %
X	Kvinnelige kjønnsorganer	21 %
R	Luftveislidelser	19 %
D	Sykdom i fordøyelsesorganer	18 %
Y	Mannlige kjønnsorganer	18 %
A	Allmenne/uspesifikke lidelser	17 %

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV, og (NAV, 2022)

Som vi ser er muskel- og skjelettlidelser den diagnosegruppen som det er mest vanlig å ha flere år på rad, etterfulgt av psykiske lidelser. At det er vanlig med gjentagende fravær grunnet psykiske lidelser gjør at det er overraskende at disse diagnosene er underrepresentert blant deltakere i skjermingsordningen.

Figur 3-10 viser fordelingen til antall legemeldte tapte dagsverk per sykefraværstilfelle for alle personer på skjermingsordningen, etter hvilket år sykefraværet startet. De fleste sykefraværstilfellene er korte og varer under 7 dager. Omkring 16 prosent varer mellom 7 og 12 dager, 7 prosent mellom 12 og 16 dager, 23 prosent mellom 16 og 90 dager, mens omkring 8 pst varer mer enn 90 dager. Merk at 2020 ikke er direkte sammenlignbart med de andre årene fordi et forløp som starter i et år kan løpe inn i et annet. I 2020 kuttet alle forløpene som ville løpt inn i 2021 av. I tillegg har koronapandemien påvirket sykdomsadferden.

Figur 3-10 Hvor langt er et typisk sykefravær?
Legemeldt sykefravær for alle personer på skjermingsordningen



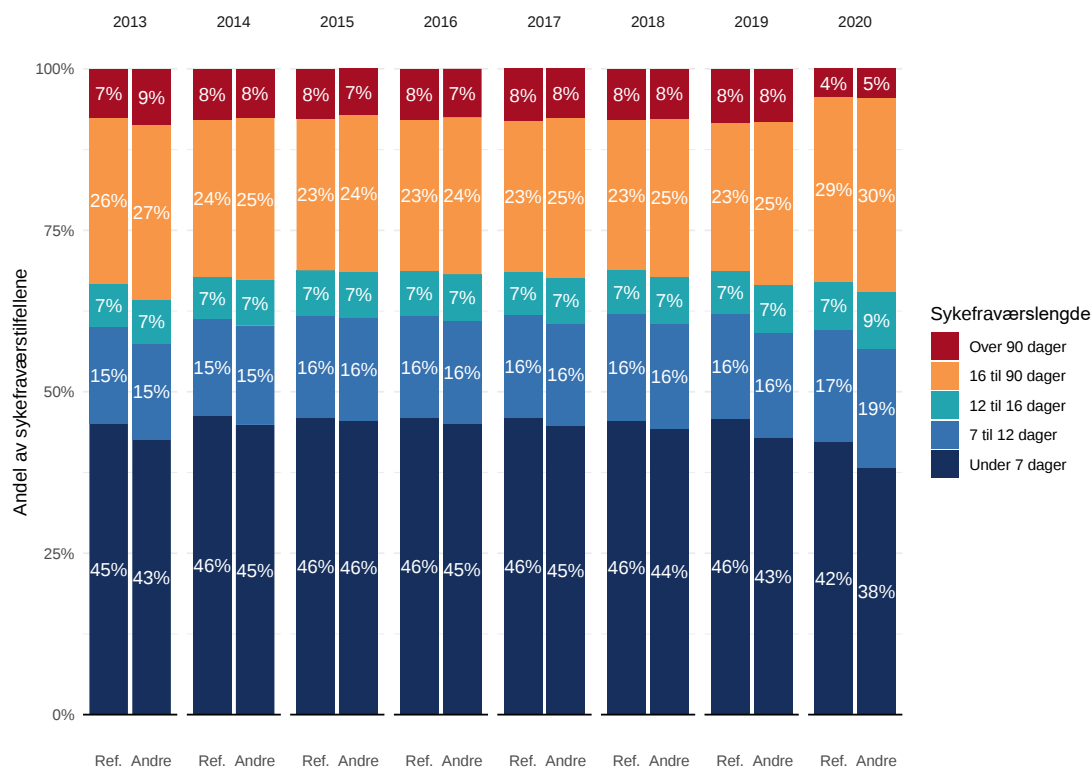
Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Figur 3-11 sammenligner lengden på sykefravær per tilfelle for personer på skjermingsordningen og de som ikke er på ordningen. Gruppen «andre» i Figur 3-11 er øvrige personer det er hentet ut registerdata for, og ikke hele befolkningen. Disse står imidlertid for det store flertallet av sykefraværstilfeller. Det er personer med minst 15 dagers sykefravær i minst ett av årene mellom 2013 og 2020, men ikke er med i skjermingsordningen i det aktuelle året. Denne gruppen vil ikke være representativ for alle arbeidstakere, men inkluderer alle som potensielt kan være i målgruppen for skjermingsordningen.

66 prosent av sykefraværsløpene som ble startet i 2019 hadde en varighet på 16 dager eller under, mot 69 prosent av sykefraværene til de som var refusjonsmottakere. 25 prosent av sykefraværene til befolkningen som helhet var på over 16 dager, men under 12 uker, mot 23 prosent for refusjonsmottakere. Refusjonsmottakere og øvrige sykemeldte hadde lik andel sykefravær med en varighet på mer enn 90 dager. Også her samsvarer våre funn stort sett de til Helde og Nossen (2014), som fant at refusjonsmottakerne i snitt hadde like lange sykefravær som andre sykemeldte, men flere tilfeller per person.

Figur 3-11

Hvor mange dagsverk går tapt per sykefravær? Legemeldt sykefravær fordelt på refusjonsmottakere og andre

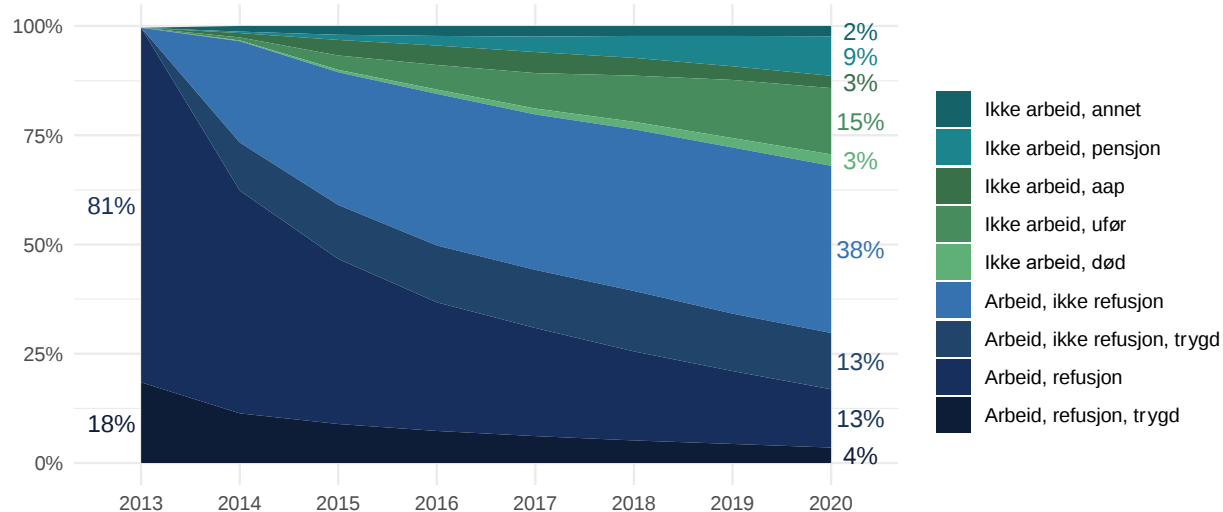


Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

3.3 Utvikling i arbeidsmarkedsstatus for individer på skjermingsordningen

Figur 3-12 viser utviklingen i arbeidsmarkedsstatus til alle 28 983 som var mottakere av refusjonsutbetalinger i 2013. I 2013 var alle, per definisjon i arbeid og mottakere av refusjon, men 18 prosent var også mottakere av enten arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd i tillegg. Ett år senere, er andelen som fortsatt er refusjonsmottakere på 62 prosent, mens andelen som fortsatt er i arbeid er på 97 prosent. I 2020 er andelen som fortsatt mottar refusjon på 17 prosent, mens andelen med aktive arbeidsforhold er på 68 prosent. Enkelte personer har arbeidsforhold noen av årene, men ikke alle, eller er refusjonsmottakere i kun noen av årene. Det er derfor bevegelser mellom de ulike gruppene fra år til år. Vi finner med andre ord i likhet med Helde og Nossen (2014) at det er en stor utskiftning i refusjonsgruppen.

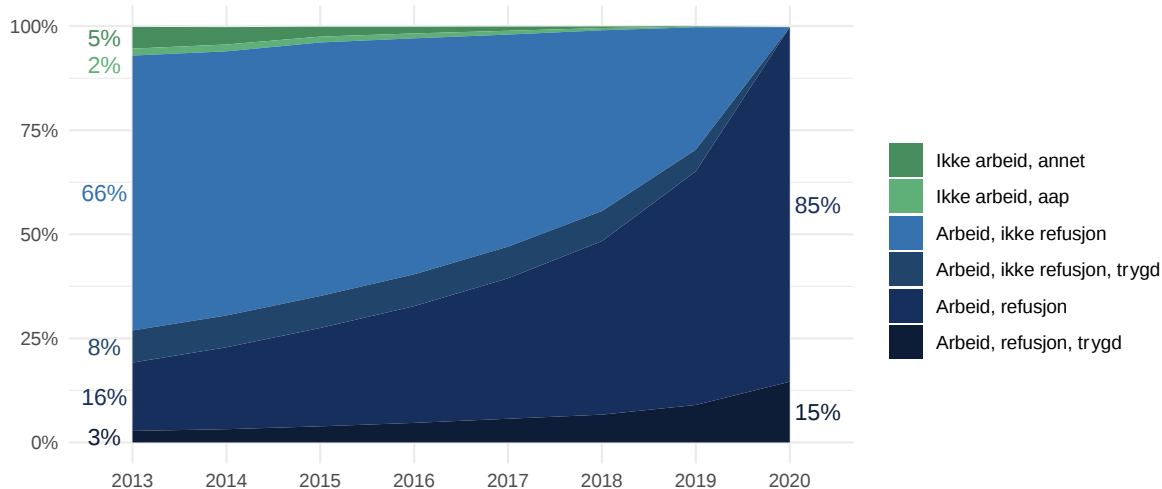
Figur 3-12 Utviklingen til personer som er på skjermingsordningen i 2013



Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Figur 3-13 viser arbeidsmarkedsstatusen fra 2013 frem til 2020 av alle som var på skjermingsordningen i 2020. Syv år før var totalt 74 prosent i arbeid, uten refusjon, mens 19 prosent var del av ordningen allerede i 2013. Deretter øker andelen som er del av ordningen gradvis, men så sent som i 2018 var fortsatt under halvparten av de som i 2020 ville være på ordningen som mottok refusjon. Det viser igjen at det er stor utskifting i refusjonsgruppen.

Figur 3-13 Utviklingen til personer som er på skjermingsordningen i 2020



Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

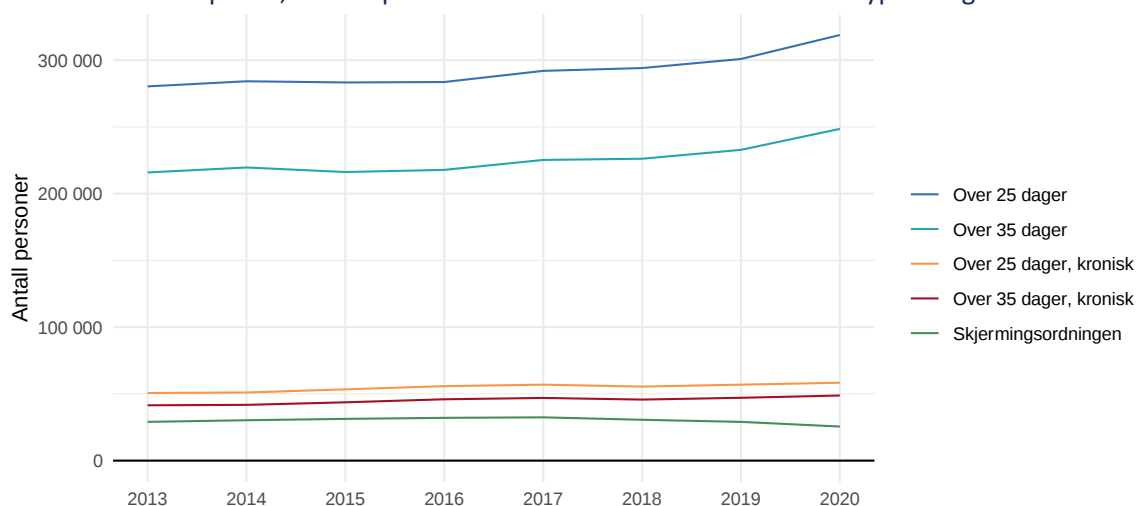
Det er en lav andel som kommer til ordningen fra å ha vært helt utenfor arbeidslivet. I 2013 var det kun 7 prosent av 2020-deltakerne som ikke var i arbeid. Andelen som kombinerer trygd og arbeid er noe høyere. At få deltakere i ordningen kommer fra en situasjon der de har vært helt utenfor arbeidslivet kan tyde på at ordningen ikke har avgjørende betydning for at personer utenfor arbeidslivet kommer i jobb. Dette funnet bør imidlertid ikke tolkes som et bevis på at ordningen ikke har et positivt bidrag for denne gruppen. Antallet som kommer i arbeid etter å ha vært helt ute av arbeidslivet er lavt, og det er derfor ikke overraskende at kun en liten andel av refusjonsmottakere er i denne gruppen. Vi mener gruppen som går fra trygd til arbeid bør

studies nærmere, både med tanke på å få en bedre forståelse av hvilken effekt skjermingsordningen kan ha og for å få mer informasjon om denne gruppens kjennetegn.

3.3.1 Antall personer som potensielt kunne vært på skjermingsordningen

Figur 3-14 viser utviklingen i antall personer som har sykefravær over henholdsvis 25 og 35 dager per år, og fordelt på om de har en kronisk lidelse eller alle typer lidelser. En person er i dette tilfellet kategorisert som å ha en kronisk lidelse dersom diagnosen for minst ett av de legemeldte sykefraværene i det aktuelle året faller innenfor en diagnosekategori som defineres som kronisk av Helde og Nossen (2014).⁸ Som vi ser, er det en vekst. I 2013 var det 280 000 personer som hadde mer enn 25 dager fravær (50 000 over 25 dager og en kronisk lidelse), mens det i 2019 var 301 000 (hvorav 57 000 med en kronisk lidelse). Videre var det 215 000 (41 000 kroniske) som hadde over 35 dager i 2013 og 233 000 (47 000 kroniske) i 2019.

Figur 3-14 **Utviklingen i antall personer som har sykefravær over henholdsvis 25 og 35 dager per år, fordelt på om de har kroniske lidelser eller alle typer diagnoser**



Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Til sammenligning var det 29 000 på skjermingsordningen i 2013 og 2019. Med andre ord er det nesten dobbelt så mange som både har en kronisk diagnose og et sykefravær som tilfredsstiller den høyeste terskelverdien for å bli del av ordningen (35 dagers fravær). Dette gjelder bare det legemeldte fraværet, egenmeldt kommer i tillegg. Det er verdt å merke seg at Helde og Nossen (2014) finner at kun en fjerdedel av sykefraværet til refusjonsmottakere er forårsaket av kroniske sykdommer, og at det derfor ikke kun er personer med disse diagnosene som vil kvalifisere.

Det kan gjøres individuelle vurderinger som både gjør at det kan være færre eller flere enn de som er identifisert her som kan kvalifisere. For å kvalifisere er det blant annet krav om at det høye sykefraværet må være i hovedsak forårsaket av den langvarige eller kroniske sykdommen, og at det skal være risiko for høyt sykefravær også fremover. Tallene gir allikevel et inntrykk av at det er sannsynlig at det er adskillig flere som kvalifiserer til ordningen enn som bruker den. Som vist i Figur 3-4 er antallet avslag på søknader om å bli med i ordningen på 3000-5000 i året, og om lag

⁸ Diagnosekategoriene som defineres som at de kan være kroniske er: A79, A90, B71, B73–74, B79, B90, D72, D74–77, D81, D93–94, F81, H80, K71, K73, K76–77, K86–87, K90–91, L18, L71, L82, L88–91, L94–95, N04, N70, N74, N85–90, P15, P70–73, P85, R79, R84–85, R89, R95–96, S77, S83, S91, S97, T71, T80, T89–90, T92, U75–77, U85, U88, W72, W76, X75–77, X83, Y77–78 og Y82–85.

én av fire som søker får medhold. Det tyder på at dersom det er et underforbruk av ordningen, er det hovedsakelig på grunn av at de som eventuelt kvalifiserer uten å være med ikke har søkt, heller enn at de har søkt og fått avslag.

Som vi ser av Tabell 3-10 er det omkring 1 000 personer i året som har AAP eller uføretrygd i forkant av første refusjon. Til sammenligning er det omkring 10 000 nye mottakere av refusjon fra skjermingsordningen per år (men kun 8 000 og 5 000 i 2019 og 2020).

Tabell 3-10 Antall personer som hadde AAP eller uføretrygd fram til minst 60 dager før første refusjon

År	Antall personer
2013	1 664
2014	1 561
2015	1 616
2016	1 502
2017	1 302
2018	1 063
2019	828
2020	466
Totalt	10 005

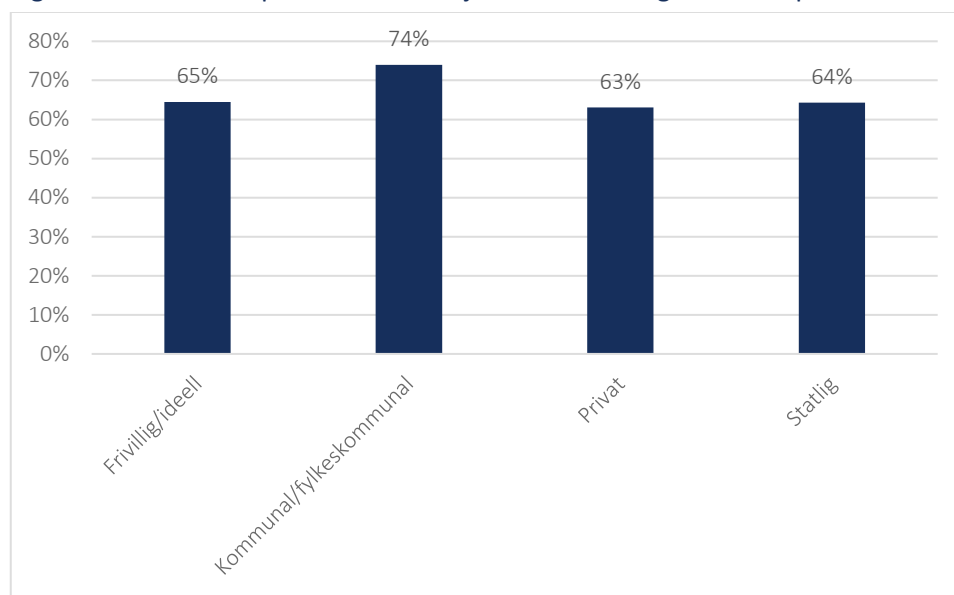
Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

3.4 Resultater fra spørreundersøkelsen

3.4.1 Kjennskap til ordningen og grunner til å ikke benytte seg av den

Spørreundersøkelsen gir en indikasjon på bedriftenes kjennskap til- og bruk av skjermingsordningen. Svarene som er oppgitt tyder på at det overordnet er 64 prosent av respondentene som kjenner til skjermingsordningen.

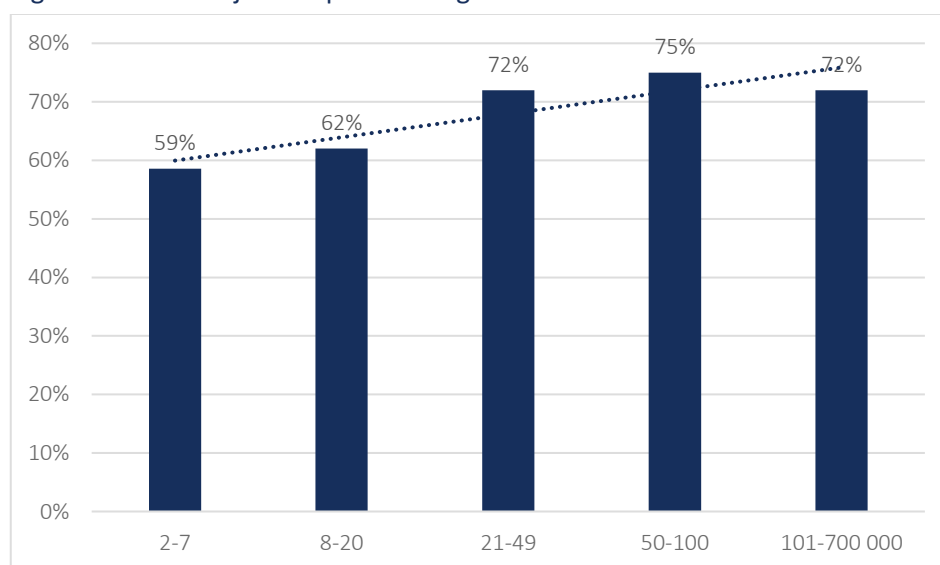
Respondentene med kjennskap til ordningen fordeler seg relativt likt på tvers av sektorene, med unntak av respondenter fra kommunal sektor. Figur 3-15 viser andelen respondenter som angir at de kjenner til ordningen, fordelt etter sektor. Blant respondentene fra kommunal sektor kjenner hele 74 prosent til skjermingsordningen, mens kun 63 prosent av respondentene i privat sektor kjenner til ordningen.

Figur 3-15 Respondenter som kjenner til ordningen fordelt på sektor

Kilde: Spørreundersøkelse utført av Vista Analyse 2022

For å vurdere hvorvidt det er forskjell på bedrifter basert på deres størrelse deles de inn i fem grupper basert på antall ansatte. Én måte gruppere disse på er etter små, mellomstore og store bedrifter. Ofte er små bedrifter de med under 20 ansatte, mellomstore bedrifter de med under 100 ansatte, og store bedrifter de med over 100 ansatte. Ettersom det her er mange respondenter som faller under små og mellomstore bedrifter er disse delt i flere intervaller. Figuren under viser sammenhengen mellom antall ansatte, og andel med kjennskap til skjermingsordningen i disse gruppene. Det ser ut som at bedrifter med flere ansatte i noe større grad kjenner til ordningen.

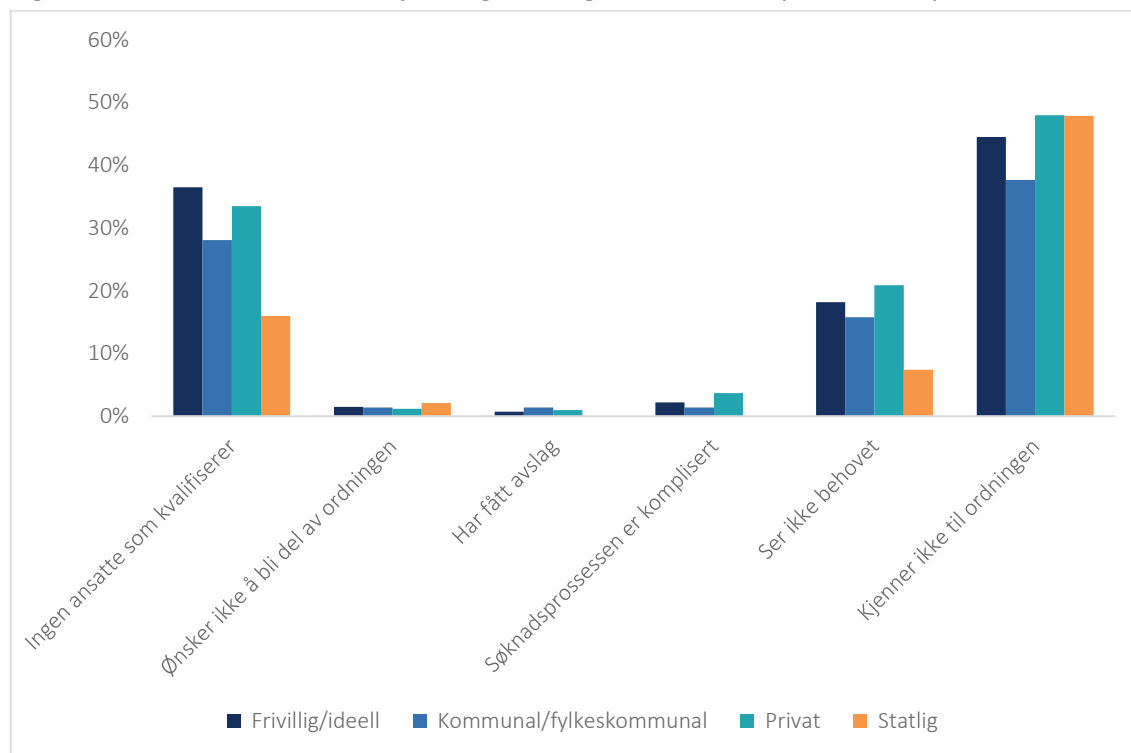
Best kjennskap synes det å være i bedriftene med mellom 50 og 100 ansatte. Dette kan tyde på at større bedrifter har bedre kjennskap til ordninger som gjør det lettere å holde ansatte i arbeidslivet.

Figur 3-16 Kjennskap til ordningen fordelt etter antall ansatte

Kilde: Spørreundersøkelse utført av Vista Analyse 2022

Respondentene som oppgir å ikke benytte seg av skjermingsordningen blir bedt om å oppgi årsakene til dette. I Figur 3-17 er de oppgitte årsakene fordelt på sektor. Respondentene kunne her oppgi flere årsaker. Høyden på stolpene angir dermed andelen som har angitt de ulike årsakene, fordelt på sektorene, som er representert i ulike farger.

Figur 3-17 Årsaker til at skjermingsordningen ikke blir benyttet fordelt på sektor

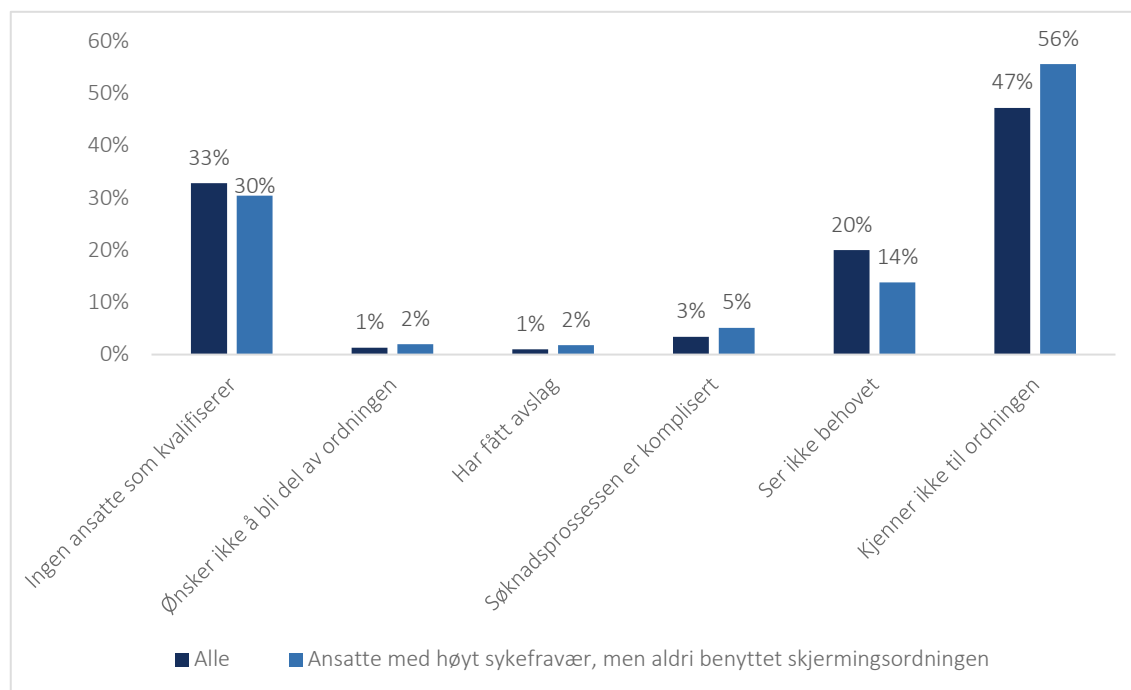


Kilde: Spørreundersøkelse utført av Vista Analyse 2022

De to vanligste årsakene til at ordningen ikke blir benyttet synes å være at man ikke kjenner til ordningen, samt at virksomheten ikke har noen ansatte som kvalifiserer til å ta del i ordningen. Sistnevnte kan være tilfellet, men det kan også være mulig at bedriften har ansatte som kunne ha kvalifisert, uten å selv være klar over dette. For å vurdere hvorvidt dette kan være tilfellet er det også spurt om noen ansatte i virksomheten har hatt mer enn 35 dagers sykefravær det siste året. Dersom respondentene svarer ja på dette er det en viss sannsynlighet at denne arbeidstakeren ville kvalifisert til å ta del i ordningen. Svar på dette spørsmålet kan dermed brukes som en indikator på hvorvidt ordningen underforbrukes, samt hvorvidt respondentene faktisk har kjennskap til hva som kvalifiserer til deltakelse i ordningen.

Blant de som oppgir å ha ansatte med over 35 dagers sykefravær det siste året er det 62 prosent som oppgir å aldri ha brukt skjermingsordningen. I denne gruppen av respondenter er det høyere andel som svarer at de ikke kjenner til ordningen, sammenliknet med alle respondenter (56 prosent mot 47 prosent i hele utvalget). Dette kan tyde på at de finnes en gruppe arbeidsgivere som kunne benyttet ordningen, men ikke gjør det grunnet manglende kjennskap. Disse har også lavere andel som ikke ser behovet for en slik ordning. Dette tyder på at det finnes en del bedrifter som kunne kvalifisert til ordningen, og som ser et slikt behov, men som ikke kjenner til ordningen. Dette indikerer at ordningen brukes mindre enn den kunne ha gjort dersom den hadde vært bedre kjent blant bedriftene. I tillegg har disse noe høyere andel som svarer at de ikke ser behovet for å delta i ordningen. Figur 3-18 vises en sammenlikning av svarandeler mellom denne gruppen av respondenter og resten.

Figur 3-18 Forskjell mellom de som har høyt sykefravær og ikke benytter ordningen og resten

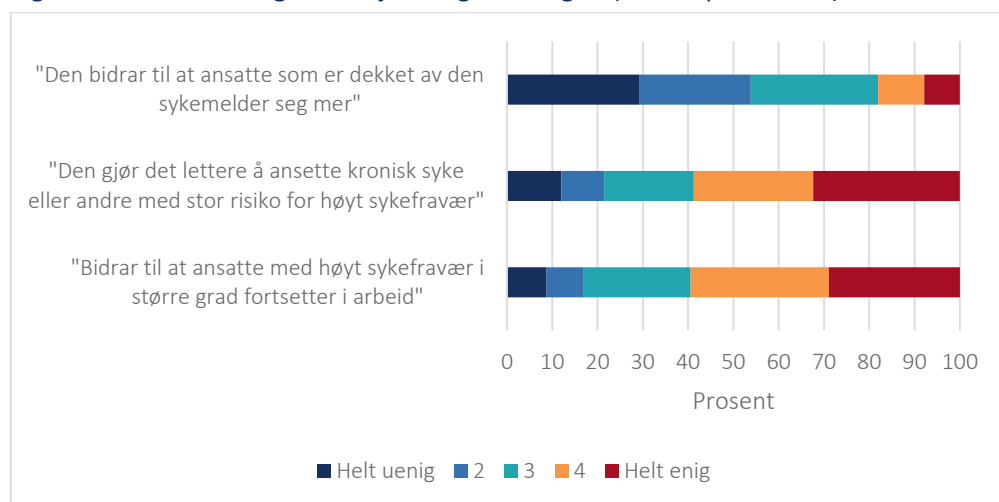


Kilde: Spørreundersøkelse utført av Vista Analyse 2022

3.4.2 Virksomhetenes vurdering av ordningens effekter

Videre er respondentene bedt om å vurdere til hvilken grad de er uenige eller enige i en rekke utsagn om skjermingsordningen, listet i Figur 3-19. Her ble respondentene bedt om å vurdere enigheten i utsagnet på en skala fra 1 til 5, hvor 1 betyr «helt uenig», og 5 betyr «helt enig». Et flertall er helt eller delvis uenige i at ordningen bidrar til at ansatte sykemelder seg mer, mens et flertall av respondentene er helt eller delvis enige i at ordningen gjør det lettere å ansette kronisk syke, samt at den bidrar til at ansatte fortsetter i arbeid. Dette tyder på at de fleste mener at skjermingsordningen bidrar til å holde ansatte i arbeid.

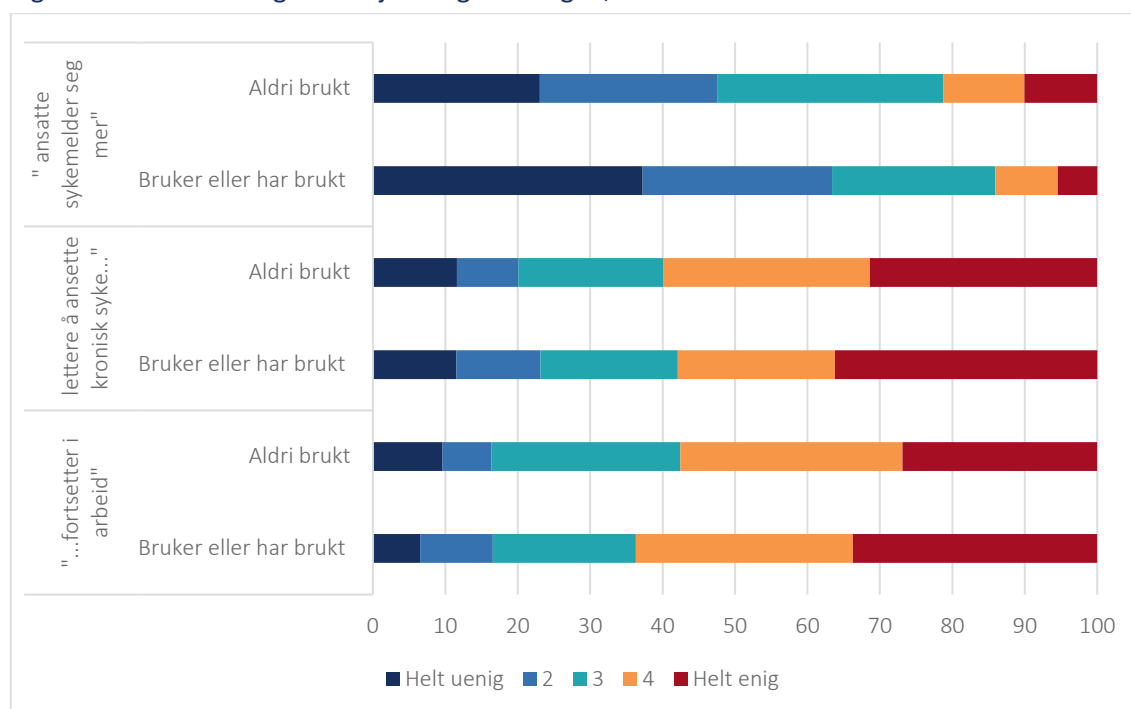
Figur 3-19 Utsagn om skjermingsordningen (alle respondenter)



Kilde: Spørreundersøkelse utført av Vista Analyse 2022

Dersom respondentene deles opp i to grupper, basert på om de har benyttet seg av ordningen eller ikke, ser vi at svarene på disse spørsmålene er noe ulike. Figur 3-20 viser disse forskjellene. Her er de samme utsagnene som vist i Figur 3-19 brukt.

Figur 3-20 Utsagn om skjermingsordningen, etter bruk



Kilde: Spørreundersøkelse utført av Vista Analyse 2022

Fra Figur 3-20 ser vi at de som benytter eller har benyttet skjermingsordningen mener i mye større grad at den ikke bidrar til at ansatte sykemelder seg mer. Disse er også mer enige i at ordningen gjør det lettere å ansette kronisk syke, samt at den bidrar til å holde ansatte i arbeid, sammenliknet med de som ikke har benyttet ordningen. Dette tyder på at de som har benyttet seg av ordningen har gode erfaringer rundt ansattes adferdsrespons, samt at de er mer tilbøyelige til å ansette personer med risiko for høyt sykefravær. Dette kan tyde på at ordningen i så måte fungerer etter hensikten, og at de som benytter seg av ordningen har gode erfaringer.

3.4.3 Svar om forebygging og bruk av ordningen

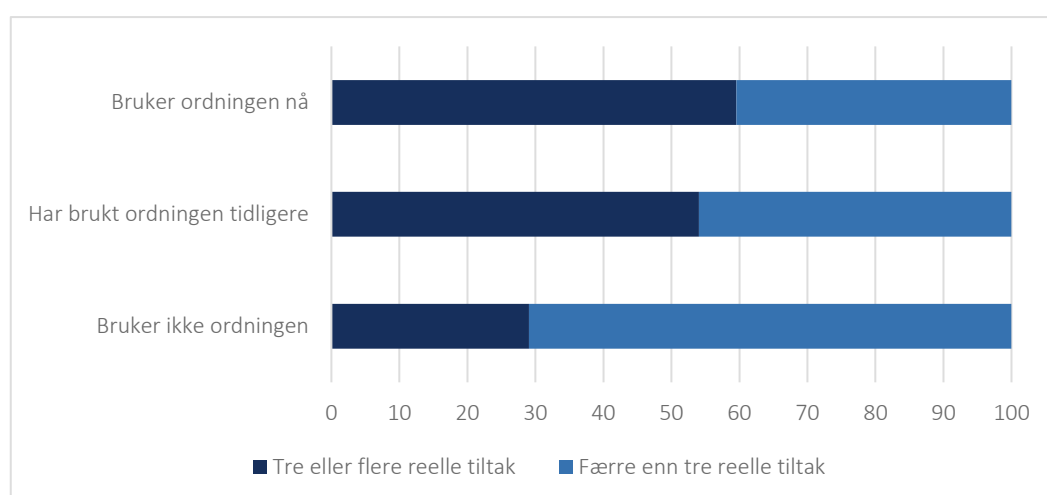
Videre ble respondentene spurt om forebyggende tiltak de hadde innført på arbeidsplassen de siste fem årene for å holde ansatte i arbeid. Her kunne respondentene velge mellom en rekke mulige tiltak. Blant valgmulighetene var det noen gode, anbefalte tiltak, for å forebygge sykefravær, og noen tiltak som var fiktive i så måte at de ikke er anbefalte som del av arbeidet med å redusere sykefraværet i bedrifter. Respondentene fikk ikke informasjon om hvilke tiltak som var anbefalte tiltak, og hvilke som var fiktive tiltak. Hensikten med å inkludere fiktive tiltak er å unngå en feilkilde i denne typen undersøkelser, der respondentene krysser av på svar som fremstår som sosialt ønskelige. De fiktive tiltakene i undersøkelsen er utformet slik at de fremstår som plausible svaralternativer. I tillegg er flere av de tiltak som kan være vanlig å ha på arbeidsplassen, selv om de ikke er anbefalt spesifikt for å forebygge sykefravær. Eventuelle fiktive tiltak som en respondent har krysset av på blir derfor hverken tolket som positivt eller negativt for den forebyggende

innsatsen. Derimot blir om virksomhetene har krysset av på de reelle tiltakene brukt til å se på om de har god forebygging.

I det videre er det definert at de av respondentene som har svart at de har innført minst tre av de reelle, anbefalte tiltakene, har god forebygging. Trettiseks prosent av respondentene som har svart på det aktuelle spørsmålet hadde god forebygging etter denne definisjonen. Privat sektor har lavest andel med gode tiltak etter denne definisjonen, med en andel på 34 prosent. I statlig sektor svarer hele 50 prosent at de har gode forebyggende tiltak.

I likhet med andelen med kjennskap til ordningen ser vi at andelen med gode tiltak stiger med bedriftens størrelse. Blant bedriftene med 2 til 7 ansatte har kun 17 prosent gode tiltak, mot respektivt 60 og 61 prosent i bedrifter med 50 til 100 og over 100 ansatte. Dette tyder igjen på at de store bedriftene har bedre oversikt over tiltak og ordninger for å beholde sine ansatte i arbeidslivet. Også mellom næringene er det betydelige forskjeller i andel med gode tiltak. Her spenner det fra kun 17 prosent med gode tiltak i jordbruk, skogbruk og fiske, til 60 prosent i offentlig administrasjon og undervisning. Også i bruken av forebyggende tiltak er det forskjeller mellom respondentene, etter hvorvidt de benytter skjermingsordningen. Dette er vist i Figur 3-21.

Figur 3-21 Forebyggende tiltak og bruk av skjermingsordningen



Kilde: Spørreundersøkelse utført av Vista Analyse 2022

Figur 3-21 viser at de som benytter, eller har benyttet seg av ordningen i større grad har gode, forebyggende tiltak enn resten. Dette tyder på at de virksomhetene som vet hva gode, forebyggende tiltak er, også benytter skjermingsordningen mer.

Funn fra spørreundersøkelsen tyder på at rundt 64 prosent kjenner til skjermingsordningen. Det er likevel en betraktelig andel som muligens kunne kvalifisert grunnet høyt sykefravær som aldri har benyttet seg av ordningen. På spørsmål om årsaker til dette er manglende kjennskap til ordningen oppgitt som hovedgrunn. Både kjennskap til ordningen, og bruk av gode, forebyggende tiltak mot sykefravær synes å øke med bedriftenes størrelse. Videre virker brukere av skjermingsordningen mer positive til å ansette arbeidstakere med høyt sykefravær, og er mindre skeptiske til ordningens effekter, enn det de som aldri har benyttet ordningen er. Dette tyder på at ordningen fungerer godt for de som benytter seg av den, men at ordningens eksistens bør gjøres mer kjent.

3.5 Sammenheng mellom skjermingsordningen og arbeidsdeltakelse

Et av de viktigste målene til skjermingsordningen er at den skal bidra til at personer med helserisiko fortsetter i arbeidslivet i større grad enn de ellers ville ha gjort. For å finne ut om dette er tilfelle skulle vi ideelt sett hatt tilgang til (i forventning) like arbeidstakere med og uten medlemskap i ordningen. En slik eksperimentlignende sammenligning kunne f.eks. oppstått dersom ordningen kun var tilgjengelig for en gruppe arbeidstakere eller om den ble innført eller vesentlig endret i løpet av dataperioden. Det er derimot vår forståelse at noen slik eksperimentlignende sammenligning er vanskelig å oppdrive. Selv om inngangskriteriene til ordningen later til å være «skarpe», har vi ikke fått tilgang til registerdata fra søknader der dette kan observeres. Dataene vi har fått over utbetalte refusjoner koblet med legemeldt sykefravær viser ingen tydelige brudd, og vi kan dermed ikke bruke inngangskriteriene til å identifisere kausal inferens. Vi har derfor sett oss nødt til å basere analysen på en enklere sammenligning av medlemmer og ikke-medlemmer, kontrollert for observerbare kjennetegn. Det er viktig å understreke at dette på ikke er et oppsett som tillater å konkludere sikkert om det finnes kausale effekter av ordningen. Vurderinger om kausale effekter må derfor basere seg på antagelser om at det ikke finnes seleksjonseffekter eller andre kausale mekanismer som forklarer regresjonsresultatene.

Vi har definert flere ulike utvalg blant de individene vi har observasjoner fra. Det første utvalget (utvalg A) vi har definert er alle som hadde minst 25 dager med fravær i 2014 og var i arbeid i 2015. Vi ser deretter på forskjellen i arbeidstilknytning for alle årene fra 2016 og fremover mellom de som var på skjermingsordningen i 2015 (kalt «refusjonsgruppen»), og de som ikke var det (kalt «kontrollgruppen»). Vi har også definert flere andre utvalg og foretatt tilsvarende analyser for dem, noe som er nærmere beskrevet i vedlegg A.

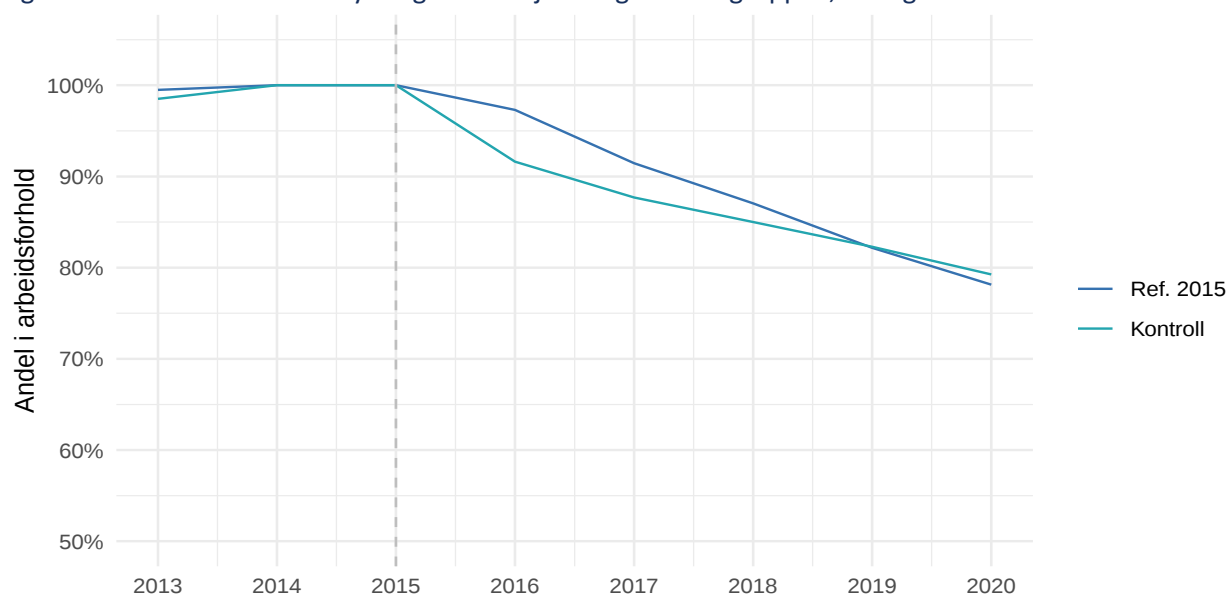
For at disse forskjellene skal kunne tolkes kausalt er vi avhengig av at disse to gruppene ville vært like dersom det ikke var for ordningen. Dette er det umulig for oss å vite om er oppfylt. I praksis blir det vi kan gjøre å sammenligne gruppene langs de dimensjonene vi observerer samt inkludere et rikest mulig sett med kontrollvariabler i analysen. Tabell 3-11 viser kjennetegn ved refusjons- og kontrollgruppen. Som det fremkommer av tabellen, så er de to gruppene relativt like når det kommer til antall tapte dagsverk i 2014, alder, kjønnsfordeling, innvandrerandel og andel som jobber deltid. Det er derimot en klart større andel som kombinerer trygd og arbeid i kontrollgruppen enn i refusjonsgruppen. Dette kontrolleres for i regresjonene.

Tabell 3-11 Deskriptivt om refusjons- og kontrollgruppen (i det som defineres som utvalg A. Se vedlegg A.1 om spesifiseringen av utvalgene)

Gruppe	Antall personer	Tapte dagsverk i 2014	Alder i 2015	Andel menn	Andel innvandrere	Andel på trygd i 2015	Andel som jobber deltid i 2015
Refusjon i 2015	10 958	70,8	46,3	40 %	12 %	5 %	1,0 %
Kontroll	196 568	70,2	44,5	45 %	14 %	11 %	0,8 %
Alle	207 526	70,2	44,6	45 %	14 %	11 %	0,8 %

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Figur 3-22 viser hvordan arbeidstilknytningen utvikler seg over tid for refusjons- og kontrollgruppen. For årene 2014 og 2015 er alle i begge gruppene per definisjon i arbeid, siden det følger av kriteriene for utvalget. I 2016, 2017 og 2018 er andelen i arbeid høyere i refusjonsgruppen (markert i blått), mens den i 2020 er noe høyere for kontrollgruppen (markert med grønn strek).

Figur 3-22 **Arbeidstilknytning for refusjons- og kontrollgruppen, utvalg A**

Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Grafen gir en indikasjon på at det er en forskjell mellom de som er og ikke er på ordningen, men vi vet ikke om dette skyldes selve ordningen eller om disse gruppene uansett ville vært ulike. For å undersøke dette mer systematisk har vi gjennomført en rekke regresjonsanalyser. Totalt har vi benyttet sju ulike regresjonsmodeller på alle de ulike utvalgene. Alle resultatene er rapportert i vedlegg A. Det er stor grad av samsvar i funnene fra de ulike regresjonene.

Tabell 3-12 viser resultatene fra vår foretrukne modellspesifikasjon som inkluderer kontroller for kjønn, alder, innvandrersstatus, deltidsarbeid i 2014 og 2015, bruk av arbeidsavklaringspenger og uføretrygd i 2014 og 2015, bostedsfylke, viktigste diagnose, hovedarbeidsgiver og dennes næring og tapte dagsverk i 2014. (modell 6 på utvalg A, se vedlegg A.4.2). Standardfeilene er såkalt klyngejustert («clustret») på næringskode og bostedsfylke.

Tabell 3-12 **Sammenheng mellom deltakelse i skjermingsordningen i 2015 og arbeidsdeltakelse i et gitt år (basert på regresjonsmodell 6 og utvalg A)**

Analyseår	2016	2017	2018	2019	2020
Refusjon i 2015	0,0362***	0,0206**	0,0083	-0,0084	-0,0161
Standardfeil	-0,0022	-0,0054	-0,0044	-0,0064	-0,0077
Antall observasjoner	207 524	207 524	207 524	207 524	207 524
R2	0,46	0,45	0,44	0,45	0,45

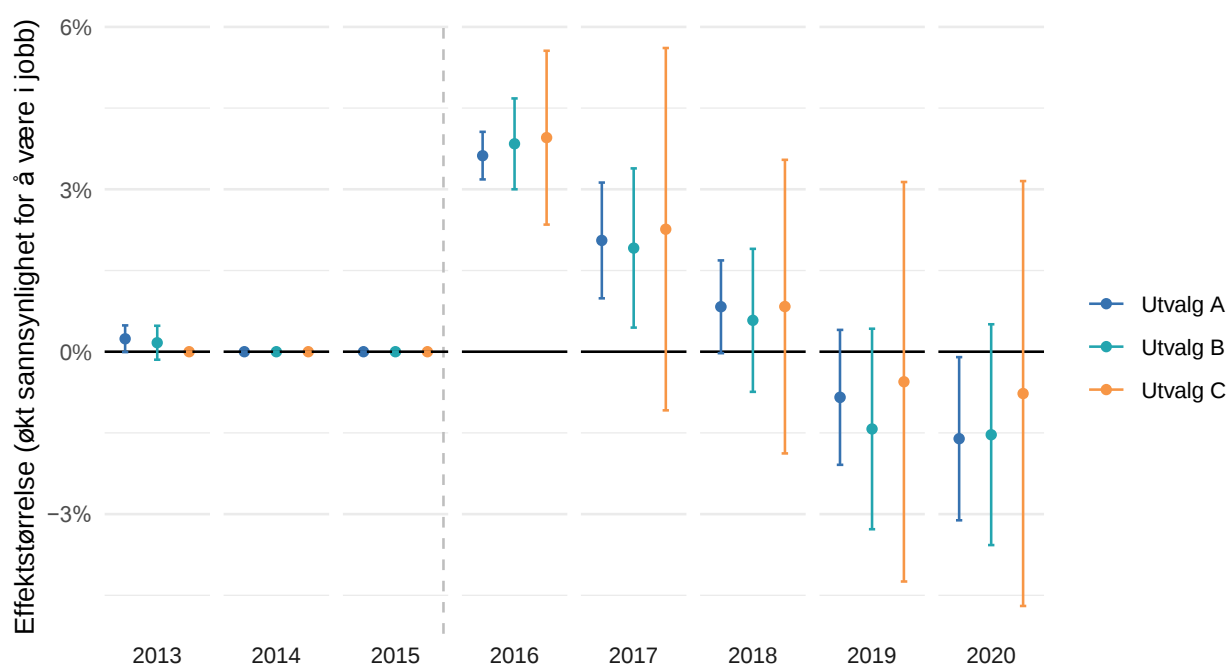
Signifikansnivå: $0 < \text{«***»} < 0,001 < \text{«**»} < 0,01 < \text{«*»} < 0,05 < \text{«.»} < 0,1$

Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Figur 3-23 viser resultatene illustrert i figurform med punktestimatet for koeffisienten og 95 prosent konfidensintervall. Figuren viser resultatene både for utvalg A, B og C. Lengst til venstre i figuren ser vi koeffisienter fra sammenhengen mellom yrkesdeltakelse i 2013 og medlemskap i 2015. Dette kan vi tenke på som en slags «placebotest» og rimelig nok ser det ut til at det delta i refusjonsordningen i 2015 har begrenset med forklaringskraft på dette utfallet i 2013. Merk at for utvalg C er denne koeffisienten per definisjon null siden det er en forutsetning i utvalget at både refusjonsgruppen og kontrollgruppen var i arbeid i 2013, så denne er kun en slags test for

utvalgene A og B. For utvalg A er det antydninger til en svak positiv sammenheng noe som kan tyde på at det er en viss positiv seleksjon inn i ordningen, i betydning at de som kommer med i ordningen har en svakt høyere sannsynlighet for å være i arbeid selv etter at man har kontrollert for en rekke individuelle kjennetegn. Dette er en grunn til å tolke sammenhengene med yrkesdeltakelse senere med forsiktighet. Videre ser vi at vi har en positiv, men fallende sammenheng i årene etter 2015.

Figur 3-23 Regresjonstabell med 95 pst. konfidensintervall. Modell 6 for utvalg A, B og C. Sammenhengen mellom refusjon i 2015 og arbeidstilknytning et gitt år.



Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

3.5.1 Tolkning av resultatene fra regresjonene

Figur 3-23 viser at det er en positiv sammenheng mellom deltakelse i skjermingsordningen i 2015 og arbeidsdeltakelse i 2016 og 2017. Sammenhengene er klart statistisk signifikante og indikerer en økt sannsynlighet for å være i arbeid på henholdsvis 3,6 prosentpoeng i 2016 og drøyt 2 prosentpoeng i 2017 for individer på skjermingsordningen. For 2018 og 2019 er det ingen signifikante funn, og for 2020 er sammenhengen mellom arbeidsdeltakelse og det å ha vært på skjermingsordningen i 2015 negativ (utvalg A) eller null (utvalg B og C). Utfall i 2020 må uansett tolkes med forsiktighet, da dette var et år preget av Covid-19 pandemien. Pandemien kan ha hatt effekter på ulike gruppers arbeidsdeltakelse som ikke er generaliserbar til andre år.

Disse funnene er, som nevnt over, vanskelige å gi en klar tolkning av fordi vi ikke umiddelbart kan legge til grunn at de hadde vært like i fravær av ordningen. Resultatene må derfor tolkes med forsiktighet.

Funnene viser to ting: 1) på kort sikt er de på skjermingsordningen oftere i jobb enn kontrollgruppen og at 2) på lang sikt er det liten forskjell eller noe negativt. Dersom man antar at det ikke er noen seleksjonseffekter (det vil si at de to gruppene er like med unntak av at den ene gruppen deltar i ordningen), så kan regresjonene brukes som indikasjon på at ordningen har en positiv

effekt på arbeidsdeltakelsen, selv om dataene ikke tillater oss å sikkert identifisere en kausal effekt. Dersom det er seleksjonseffekter, kan det endre tolkningen av funnene, avhengig av om skjermingsgruppen er positivt eller negativt selektert.

Den ene måten tolkningen kan endre seg er hvis medlemmene i skjermingsordningen er positivt selektert. Det kan for eksempel være at blant folk med mye fravær er det de som er ivrige ønsker å fortsette i jobb som aktivt søker om å bli med i ordningen. Da er de kortsiktige effektene et utslag av seleksjon og vanskelig å tolke mens det langsiktige fraværet av effekt, må forstås som at ordningen ikke har noen virkning, eller at virkningen til og med er motsatt av hensikten. I placebo-testen der vi har sjekket om det å komme på skjermingsordningen i 2015 forklarer arbeidsmarkedsutfall i 2013, var det en liten, positiv og statistisk signifikant sammenheng. Dette støtter opp om en slik tolkning. Samtidig er denne forskjellen svært liten.

Den andre tolkningen er at de som er med i ordningen er negativt selektert, altså at de i fravær av en slik ordning har høyere risiko for å falle ut av arbeidslivet. Da er de kortsiktige effektene tegn på at ordningen virker slik den er intendert, mens de langsiktige manglene på effekter tyder på at ordningen kun klarer å holde folk i jobb en stund. Observasjoner som støtter opp om en slik tolkning er f.eks. deltakernes fraværshistorikk (refusjonsgruppen har høyere sykefravær enn kontrollgruppen, se figur A.4 i avsnitt A.2).

Hvilken tolkning er mest rimelig? Fraværshistorikken tyder på negativ seleksjon, mens placebo-testen gir en svak antydning om positiv seleksjon, men forskjellene er små. Et tilleggsargument for negativ seleksjon er at NAV foretar en kvalitativ vurdering av individenes risiko for høyt sykefravær, og at dersom den vurderingen fungerer etter hensikten, så vil gruppen på skjermingsordningen være negativt selektert for å ha noe dårligere helse enn kun de observerbare faktorene vi har kontrollert for skulle tilsi. En slik negativ seleksjon er imidlertid avhengig av at NAV avviser en viss andel av søknadene som kommer inn og at de som kommer på ordningen dermed har høyere frafallsrisiko enn deres fraværshistorikk alene skulle tilsi. Tall fra saksbehandlingen viser at det er tilfelle, snaut 5 000 søknader avslås hvert år eller omtrent hver fjerde søknad.

At ordningen har en viss effekt i ett til to år kan også passe godt til funnene i Figur 3-12, som viser at en typisk varighet på deltakelsen i ordningen er 2-3 år (dvs. 1-2 år etter måletidspunktet). En plausibel forklaring er at ordningen har en effekt mens man er på den, men ingen effekt deretter, kombinert med at de som er og har vært på ordningen har en forhøyet risiko for å falle ut av arbeidslivet. En alternativ forklaring på at refusjonsmottakerne etter noen år ikke lenger har høyere arbeidsdeltakelse enn kontrollgruppen, at ordningen har en langsiktig negativ effekt som først gjør seg gjeldende etter at flesteparten ikke lenger er på ordningen, fremstår mindre sannsynlig. Om det å gå ut av ordningen gir økt risiko for å falle ut av arbeidslivet sammenlignet med de som blir værende, er et spørsmål som fortjener å bli undersøkt nærmere.

3.6 Samlet evaluering av skjermingsordningen - konklusjoner

Det er sannsynlig at skjermingsordningen underforbrukes, og at det delvis er forårsaket av at en del virksomheter ikke kjenner til ordningen (se avsnitt 3.4.1). Som beskrevet i avsnitt 3.3.1, så var antall personer som i 2019 ut ifra dataene kunne vært på ordningen etter de strengeste seleksjonskriteriene nesten dobbelt så høyt som det faktiske antallet som mottok refusjon det året.

Bruken av skjermingsordningen har vært synkende siden 2017. En grunn til dette er at antallet som søker om å bli med på ordningen har falt. Vi har ikke oppdaget noen åpenbar forklaring på det fallende antall søkere. Dersom denne trenden fortsetter, er det noe som er verdt å undersøke nærmere.

Det kanskje viktigste spørsmålet er om ordningen bidrar til høyere arbeidsdeltakelse. Våre resultater tilsier at å være på skjermingsordningen samvarierer med høyere arbeidsdeltakelse de første årene etter at man har kommet på ordningen, men at denne sammenhengen forsvinner etter noen år (se avsnitt 3.5). Dataene tillater ikke å konkludere om dette er snakk om kausale effekter. Et avgjørende spørsmål er om de som kommer på ordningen i utgangspunktet har en høyere eller lavere risiko for å falle ut av arbeidsmarkedet enn kontrollgruppen, når man korrigerer for alle tilgjengelige variabler. Dersom de i utgangspunktet har en høyere risiko, så er konklusjonen fra dataene at ordningen lykkes i å øke arbeidsdeltakelsen. Dersom de derimot har en lavere underliggende risiko, så vil det endre konklusjonen om ordningens effekt.

Hvorvidt ordningen gjør det lettere å komme inn i arbeidsmarkedet har vi ikke mulighet til å undersøke med registerdata. Virksomhetene spurt i undersøkelsen rapporterer selv at de mener ordningen gjør det lettere å ansette personer med risiko for høyt fravær (se avsnitt 3.4.2). Vi ser imidlertid i registerdataene at det er få personer på ordningen som tidligere har vært 100 prosent uføre eller utenfor arbeidslivet av en annen grunn. Det kan tyde på at ordningen har begrenset betydning for å få personer som er utenfor inn i arbeidslivet.

Virksomhetene svarer også i hovedsak at de ikke mener at ordningen får arbeidstakerne som er på den til å sykemelde seg mer. For begge disse spørsmålene er de som bruker eller har brukt ordningen mer positive enn resten.

Vi finner ingen indikasjon i spørreundersøkelsen på at brukere av ordningen gjør en dårligere innsats for å forebygge sykefravær. Anbefalinger om hvordan ordningen bør endres på bakgrunn av denne evalueringen er beskrevet i avsnitt 5.2.3

4 Forsikringsordningen for små bedrifter

Forsikringsordningen er en frivillig ordning for å sikre små virksomheter mot sykepengeutgifter. Ansatte i virksomheten vil ha krav på dersom de blir syke. Ordningen er i dag lite brukt. I begynnelsen av 2020 var det under 1000 små virksomheter som hadde valgt å forsikre seg etter § 8-21 i folketrygdloven. Til sammenligning var det over 100 000 virksomheter med 1-4 ansatte, og ytterligere 40 000 virksomheter med 5-9 ansatte det samme året.

Et avgjørende spørsmål er derfor hva som gjør at enkelte virksomheter som er aktuelle for ordningen forsikrer seg, mens det store flertallet ikke gjør det. Er det noen spesielle kjennetegn ved bedriftene som har valgt å forsikre seg?

Et annet spørsmål er om det er noen sammenheng mellom å forsikre seg, og nivået på sykefraværet i virksomheten. Det er også relevant å undersøke hva som kunne påvirket beslutningen om å forsikre seg for de som ikke er del av ordningen i dag.

I dette kapitlet forsøker vi å svare på disse spørsmålene. Vi starter med å beskrive forsikringsordningen før vi går gjennom bruken av ordningen og kjennetegn ved virksomheter som er med i den. Vi ser også på kjennetegn ved arbeidstakere som utløser forsikringsutbetalinger og om virksomheter på forsikringsordningen har høyere sykefravær enn andre virksomheter. Analysene er basert på registerdata fra NAV. I tillegg har vi også på dette området supplert med data fra spørreundersøkelsen rettet mot virksomheter der det blant annet er spurt om kjennskap til ordningen, behov for en forsikringsordning og om hva som ansees som et akseptabelt premienivå. Videre vurderer vi sammenhengen mellom bruk av ordningen og sannsynlighet for konkurs før vi avslutter kapitlet med en samlet evaluering av forsikringsordningen.

4.1 Beskrivelse av forsikringsordningen

Små bedrifter kan forsikre seg mot ansvar for sykepenger i arbeidsgiverperioden (folketrygdloven § 8-21). Forsikringen sikrer arbeidsgivere refusjon av utgifter til sykepenger som arbeidsgiver er pålagt å dekke (det vil si opptil 6 G) fra fjerde kalenderdag av en sykemelding, og ut resten av arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager. Hensikten med å utelukke de første tre dagene fra forsikringsordningen, er ifølge rundskrivet til folketrygdloven at «arbeidsgiveren har størst mulighet for å påvirke og føre kontroll med kortvarige sykefravær», og at det gir administrative fordeler for NAV å utelukke sykepenger for disse dagene. Der et nytt sykefravær inntreffer innen 16 kalenderdager etter forrige sykefravær, så regnes dette som samme arbeidsgiverperiode, og det utbetales da refusjon fra første dag. Dette er i tråd med de generelle reglene for å beregne arbeidsgiverperioder.

For å kvalifisere til å være med i forsikringsordningen må samlede lønnsutbetalinger det foregående året ikke overstige 40 G. Lønnsutbetalingene inkluderer ikke honorar, provisjon og lignende som ikke gir rett på sykepenger, men inkluderer lønnsutgifter til arbeidstakere utover 6 G. Arbeidsgiveravgift er ikke inkludert i lønnsutbetalingene. Lønnsutbetalinger til ansatte som er dekket av skjermingsordningen for personer med risiko for høyt sykefravær medregnes i totalen. NAV

har lagt opp til en praksis der lønnsutbetalingene kan overstige 40 G med inntil 10 prosent i et enkelt år, uten at det hindrer videre deltakelse i ordningen. Dette er for å ta høyde for variasjon i virksomhetenes lønnsutbetalinger.

Forsikringsordningen dekker kun ansatte i små virksomheter. Eierne av et enkeltpersonsforetak, vil ikke kunne dekkes av denne ordningen, men må eventuelt bruke én av forsikringsordningene for selvstendig næringsdrivende. Hvis man derimot som eier av et aksjeselskap er eneste ansatt og får ordinære lønnsutbetalinger fra selskapet, kommer man innenfor denne ordningen. Tilsvarende vil eventuelle ansatte i et lite AS eller ENK være dekket.

Forsikringsordningen er selvfinansierende. Det innebærer at de samlede premiene innbetalt av bedrifter som er med i ordningen skal tilsvare de forventede utbetalingene. Premiesatsen fastsettes årlig. De siste årene har premien vært på 1,1 prosent av samlede lønnsutbetalinger. Lønnsutbetalinger til arbeidstakere som er dekket av skjermingsordningen inkluderes ikke i premiegrunnlaget. Utover dette inkluderer premiegrunnlaget alle lønnsutbetalinger, også lønn til arbeidstakere på over 6 G.

4.1.1 Formålet med forsikringsordningen

Små bedrifter har, sammenliknet med resten av bedriftspopulasjonen, mindre fysiske ressurser og finansielle midler, slik at de lettere blir slått ut av negative sjokk. Dessuten kan tilsynelatende små endringer på bedriftsnivå, f.eks. å ansette et par medarbeidere, endre gjennomsnittlig sykefravær betydelig. Disse forholdene tilsier at spesielt små bedrifter kan ønske å være medlem av en forsikringsordning rettet mot sykelønn.

Hvorvidt en virksomhet vil ønske å delta i en forsikringsordning, er bl.a. avhengig av enhetens forhold til risiko. I økonomisk teori skilles det mellom aktører som er risikoaverse, aktører som er risikonytrale og aktører som er risikotilbøyelige. Anta at en aktør får tilbud om å delta i et lotteri der forventet gevinst er 100 kroner, f.eks. fordi det er 50% sannsynlighet for å vinne 200 kroner og 50% sannsynlighet for ikke å vinne noen penger. En risikonytral aktør er per definisjon villig til å betale inntil 100 kroner, dvs. forventet gevinst, for å delta i lotteriet. Derimot vil ikke en risikoavers aktør være villig til å delta i lotteriet hvis premien er 100 kroner. En slik aktør misliker usikkerhet og vil derfor være villig til å delta i lotteriet kun hvis premien er lavere enn 100 kroner. Hvor mye lavere enn 100 kroner premien må være, avhenger av graden av aversjon mot risiko.

En virksomhet som er risikonytral, vil være villig til å delta i forsikringsordningen for små bedrifter hvis premien er lik den delen av enhetens forventede sykepengekostnader ordningen dekker. Hvis premien imidlertid er høyere enn forventet lønnskostnad, vil en risikonytral virksomhet takke nei til deltakelse.

En risikoavers aktør er villig til å betale penger for å unngå usikkerhet. En risikoavers virksomhet er derfor villig til å delta i forsikringsordningen for små bedrifter også hvis premien er litt høyere enn enhetens forventede utbetalinger. Hvor mye premien kan overstige virksomhetens forventede lønnskostnad før enheten ikke lenger ønsker å delta i forsikringsordningen, avhenger av virksomhetens grad av risikoaversjon.

Det er vanlig i økonomisk teori å anta at aktører er risikoaverse. I finanst teori er det imidlertid vanlig å anta at aktører er risikonytrale fordi de bruke finansmarkedene til å diversifisere bort mye risiko. Det er imidlertid tvilsomt om små bedrifter er i en posisjon til å utnytte

finansmarkedene til fulle, slik at det virker rimelig å tro at små bedrifter er risikoaverse. Dette trekker mot at mange små bedrifter vil ønske å være medlem av en forsikringsordning.

Forsikringsordningen er selvfinansierende. Sammenliknet med en privat forsikringsordning betaler ikke deltakerne for administrasjonskostnader og staten beregner seg heller ikke en fortjeneste. Det skulle tilsi at ordningen er attraktiv, særlig for risikoaverse virksomheter. Det fordrer imidlertid at premien ikke blir urimelig høy for potensielle deltakere grunnet uheldig utvalg i forsikringspoolen.

4.2 Bruken av forsikringsordningen for små bedrifter

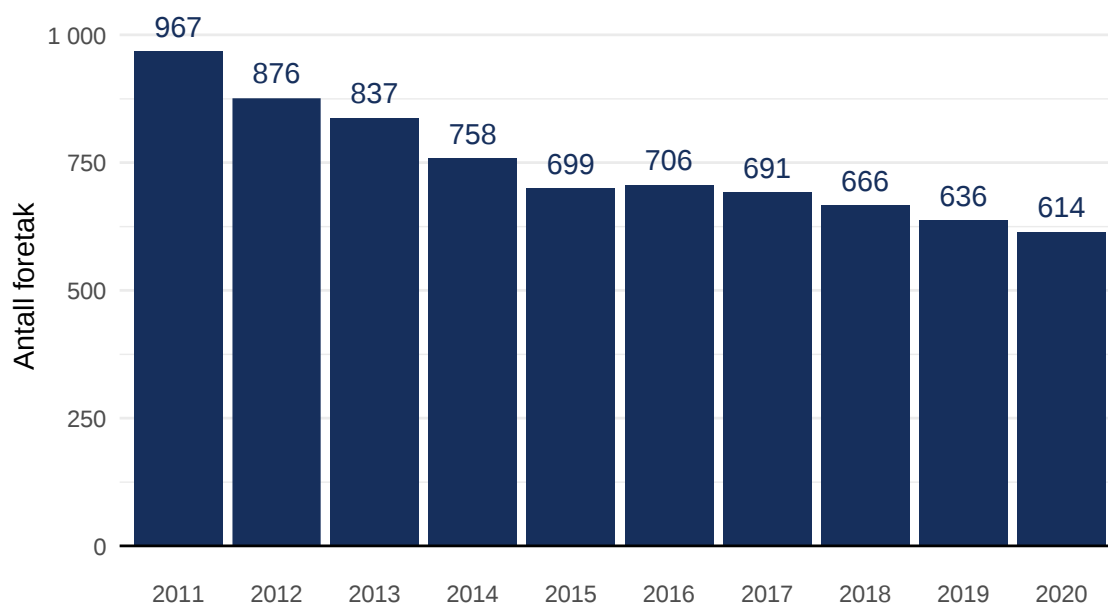
4.2.1 Virksomhetene som er med i forsikringsordningen

Ordningen brukes av et lite antall virksomheter, og antallet er synkende. NAV har oppgitt at antallet virksomheter som var del av ordningen i 2019 var på 1220 og antallet i 2020 var på 996. Det mangler gode tall for antall medlemmer for årene før 2016.

Figur 4-1 viser, basert på registerdata fra NAV, antall foretak som har fått utbetalinger fra ordningen i det enkelte år. Dette er ikke direkte sammenlignbart med antall virksomheter som er med i ordningen, ettersom det kan være flere virksomheter i ett foretak, og det er ikke gitt at alle foretak som er dekket av ordningen får en utbetaling i et gitt år. I en liten virksomhet kan det være år der det er ingen sykefravær som utløser forsikringsutbetalinger. I 2019 utgjorde foretakene som fikk refusjonsutbetalinger fra ordningen 52 prosent av det totale antallet medlemmer. Der et foretak har mer enn én utbetaling i ett år, blir det kun telt med én gang i figuren.

Figuren viser likevel tydelig at antall foretak som får utbetalinger er lavt og synkende, og det er grunn til å anta at dette reflekterer et synkende antall medlemmer.

Figur 4-1 Antall foretak med utbetalinger fra forsikringsordningen

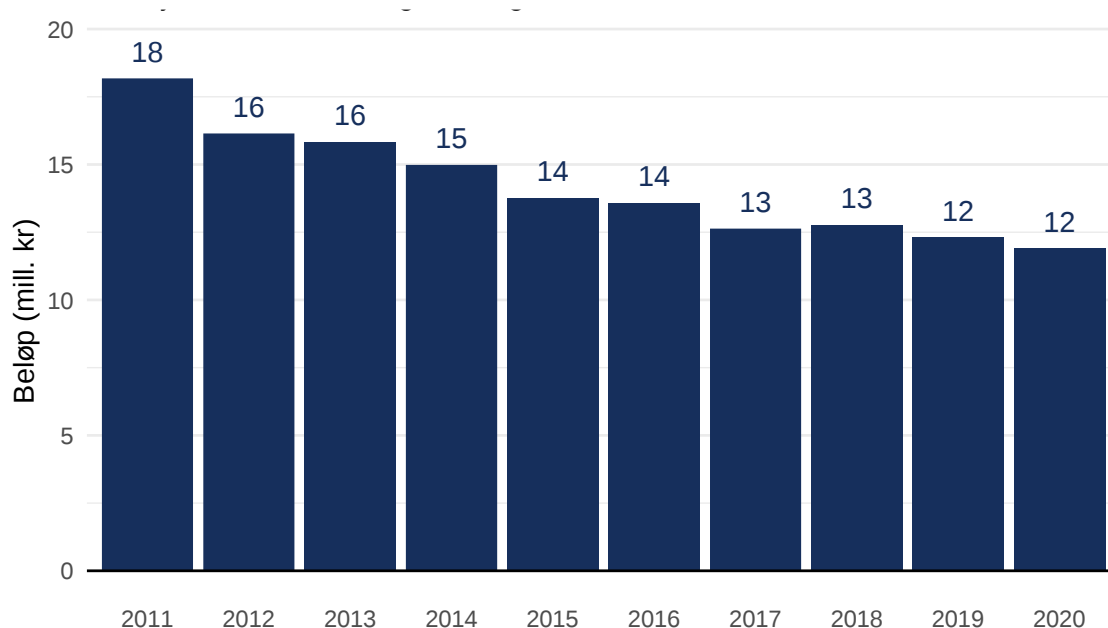


Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Antallet nye foretak som får utbetalinger i ordningen er også synkende. I 2014 var det 604 foretak som fikk en utbetaling, men ikke hadde noen observerte utbetalinger de tre foregående årene. I 2019 og 2020 var de tilsvarende tallene 361 og 328. Vi har ikke tilgang på informasjon om foretak som er med i ordningen uten å få utbetalinger. Vi anser det imidlertid som sannsynlig at de aller fleste foretak som er med i ordningen vil få minst én utbetaling over en treårsperiode. Derfor anser vi disse tallene som gode indikasjoner på at antallet nye foretak som er dekket av ordningen går ned.

Figur 4-2 viser størrelsen på de totale årlige forsikringsutbetalingene i ordningen. Også disse har vært synkende og utgjør i 2020 om lag 12 millioner kroner.

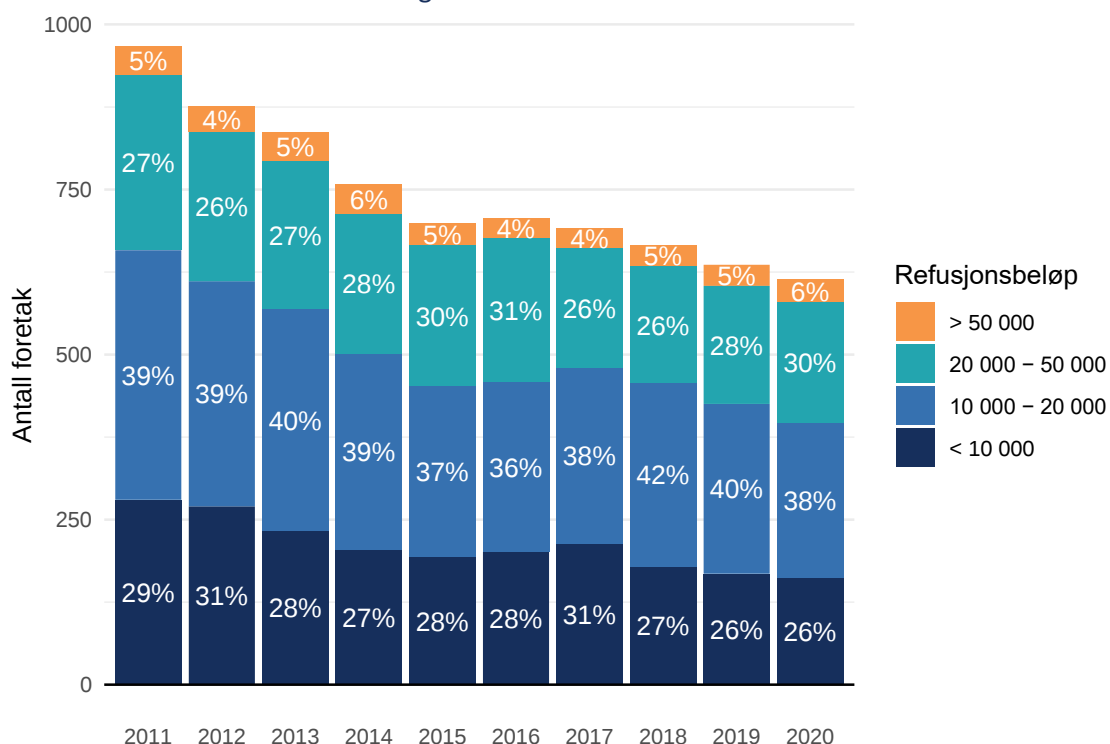
Figur 4-2 Årlige samlede utbetalinger i forsikringsordningen (mill. kroner)



Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

For de fleste foretak som får utbetalinger fra ordningen, er utbetalingene forholdsvis lave. Figur 4-3 viser at kun mellom 4 og 6 prosent av foretakene som får utbetalinger i et av årene fra 2011 til 2020 får samlede refusjonsbeløp på over 50 000 kroner. Over 60 prosent av foretakene som får utbetalinger, har samlede refusjonsbeløp på 20 000 kroner eller mindre.

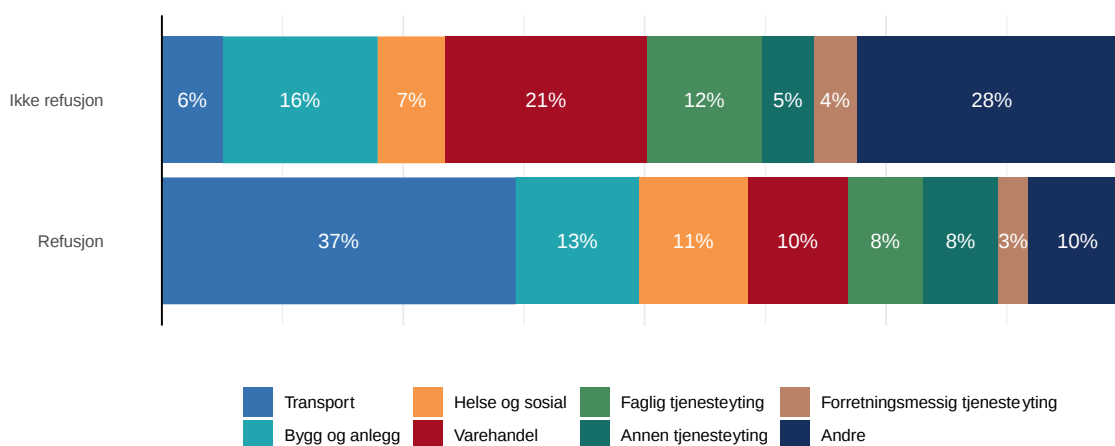
Figur 4-3 Refusjonsbeløp per foretak per år. Fordelingen av refunderte beløp til foretakene som har utbetalinger i det enkelte år



Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Virksomheter innenfor næringsgruppen «transport og lagring» er kraftig overrepresentert blant de som deltar i ordningen. Enheten i NAV som forvalter ordningen oppgir at deres inntrykk er at det innenfor denne næringsgruppen særlig er taxiselskaper og budbilselskaper som er medlem. Som det fremkommer av Figur 4-4 utgjorde næringsgruppen transport og lagring 37 prosent av alle virksomheter som fikk utbetalinger fra ordningen i 2019. Til sammenligning utgjør virksomheter i denne næringen kun 6 prosent av alle virksomheter med mellom 1 og 9 ansatte. En tilsvarende høy andel utbetalinger til virksomheter innen transport og lagring finner vi i de øvrige årene. Virksomheter innen helse- og sosialtjenester og «annen tjenesteyting» er også noe overrepresentert blant foretak som får utbetalinger under ordningen.

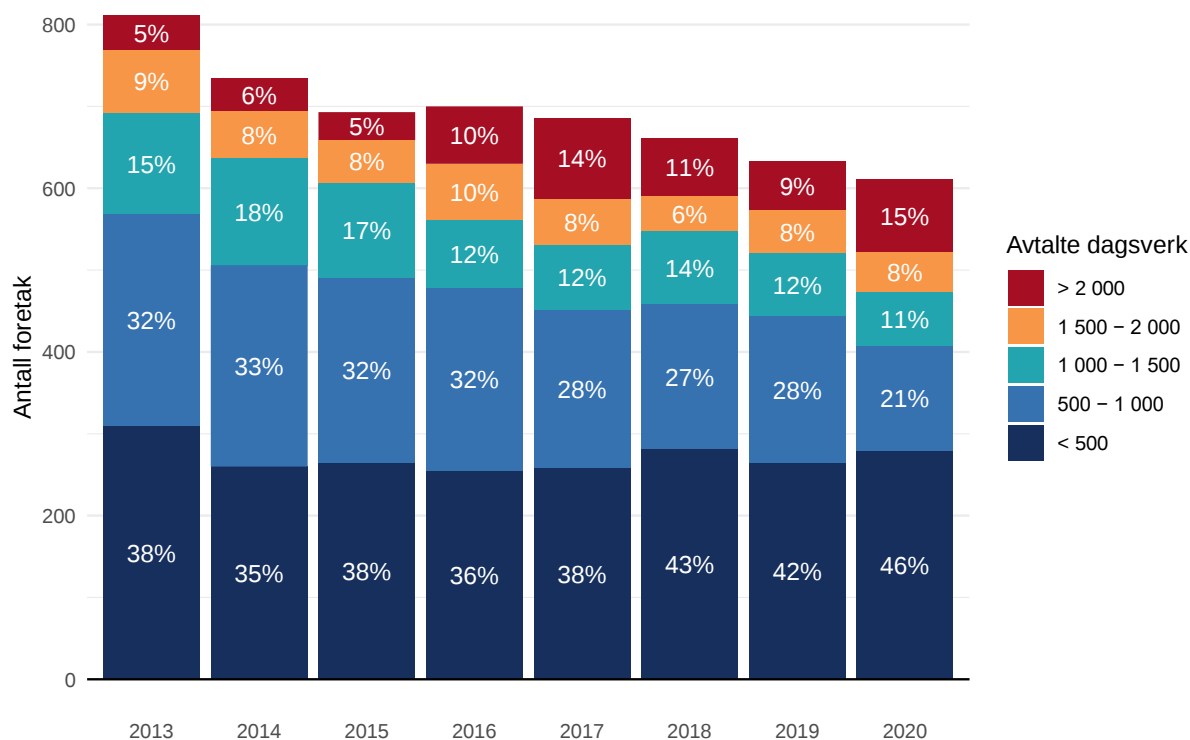
Figur 4-4 Næringsfordeling blant bedrifter som fikk og ikke fikk refusjon i 2019



Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Figur 4-5 viser at den største gruppen foretak som mottar utbetalinger er foretak med under 500 avtalte dagsverk. Det tilsvarer opp til litt under to heltidsansatte. Dette har vært i gradvis endring, i 2013 var det et omtrent like stort antall foretak med mellom 500 og 1000 avtalte dagsverk, men denne gruppen har blitt en stadig mindre andel av deltakerne i ordningen.

Figur 4-5 Størrelse på foretak med forsikringsutbetalinger målt i antall avtalte dagsverk



Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

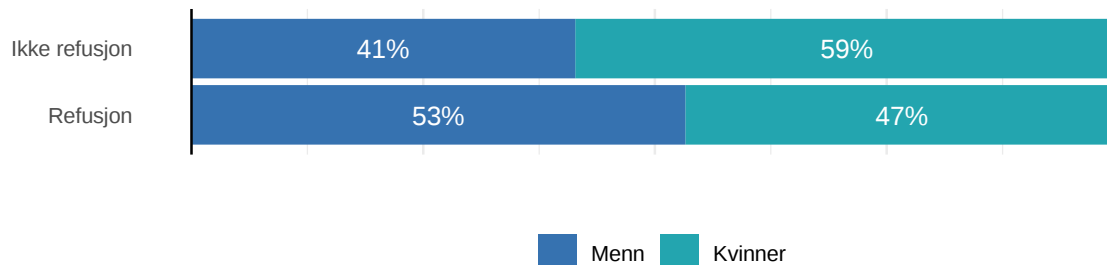
4.2.2 Kjennetegn ved arbeidstakerne som utløser forsikringsutbetalinger

Registerdataene gir muligheten til å få vite enkelte kjennetegn ved arbeidstakerne viss sykefravær utløser utbetalinger under forsikringsordningen. Et interessant spørsmål er om det er en forskjell mellom disse arbeidstakerne, og øvrige arbeidstakere med sykefravær i små virksomheter.

Fordi vi ikke har tilgang på virksomhetenes samlede lønnsutbetalinger, har vi måtte definere sammenligningsgruppen basert på antall avtalte dagsverk. Vi har sett på sykefraværet i alle virksomheter som ikke har fått forsikringsutbetalinger og har mellom 200 og 2000 avtalte dagsverk i året. Avgrensingen er valgt for at det skal være en sammenlignbar gruppe virksomheter, som mest sannsynlig kunne kvalifisert til å bli med i forsikringsordningen etter dagens regler. Det er mulig at virksomheter med under 2000 avtalte dagsverk vil ha for høye samlede lønnsutgifter, og vi vet at avhengig av året så er det mellom 5 og 14 prosent av virksomhetene som har mottatt forsikringsutbetalinger som har over 2000 avtalte dagsverk. 2000 avtalte dagsverk er likevel en grense som i de fleste tilfeller vil være i nærheten av den øvre grensen på 40 G i samlede lønnsutbetalinger.

Figur 4-6 viser kjønnsfordelingen blant personene som mottar refusjon sammenlignet med andre med sykefravær i virksomheter med under 2 000 dagsverk. Som vi ser er det flere menn enn kvinner som er brukere av ordningen.

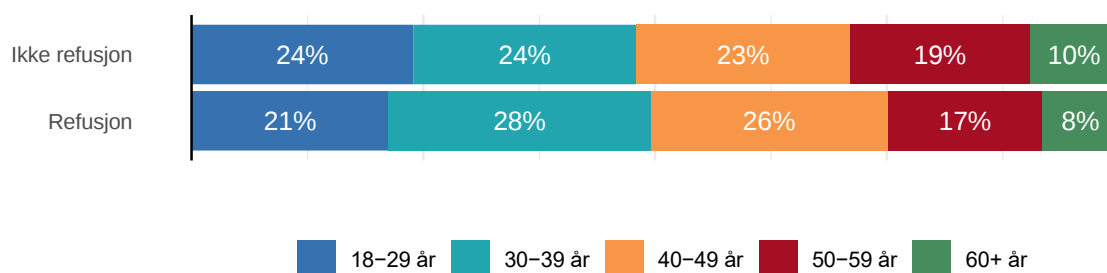
Figur 4-6 Kjønnsfordeling blant arbeidstakere i små virksomheter med legemeldt sykefravær etter om de var eller ikke var dekket av forsikringsordningen i 2019



Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Figur 4-7 viser aldersfordelingen blant personene som mottar refusjon sammenlignet med andre med sykefravær i virksomheter med under 2 000 dagsverk. Vi ser at det er liten forskjell mellom de to gruppene og at de fleste som mottar refusjon er mellom 30 og 50 år gamle.

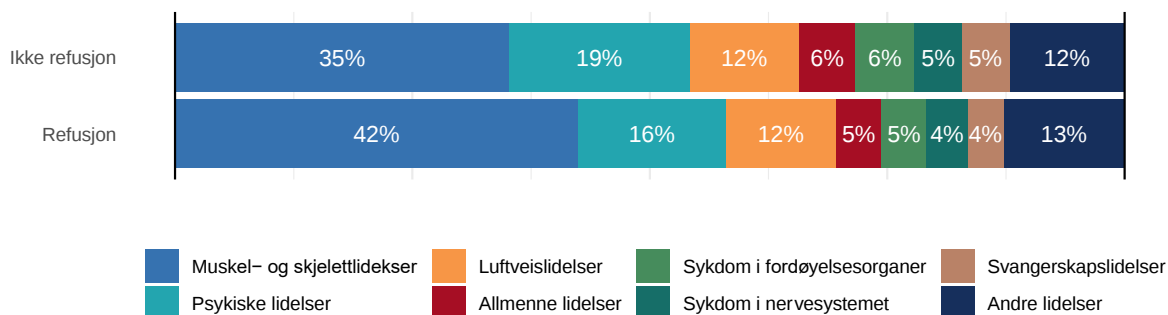
Figur 4-7 Aldersfordeling blant arbeidstakere som fikk og ikke fikk refusjon i 2019



Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Figur 4-8 viser fordelingen på diagnosegruppe for de samme gruppene. Som vi ser, er fordelingen ganske lik.

Figur 4-8 Diagnosefordeling blant arbeidstakere som fikk og ikke fikk refusjon i 2019



Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Diagnosegruppe L, som er muskel- og skjelettlidelser, er de vanligste diagnosene for begge grupper, men utgjør en noe større andel av sykefraværet for arbeidstakere dekket av forsikringsordningen.

4.3 Har virksomheten på forsikringsordningen høyere sykefravær?

Et viktig spørsmål i evalueringen av forsikringsordningen, er om de ansatte i virksomheter som er med i ordningen har høyere sykefravær enn ansatte i sammenlignbare virksomheter.

Tabell 4-1 viser tapte dagsverk til sykefravær per virksomhet og tapte dagsverk som andel av totale antall dagsverk i virksomheten i 2019 for alle virksomheter med mindre enn 2000 avtalte dagsverk, fordelt på de som ikke hadde noen refusjonsutbetalinger det året (og dermed ikke er med i ordningen) og de som hadde en refusjonsutbetaling det året. Både totale antall tapte dagsverk, og tapte dagsverk som andel av avtalte dagsverk er høyere for bedriftene med utbetaling fra forsikringsordningen. Disse tallene gir en indikasjon på at virksomhetene som er del av ordningen har høyere sykefravær enn andre små virksomheter.

Tabell 4-1 Har bedriftene på forsikringsordningen høyere sykefravær enn andre små bedrifter?

Bedrifter som ...	Antall virksomheter	Tapte dagsverk i 2019 (gj.snitt per virksomhet)	Tapte dagsverk som andel av avtalte dagsverk i 2019 (gj.snitt)
... ikke får refusjon i 2019	148 458	20	5%
... får refusjon i 2019	703	62	11%

En alternativ tilnærming, som er vist i Tabell 4-2, er å se på alle virksomheter som får utbetalt refusjon i noen år fra 2013 til 2018. På den måten får man med en større andel av virksomhetene på forsikringsordningen som i analyseåret tilfeldigvis ikke har noen sykefraværstilfeller. Heller ikke dette er en perfekt måte å fange opp alle bedrifter som er del av ordningen. Virksomheter som blir del av ordningen, og deretter ikke har noen registrerte sykefravær, blir ikke fanget opp. I motsatt retning, så blir virksomheter som tidligere var del av ordningen og hadde utbetalinger, men har meldt seg av og ikke hatt noen sykefravær etter utmeldingstidspunktet, med i tallene. Sammenligningsgruppen er da alle virksomheter som ikke har noen refusjonsutbetalinger under forsikringsordningen. Også her er utvalget begrenset til virksomheter med under 2000 avtalte dagsverk.

Tabell 4-2 Har bedriftene på forsikringsordningen høyere sykefravær enn andre små bedrifter?

Bedrifter som ...	Antall virksomheter	Tapte dagsverk i 2019 (gj.snitt per virksomhet)	Tapte dagsverk som andel av avtalte dagsverk i 2018 (gj.snitt)
... ikke får refusjon i 2013:2019	147 790	20	4%
... får refusjon i 2013:2019	1 371	45	8%

Tallene i Tabell 4-2 bekrefter at bedrifter på refusjonsordningen mest sannsynlig har flere tapte dagsverk totalt og som andel av avtalte dagsverk enn sammenlignbare virksomheter, men forskjellen er mindre enn når man kun analyserer bedrifter som har fått refusjon i ett enkelt år.

4.3.1 Mulige årsaker til høyere sykefravær i forsikrede virksomheter

Det er to mulige grunner til at virksomheter som er del av forsikringsordningen har høyere sykefravær enn andre, sammenlignbare virksomheter.

Den første er at det er en seleksjonseffekt. En seleksjonseffekt er at virksomheter som i utgangspunktet vet at de har høyt sykefravær, eller en forhøyet risiko for sykefravær blant sine ansatte, i større grad velger å bli med i forsikringsordningen. Virksomheter med høy risiko for sykefravær er de som kan ha størst behov for ordningen, så hvis de bruker den mest så kan det sees på som at ordningen fungerer etter hensikten. Samtidig er det ikke uproblematisk dersom det finnes en seleksjonseffekt. Ordningen er organisert som en kostnadsdekkende forsikring med lik premiesats for alle. Det betyr at med en slik seleksjonseffekt, så blir premien høyere enn den forventede utbetalingen til en gjennomsnittlig virksomhet. Det gjør at virksomheter som vet at de har lav eller gjennomsnittlig sykefraværskisiko blant sine ansatte i mindre grad vil ønske å bruke ordningen. All forsikring innebærer en omfordeling av ressurser fra de som i et gitt år er netto bidragsyttere (med refusjonsutbetalinger som er lavere enn premieinnbetalingen) til de som er netto mottakere (med refusjonsutbetalinger som er større enn premieinnbetalingen). Problemet kommer først når premien er på et nivå der virksomheter kan se at den overstiger den forventede utbetalingen. Dersom det fører til at virksomheter med lavere risiko forsvinner fra ordningen, kan det føre til stadig høyere premier, og stadig flere som velger å forlate ordningen. Dette kalles gjerne uheldig utvalg («adverse selection»), og er en vanlig problemstilling innen forsikring.⁹ I verste fall kan en forsikringsordning komme i en negativ spiral og mer eller mindre slutte å fungere, ved at den får stadig høyere premier og stadig færre deltakere.

Forsikringsordningen for små bedrifter har i utgangspunktet få deltakere og antallet går ned. Men, nivået på forsikringspremien er ikke økende år for år, som indikerer at nedgangen ikke er forårsaket av en negativ spiral drevet av uheldig utvalg. Selv om det ikke er tegn til en slik negativ spiral, så er det likevel uheldig dersom seleksjonseffekten har ført til at små virksomheter med en gjennomsnittlig risiko for sykefravær, ikke har tilgang på en forsikringsordning som er tilpasset deres faktiske risiko.

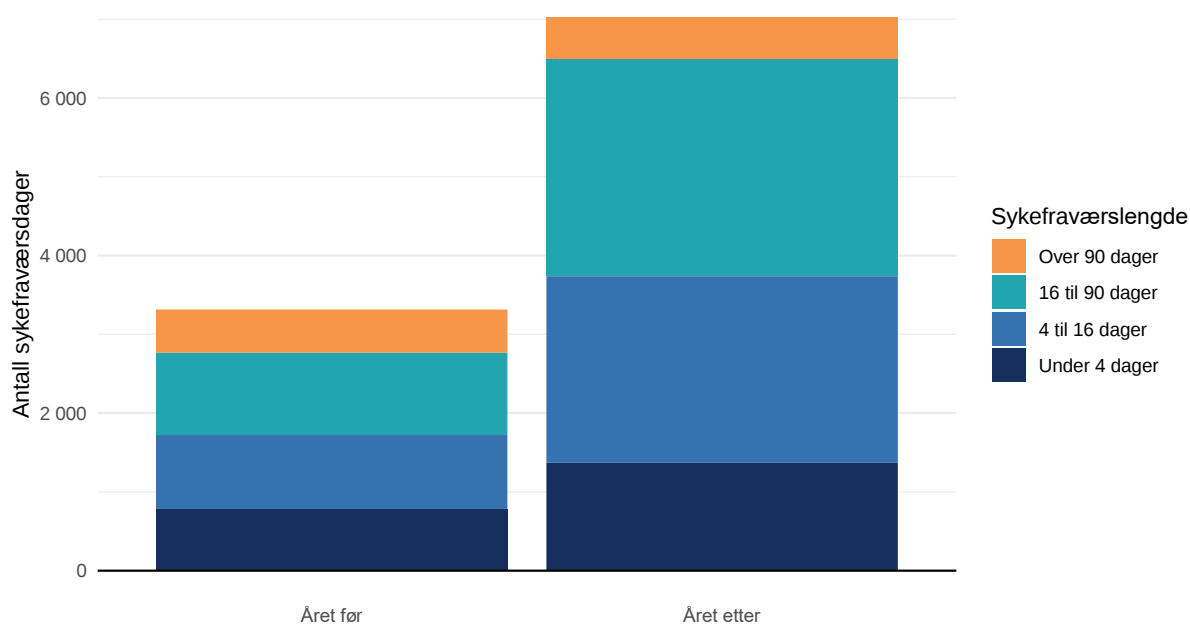
Den andre mulige forklaringen på at virksomhetene på forsikringsordningen har høyere sykefravær er at dette er en adferdseffekt. Med det menes at virksomhetens ansatte får høyere sykefravær som følge av at virksomheten er en del av forsikringsordningen. Det er mulig å tenke seg flere mekanismer for en slik effekt. Én mekanisme kan være at virksomheten reduserer den forebyggende innsatsen og innsatsen for å tilrettelegge for at sykemeldte kommer raskest mulig tilbake (innenfor arbeidsgiverperioden). En annen mekanisme kan være at de ansatte vet at det har mindre konsekvenser for bedriften dersom de er borte på grunn av sykdom, og derfor anstrenger seg mindre for å komme raskt tilbake i jobb. En tredje mulig mekanisme kan være at sykemelding brukes aktivt for å dekke inn lønnskostnader i bedriften i perioder med lavere inntekter. Uavhengig av mekanismen bak, så er en adferdseffekt av forsikringsordningen lite ønskelig.

Vi har ikke grunnlag for å konkludere om det høyere sykefraværet i virksomheter som er forsikret først og fremst er en adferds- eller seleksjonseffekt, men anser det som sannsynlig at det i hovedsak er en seleksjonseffekt. Figur 4-9 viser antall dager med sykefravær og fordelingen etter lengde for henholdsvis virksomheter som ikke er på forsikringsordningen, men kommer på

⁹ Se for eksempel Cutler, David M. and Richard J. Zeckhauser. "Adverse Selection In Health Insurance," Forum for Health Economics and Policy, 1998, v1, Article 2.

ordningen kalenderåret etter, og virksomheter som er på ordningen i sitt første kalenderår. Den viser en klar økning i fraværet det første året virksomheten er på ordningen. Det kan i utgangspunktet sees på som en sterk indikasjon på at det er en viss adferdseffekt av å være på ordningen. Det kan være andre faktorer som forklarer deler av forskjellen, for eksempel at de aktuelle virksomhetene er i vekst. Likevel er økningen så stor at det er grunn til å tro at det er en sammenheng mellom å komme på ordningen og å få økt fravær.

Figur 4-9 Total antall sykefraværsk dager og fordelingen av sykefraværsk dagene på lengde for alle personer med legemeldt sykefravær i det første og året før bedriftene kommer på forsikringsordningen
 Året før: 1. juli 2015 til 30. juni 2016
 Året etter: 1. juli 2016 til 30. juni 2017



Merk: det betinges på at en bedrift må ha legemeldt sykefravær begge årene. Altså er det like mange bedrifter i begge søylene
Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

En slik sammenheng kan ha flere forklaringer. Det kan være at virksomheter er strategiske i når de blir med i forsikringsordningen, ved at de melder seg på når de ser at de står ovenfor en periode med økt fravær. Det vil i så fall kreve at virksomhetene klarer å forutse det, noe som kan være spesielt krevende gitt at innmelding i forsikringsordningen kun skjer en gang i året. Vi mener derfor at denne forklaringen ikke er sannsynlig. En annen forklaring kan være at den forebyggende innsatsen blir dårligere når virksomheter kommer på ordningen, eller at arbeidstakerne får en lavere terskel for å sykemelde seg når de vet at arbeidsgiveren er forsikret mot størsteparten av kostnaden forbundet med sykepenges. Det kan også hende ordningen misbrukes av enkelte deltagere, for eksempel til å flytte lønnskostnader over på NAV i tider med lite oppdrag.¹⁰ Vi har ikke grunnlag til å konkludere hvilke av disse forklaringene som er riktig, men mener dette er et spørsmål som bør undersøkes nærmere.

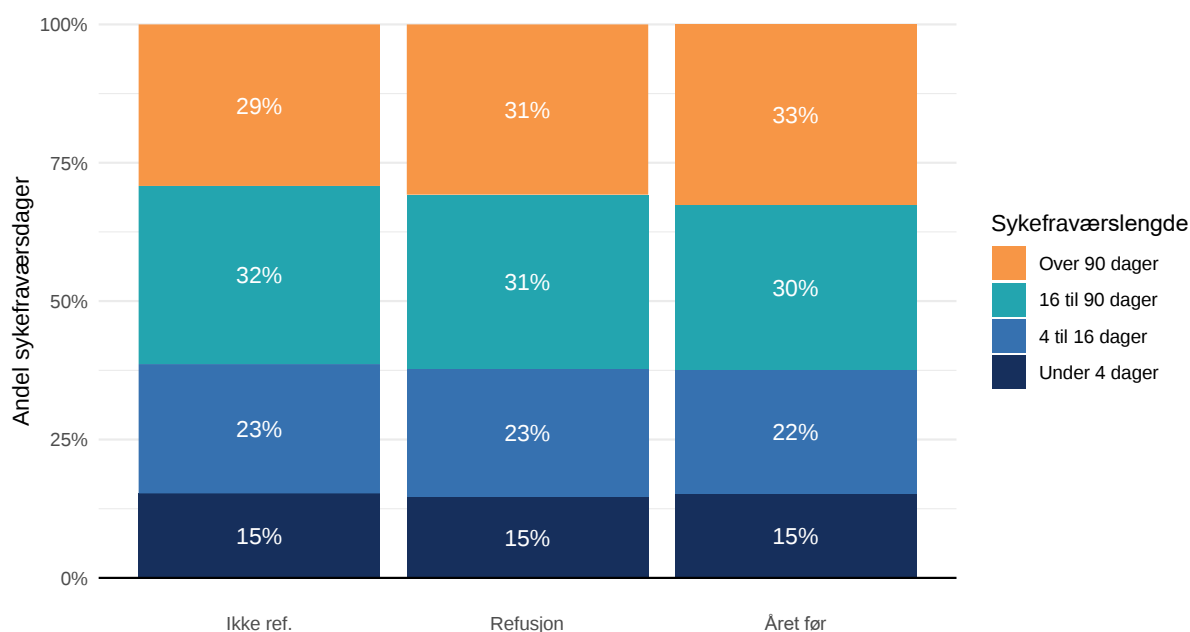
Figur 4-10 viser hvordan sykefraværet fordeler seg etter lengde for virksomheter som ikke er på forsikringsordningen, virksomheter som er på ordningen, og virksomheter året før de kommer på

¹⁰ Forskning har tidligere vist at det under finanskrisen var tegn på at sykefravær ble brukt på en tilsvarende måte for å unngå permittering og arbeidsledighet (Klingenberg & Berg, 2015) (Godøy, 2014)

ordningen. Den viktigste konklusjonen her er at det ikke finnes noen vesentlige forskjeller mellom gruppene. Figuren viser fordelingen etter lengde. Vi vet allerede at virksomheter på forsikringsordningen har høyere fravær totalt sett. Dermed kan vi basert på den figuren si at det høyere fraværet er jevnt fordelt etter alle lengder. Et relevant aspekt ved det er at det ikke er noen indikasjon på at det fraværet forsikringsbedriftene får dekket, dvs. mellom 4 og 16 dager, er en uvanlig høy andel av fraværet til disse bedriftene.

Det er viktig å merke seg at fraværet på under fire dager i figuren ikke inkluderer egenmeldt fravær, som vil utgjøre en stor andel av de fraværstilfellene som kun varer i tre dager.

Figur 4-10 Fordelingen av sykefraværstidene på lengde for alle personer med legemeldt sykefravær i små bedrifter



Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

4.4 Hvor mange virksomheter kunne vært med i forsikringsordningen

Det sentrale kriteriet for å kunne bli med i forsikringsordningen er at de samlede årlige lønnsutbetalingene må være på maksimalt 40 ganger grunnbeløpet i folketrygden. Vi har ikke hatt tilgang på registerdata om samlede lønnsutbetalinger i virksomheter. Derimot har vi statistikk på antall avtalte dagsverk og næring. SSB har statistikk over median og gjennomsnittslønnen per årsverk i alle næringer.¹¹ Ved å omgjøre avtalte dagsverk til årsverk for hver virksomhet, og multiplisere det med henholdsvis gjennomsnittslønnen og medianlønnen for næringen til den aktuelle virksomheten, har vi utarbeidet to sett anslag på samlet antall virksomheter som har mulighet til å bli med i forsikringsordningen.

¹¹ | SSB-tabell 11419

Tabell 4-3 Anslag på totalt antall virksomheter med lønnsutgifter på under 40 G, basert på gjennomsnitts- og medianlønn i den enkelte næring

År	Basert på gjennomsnittslønn	Basert på medianlønn
2015	172 769	176 993
2016	172 249	176 618
2017	173 694	178 136
2018	176 089	180 570
2019	177 856	182 283
2020	175 740	180 116

Som Tabell 4-3 viser, så er antallet virksomheter som kunne vært med i ordningen et sted mellom 172 000 og 183 000. Anslagene endrer seg relativt lite om man bruker median- heller enn gjennomsnittslønn. I 2019 var det med andre ord kun om lag 0,6 prosent av virksomhetene som har mulighet til å være med i ordningen som var medlem.

4.5 Funn om forsikring fra spørreundersøkelsen

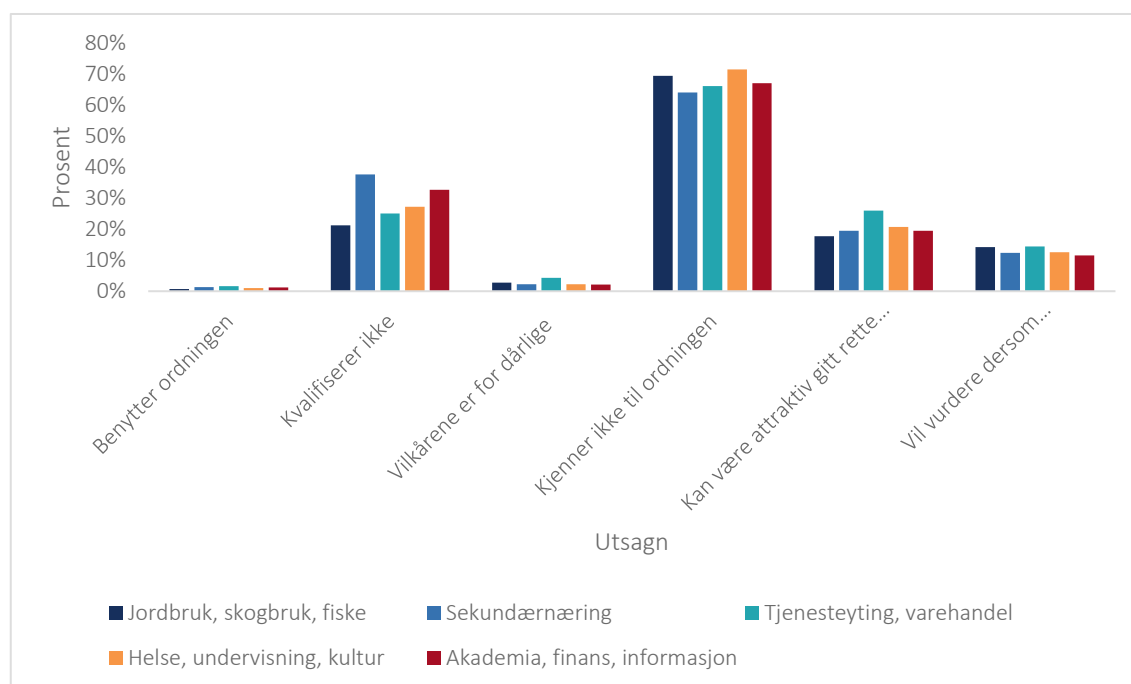
Kun 38 respondenter oppgir å benytte seg av forsikringsordningen i dag. Dette er i underkant av 1 prosent av respondentene i undersøkelsen. Dette er få respondenter å avlede analyse på. Ettersom bruken av forsikringsordningen på landsbasis er i underkant av 1000 virksomheter, er det lave antallet respondenter som svarer at de er med i ordningen forventet.

Om noe så svarer en større andel enn forventet at de er med i ordningen, ettersom kun om lag 0,6 prosent av virksomheter som er tilstrekkelig små til å være med i ordningen faktisk er det, og respondentene i undersøkelsen inkluderer virksomheter som er for store til å kunne være med. Det indikerer at enkelte av de 38 respondentene som har svart at de er medlem i denne spesifikke ordningen, i realiteten er med i andre forsikringsordninger eller har svart feil. Gitt det lave antallet som faktisk benytter seg av forsikringsordningen, og usikkerheten omkring det faktiske medlemskapet til de som har svart at de er med, vil analysen her i størst grad basere seg på analyser av de øvrige respondentene. Herunder disse respondentenes selvrapportert ønske om å delta i en forsikringsordning og kjennskap til dagens forsikringsordning.

4.5.1 Spørsmål om kjennskap til ordningen

Figur 4-11 viser svarene på et spørsmål der respondentene blir bedt om å velge de svaralternativer som er riktig for sin virksomhet, fordelt etter næringsgrupper. Overordnet svarer hele 67 prosent av alle respondenter, uavhengig av næring, at de ikke kjenner til forsikringsordningen. Andelen er høy på tvers av sektorer.

Figur 4-11 Utsagn om forsikringsordningen, fordelt etter næring



- a) Vår virksomhet benytter seg av denne forsikringsordningen
- b) Vår virksomhet kvalifiserer ikke til deltakelse i denne ordningen pga. for høye samlede lønnskostnader
- c) Vår virksomhet har vurdert innmelding i denne forsikringsordningen, men har konkludert med at vilkårene er for dårlige
- d) Jeg kjenner ikke til denne forsikringsordningen
- e) Forsikring for å unngå å betale sykepenges i dagens arbeidsgiverperiode (16 dager) kan være attraktivt for vår virksomhet gitt riktige vilkår
- f) Hvis arbeidsgiverperioden blir forlenget utover 16 dager, ville min virksomhet vurdert forsikring

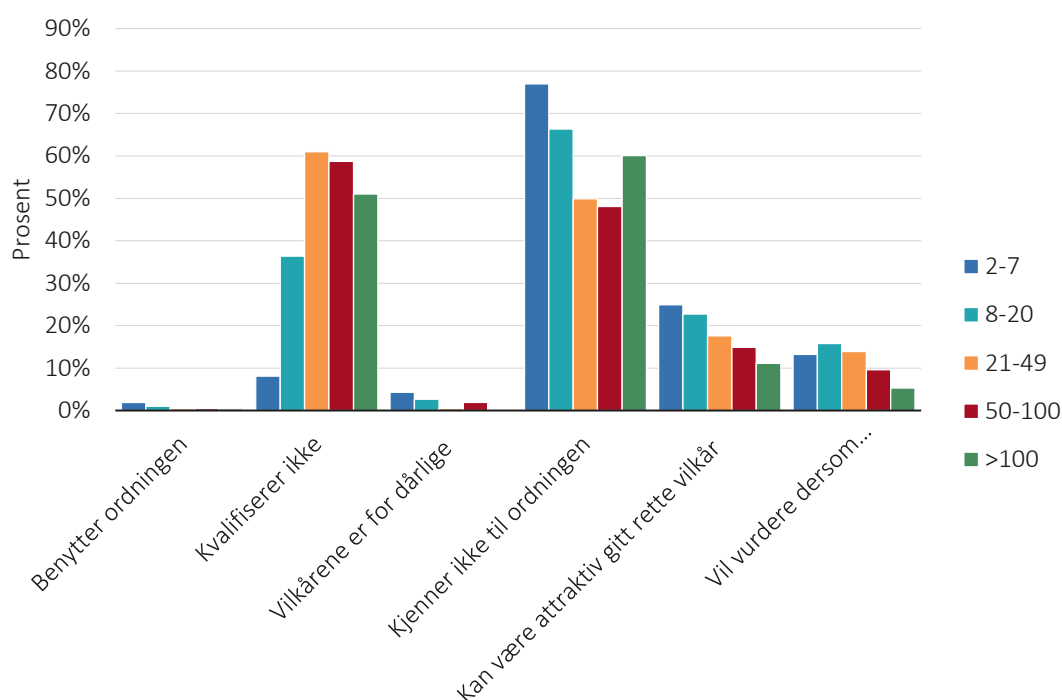
Kilde: Spørreundersøkelse utført av Vista Analyse 2022

Det er også at mange respondenter som vil vurdere å delta i forsikringsordningen dersom vilkårene var attraktive, eller arbeidsgiverperioden blir forlenget. Hva som skal til for å gjøre vilkårene tilstrekkelig attraktive er undersøkt nærmere i andre spørsmål.

Kjennskapen til forsikringsordningen synes å være best blant respondenter innenfor sekundærnæringene (industrivirksomheter), og dårligst for respondenter fra helse, undervisning og kultur.

Ettersom forsikringsordningen er mest relevant for bedrifter av liten størrelse, grunnet kravet om samlede lønnskostnader under 40 G, er det interessant å se om enigheten i utsagn varierer med bedriftens størrelse. Dette er interessant både fordi det sier noe om hvorvidt de små bedriftene som faktisk kan kvalifisere skiller seg fra resten av respondentene, og fordi det kan være relevant for å vurdere hvorvidt det vil være nyttig å utvide ordningen til å gjelde flere bedrifter.

Figur 4-12 Utsagn om forsikringsordningen, fordelt etter antall ansatte



Kilde: Spørreundersøkelse utført av Vista Analyse 2022

Fra Figur 4-12 ser vi at det er de små bedriftene som i minst grad kjenner til ordningen. Dette tyder på at ordningen er lite kjent blant de den er ment for. Videre synes de mindre bedriftene å være noe villige til å delta i ordningen gitt rette vilkår, og dersom arbeidsgiverperioden øker, sammenliknet med de større.

Deltakelse i forsikringsordningen fordrer i dag relativt lave, samlede lønnskostnader. Det er overordnet få som har svart at vilkårene er for dårlige, og samtidig gitt svar som gjør at det er grunn til å anta at de mest sannsynlig kvalifiserer (under 3 prosent).

Resultatene fra undersøkelsen tyder på at ordningen er lite kjent blant de bedriftene den er ment å rettes mot, at mange bedrifter som er kvalifisert ville vært villige til å godta dagens premienivå, og at de mindre bedriftene er mer villige til å delta i en forsikringsordning, gitt riktige vilkår, enn de større bedriftene er.

4.5.2 Spørsmål om akseptabelt premienivå

Undersøkelsen spurte om hvorvidt respondentene ville være villige til å ta del i en forsikringsordning som dekker sykepengene med tre ulike premienivåer. Disse premienivåene er 2,5 prosent, 1 prosent og 0,5 prosent av årlige lønnskostnader. Dagens ordning ligger på rundt 1 prosent.

Hele 75 prosent ville vært villige til å godta et premienivå på 0,5 prosent, 61 prosent ville godta 1 prosent som premienivå, og 23 prosent ville godta 2,5 prosent. At hele 61 prosent av respondentene ville ha godta et premienivå lik dagens nivå kan tyde på at ordningen har et potensial for vesentlig flere medlemmer dersom den var bedre kjent. Blant de som ville ha godta et premienivå lik dagens nivå på rundt 1 prosent er det 66 prosent som oppgir å ikke kjenne til

forsikringsordningen. Spørsmålet beskrev ikke i detalj vilkårene til dagens forsikringsordning, og svarene må derfor tolkes med forsiktighet.

Det kan hende at noen av de som svarer at de ville godtatt et premienivå som er omtrent på dagens nivå, ikke har tatt konkret stilling til hva det faktisk innebærer av kostnad, eller ville ønsket en forsikring som dekker mer enn det den aktuelle ordningen dekker. Vi anser det likevel som en indikasjon på at det finnes en del virksomheter som ville brukt ordningen dersom de kjente til den. Det er også relevant at så mye som 23 prosent ville godtatt en premie som er over det dobbelte av dagens.

Det er sannsynlig at mange av disse ikke ville kvalifisert til ordningen, men det er flere indikatorer på at ordningen brukes i for liten grad. I ett av undersøkelsens spørsmål blir respondentene bedt om å vurdere ulike utsagn om forsikringsordningen, og velge utsagn som gjelder for deres bedrift. Av respondentene som har besvart dette spørsmålet, er det hele 15 prosent som kan antas at kvalifiserer og ville godtatt dagens premienivå, men som oppgir å ikke kjenne til ordningen.¹²

Premien i ordningen er basert på samlede lønnskostnader, mens sykepengene som refunderes kun dekker opp til en årlig lønnskostnad på 6 G. Det gjør at ordningen i utgangspunktet er mindre attraktiv for virksomheter med en stor andel ansatte med ansatte med høy lønn. For å undersøke om dette faktisk kan ha betydning for hvordan ordningen vurderes, har vi analysert hvordan andelen som har svart at de vurderer vilkårene i ordningen som for dårlig varierer mellom virksomheter med ulik andel ansatte med lønn over 6 G. Av de som svart at ingen, eller mindre enn 1 av 4 i bedriften har lønn over 6 G, er det 4 prosent som har svart at vilkårene er dårlige. Tilsvarende andel som har svart at vilkårene er for dårlige blant virksomhetene der mer enn 3 av 4 ansatt har over 6 G i lønn er 1,2 prosent. For begge disse gruppene har vi utelukket de som også har svart at de har for høye samlede lønnskostnader til å kvalifisere. Dette tyder på at det ikke er av avgjørende betydning at premien også beregnes ut ifra andelen av lønnen som ikke dekkes ved sykdom. Dette er imidlertid et funn som må tolkes med varsomhet ettersom kjennskapet til ordningen i utgangspunktet er lav.

4.5.3 Svar fra virksomheter med kun én ansatt som er organisert som AS

Virksomheter med kun én ansatt er utelatt fra de tidligere analysene av svarene i spørreundersøkelsen. Dette er med begrunnelse i at disse er ulike andre bedrifter på mange måter, og at antallet respondenter med én ansatt er såpass høyt at det i svært stor grad vil påvirke de samlede svarene.

Blant brukere av forsikringsordningen viser registerdataene at om lag 17 prosent kan antas å kun ha én ansatt basert på antallet avtalte dagsverk. Derfor er det relevant å se særskilt på respondenter med kun én ansatt for å vurdere kjennskap til ordningen, selv om disse er ekskludert fra de øvrige analysene. Vi har tilgang på organisasjonsformen til alle respondentene som inngår i utvalget til undersøkelsen. Vi ser her kun på virksomheter organisert som aksjeselskap (AS), og ekskluderer alle som er organisert som enkeltmannsforetak (ENK). For virksomheter som oppgir å kun ha én ansatt samtidig som de har organisasjonsformen ENK, er det sannsynlig at den ene ansatte som oppgis også er eieren av enkeltmannsforetaket. Den personen vil ikke kunne dekkes

¹² Basert på antallet respondenter som har svart «jeg kjenner ikke til forsikringsordningen», ikke har svart «vår virksomhet kvalifiserer ikke...», har under ti ansatte og som ville ha godtatt et premienivå på 1 prosent av lønnskostnadene.

av forsikringsordningen for små bedrifter, men vil derimot kunne være medlem av forsikringsordningen for selvstendig næringsdrivende.

Det er totalt 346 respondenter med én ansatt som også er registrert som AS. Disse antas å alle kunne ta del i forsikringsordningen. Blant disse respondentene angir hele 79 prosent at de ikke kjenner til forsikringsordningen. Tilsvarende andel for bedrifter med mer enn én ansatt var 67 prosent. Bedrifter med kun én ansatt har dermed mindre kjennskap til ordningen enn resten.

Andelen respondenter som er villige til å godta premienivå på 0,5- og 1 prosent skiller seg lite fra resten av utvalget. Interessant her er det at disse respondentene i større grad er villige til å godta et premienivå på 2,5 prosent enn resten, med hele 34 prosent (mot 23 prosent i resten av utvalget). At flere er villige til å godta et høyere premienivå som prosent av samlede lønnskostnader kan tyde på at disse i større grad ser nytten av å delta i en forsikringsordning.

Samtidig svarer en noe lavere andel av respondentene med én ansatt sammenlignet med resten av utvalget at de vil ta del i ordningen gitt riktige vilkår og dersom arbeidsperioden blir utvidet. Dette kan muligens forklares med at de i større grad ikke kjenner til ordningen, eller at denne gruppen i større grad er opptatt av andre vilkår enn premienivået.

4.6 Sammenheng mellom bruk av ordningen og sannsynlighet for konkurs

Forsikringsordningen skal bidra til at små virksomheter håndterer svingninger i utgifter til sykepenger på en bedre måte og blir mer robuste for sjokk. Store virksomheter kan budsjettere med at det alltid er en andel av de ansatte som er syke og som de må betale sykepenger til. Sykdom blant ansatte er (i utgangspunktet) en tilfeldig og uavhengig variabel. Jo flere ansatte man har, jo nærmere forventningsverdien vil man ligge. Med få ansatte vil variansen være større, og man vil derfor oftere oppleve at en stor andel av de ansatte er syke samtidig. Over tid vil det jevne seg ut både for den store og for den lille bedriften, og faktisk sykefravær vil nærme seg forventet sykefravær. Problemet for den lille bedriften oppstår dersom toppene er så store at det fører til at bedriften på kort sikt ikke klarer å dekke utgiftene sine, og går konkurs, selv om den skulle være finansielt solid på lang sikt. Forsikringsordningen gjør at den lille bedriften kan glatte utgiftene sine over tid, akkurat som den store bedriften, gjennom å betale en fast forsikringspremie.

For å undersøke om forsikringsordningen fører til færre konkurser blant små bedrifter, har vi brukt registerdataene til å analysere om vi observerer at små bedrifter på forsikringsordningen i mindre grad opphører som foretak enn andre små virksomheter. Vi sammenligner gruppen av bedrifter som fikk refusjon over forsikringsordningen i 2015, med andre virksomheter som har under 2 000 avtalte dagsverk i 2015. I Tabell 4-4 ser vi at forsikringsgruppen består av 951 bedrifter, de hadde i snitt 664 avtalte dagsverk og andelen tapte dagsverk av avtalte dagsverk utgjorde 10 prosent. Kontrollgruppen består av 145 000 bedrifter, de hadde i snitt 454 avtalte dagsverk, og andelen tapte dagsverk av avtalte dagsverk utgjorde 5 prosent. Vær obs på at de forsikringsdeltakerne i 2015 som ikke fikk noen utbetaling det året regnes i kontrollgruppen. Dette skyldes at vi ikke har fått tilgang til data over medlemskap, og bare kan identifisere at noen er med i ordningen dersom vi observerer at de får utbetaling.

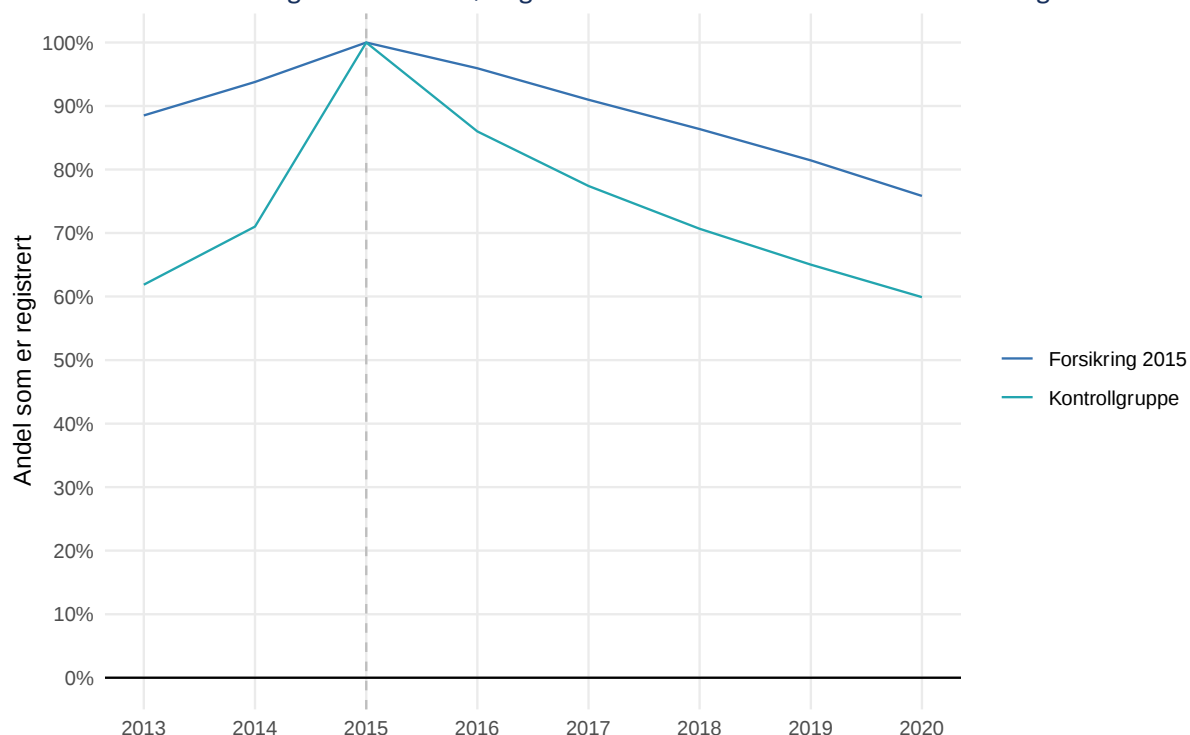
Tabell 4-4 Deskriptivt om forsikrings- og kontrollgruppen

Gruppe	Antall bedrifter	Avtalte dagsverk i 2015	Andel tapte dagsverk i 2015
Forsikringsutbetaling i 2015	951	664	10 %
Kontroll	145 112	454	5 %

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Figur 4-13 viser andelen som er registrert som foretak for de to gruppene. Per definisjon er alle registrert som foretak i 2015. Som vi ser, har forsikringsgruppen høyere sannsynlighet for å være et registrert foretak både før og etter basisåret vi bruker i analysen.

Figur 4-13 Sannsynligheten for å være registrert som foretak, for foretak som er på forsikringsordningen i 2015 mot øvrige foretak med mindre enn 2000 avtalte dagsverk i 2015



Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Tallene i figuren må tolkes ut ifra eksisterende kunnskap om bedrifters etablering og opphør, som viser at en høy andel av bedrifter som etableres legges ned i løpet av kort tid, og at sannsynligheten for at en bedrift legges ned er større for små bedrifter (Golombek & Raknerud, 2018). Golombek og Raknerud (2018) finner for eksempel at 17 prosent av bedrifter som har eksistert i ett år legges ned i løpet av de neste tre årene.

Tabell 4-5 viser resultatene fra en regresjonsanalyse som ser på sammenhengen mellom å være et foretak som mottok utbetaling fra forsikringsordningen i 2015, og overlevelse som bedrift i de etterfølgende årene. «Forsikring 2015» er en dummy-variabel som er én for de foretakene som fikk en refusjonsutbetaling i 2015.

Tabell 4-5 Regresjonstabell om sammenhengen mellom deltakelse i forsikringsordningen og overlevelse som foretak

Avhengig var.	Være registrert foretak						
	2013	2014	2016	2017	2018	2019	2020
Forsikring 2015 (dummyvariabel for deltakelse)	0.128*** 0,017	0.093*** 0,011	0.020** 0,006	0.040*** 0,009	0.057*** 0,009	0.062*** 0,011	0.064*** 0,015
Log avtalte dagsverk	0.128*** 0,003	0.133*** 0,002	0.091*** 0,002	0.102*** 0,002	0.105*** 0,002	0.106*** 0,002	0.106*** 0,002
Andel tapte dagsverk	0.053** 0,017	0.067** 0,021	-0.079** 0,031	-0.094** 0,035	-0.081** 0,033	-0.078* 0,031	-0.074* 0,029
Faste effekter							
NACE	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Se clustered by:	NACE	NACE	NACE	NACE	NACE	NACE	NACE
Observasjoner	146 043	146 043	146 043	146 043	146 043	146 043	146 043
R2	0,22	0,27	0,15	0,14	0,13	0,12	0,12
Within R2	0,14	0,17	0,13	0,11	0,10	0,09	0,09

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Regresjonene viser at det er en positiv og statistisk signifikant sammenheng mellom deltakelse i forsikringsordningen i 2015 og å fortsatt være registrert som foretak i alle år fra 2016-2020. Det er korrigert for størrelsen målt antall avtalte dagsverk, sykefraværet til de ansatte og næringskoden.

I tabellen fremkommer det at det også er en slik sammenheng mellom forsikringsdeltakelse i 2015, og å være et foretak som er registrert i 2013 og 2014. Det kan tolkes som at virksomhetene med forsikring skiller seg ut fra kontrollgruppen ved at de i større grad allerede var etablert før de ble med i forsikringsordningen i 2015. Dette har åpenbar betydning for sannsynligheten for nedleggelse, ettersom bedrifter har størst sannsynlighet for å opphøre de første leveårene (Golombek & Raknerud, 2018). Virksomhetene som er på forsikringsordningen og har flere års drift bak seg, vil dermed naturlig forventes å ha større sannsynlighet for å fortsatt være i drift noen år senere, enn ellers sammenlignbare bedrifter med kortere driftshistorikk. Dermed er det en vesentlig forskjell mellom forsikringsselskapene og øvrige små virksomheter, noe som gjør at regresjonsresultatene ikke uten videre kan tas til inntekt for at forsikringsordningen bidrar til økt levedyktighet hos bedriftene som deltar i den. Dette er et spørsmål vi mener fortjener mer detaljerte undersøkelser hvor det blant annet korrigeres for levetid før deltakelse i forsikringsordningen.

4.7 Evaluering av dagens forsikringsordning - konklusjoner

Det tydeligste funnet om forsikringsordningen er at ordningen er svært lite brukt. Godt under én prosent av virksomhetene som kvalifiserer for å bli med har valgt å være med i forsikringsordningen.

Spørreundersøkelsen indikerer at ordningen er lite kjent, med to av tre virksomheter som svarer at de ikke kjenner til ordningen. Blant virksomheter med kun én ansatt eller med 2-7 ansatte, er andelen som ikke kjenner til ordningen enda høyere. Det er sannsynligvis en viktig grunn til at

ordningen brukes så lite. Dette underbygges av at et klart flertall av respondentene svarer at de ville vært interessert i en hypotetisk forsikring med en forsikringspremie omtrent på nivå med dagens.

Et annet viktig funn om forsikringsordningen er at virksomhetene som er på ordningen har klart høyere sykefravær blant sine ansatte enn sammenlignbare virksomheter. Siden forsikringspremien er satt på et nivå som reflekterer det faktiske nivået på sykefraværet hos medlemmene, kan det bidra til å gjøre ordningen mindre attraktiv for virksomheter med lav eller gjennomsnittlig forventet sykefravær blant sine ansatte. Det er også tegn på at deltakelse i ordningen i seg selv bidrar til økt sykefravær.

Forsikringspremien til ordningen beregnes ut ifra virksomhetenes samlede lønnskostnader, inkludert lønn som overstiger 6 G for den enkelte ansatte. Arbeidsgivere er ikke pliktet til å dekke sykepenger over 6 G for sine ansatte, og sykepenger over dette nivået refunderes derfor heller ikke av forsikringsordningen. Det gir en skjevhet for virksomheter med høyt lønnsnivå mellom hva som inngår i premieberegningen, og hva virksomheten kan forvente å få av utbetaling dersom ordningen benyttes. Vi har ikke funnet noen indikasjoner på at virksomheter med flere ansatte med lønn over 6 G i større grad oppfatter vilkårene i ordningen som dårlige. Det er likevel uheldig at det finnes en slik skjevhet.

Anbefalinger om hvordan ordningen bør endres på bakgrunn av denne evalueringen er beskrevet i avsnitt 5.3.

5 Hvordan bør ordningene endres?

I dette kapitlet drøfter vi funnene fra foregående analyser og vurderer mulige endringer i ordningene. Vi gir også en vurdering av om skjermingsordningen og forsikringsordningen bør ses i sammenheng, og om det foreligger faglig grunnlag for å forslå mulige løsninger der de to ordningene kombineres.

5.1 Bakgrunn og sysselsettingsutvalgets anbefalinger

Nivået på det samlede sykefraværet har lenge vært et viktig tema. Sykefraværet er høyt i internasjonal sammenheng og høyere enn målet i IA-avtalen, slik at ytterligere tiltak er nødvendig. Staten har nylig nedsatt et offentlig utvalg, Sysselsettingsutvalget som bl.a. drøftet endringer i sykepengeordningen som kan redusere sykefraværet i Norge. Utvalgets arbeid var delt i to faser, en ekspertgruppe som leverte sin rapport i NOU 2019:7 *Arbeid og inntektssikring*, og en gruppe bestående av fageksperter og representanter for partene i arbeidslivet, som leverte sin anbefaling i NOU 2021:2 *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring*.

En sykepengeordning inneholder en rekke elementer som påvirker arbeidstaker og arbeidsgivers incentiver og handlinger. Sykepengeordninger forsikrer arbeidstaker mot økonomiske konsekvenser av sykdom: under fravær bortfaller i verste fall bare deler av inntekten i utvalgte perioder.

Tabell 5-1 viser de viktigste trekkene ved nåværende og foreslåtte ordninger for finansiering av sykefravær. Med dagens ordning dekker arbeidsgiver de første 16 fraværslagene, som utgjør nærmere 40 prosent av fraværet som faller inn under sykepengeordningen. Deretter finansierer staten alt sykefravær, frem til fraværet har vart i ett år. Arbeidstaker mottar full lønn (opp til 6G) frem til fraværet har vart i ett år.

Tabell 5-1 Nåværende sykepengeordning, og foreslåtte endringer

	Kompensasjonsgrad for arbeidstakere	Arbeidsgivers finansiering av sykepengene	Annet
Nåværende ordning	100% i ett år. Staten dekker inntil 6G. Tariffavtaler kan fastsette dekning over 6G og øvrige arbeidsgiver kan velge å dekke over 6G.	100% de første 16 kalenderdagene.	
NOU 2019:7	100% i seks fulltidsmåneder (opp til 6G) Deretter 80% i seks fulltidsmåneder.	100% de første syv dagene. Fra og med åttende dag: 10 % opp til 50% av fulle sykepenges og deretter anslagsvis 25% av øvrige sykepenges.	Insentiver til gradert sykemelding for både arbeidsgiver og arbeidstaker
NOU 2021:2	Som nåværende ordning.	100% de første 12 dagene. 10% etter tre måneder.	

5.1.1 Forslagene i NOU 2019: 7

NOU 2019:7, som heretter refereres til som «ekspertgruppen», foreslo en omlegging av nåværende ordningen under henvisning til at omfattende forskning viser at økonomiske insentiver for arbeidstakere og arbeidsgivere er viktig for omfanget av sykefraværet. Med dagens ordning finansierer arbeidsgiver hele korttidsfraværet. Ekspertgruppen foreslo en omlegging i sykelønnsordningen som skulle styrke insentivene til å redusere langtidsfraværet: arbeidsgiver skulle finansiere en del av langtidsfraværet, men mindre av det øvrige fraværet.

Ekspertgruppen foreslo at arbeidsgiver skulle fullfinansiere de første syv dagene (ikke de første 16 dagene slik som i dagens ordning). Fra og med åttende fraværsdag skulle arbeidsgiver delfinansiere sykefraværet: arbeidsgiver skulle finansiere 10 prosent av sykefraværet opp til 50 prosent av fulle sykepenges og deretter anslagsvis 25 prosent av øvrige sykepenges. Det betyr at for en arbeidstaker som er helt sykemeldt, så skal arbeidsgiver dekke totalt 17,5 prosent av sykepengene fra 8. dag, til sykemeldingsperioden opphører. Denne omleggingen gir arbeidsgiver et økonomisk insentiv til å forebygge langtidsfravær, spesielt langtidsfravær som varer i mange måneder, samt insentiv til utvidet bruk av gradert sykemelding (se neste avsnitt).

Ekspertgruppen var opptatt av at arbeid har en rekke positive virkninger som kan bedre arbeidstakers helse. For eksempel konkluderer flere forskningsarbeid med at økt bruk av gradert sykemelding kan redusere grad og varighet av sykefraværet. Dessuten reduseres helserelaterte trykdeltelser etter sykefraværet, mens sannsynligheten for å bli værende i arbeid de neste årene stiger.

Bruken av gradert sykemelding, som skal være primæralternativet ved sykemelding, økte mellom 2000 og 2012, men har senere stagnert. Likevel: For omtrent halvparten av dagens langtidsfravær kombineres sykepenges med arbeid, særlig blant kvinner. Ekspertgruppen ønsket å stimulere til økt bruk av gradering og foreslo å utvide perioden med gradert sykemelding til 18 måneder, men der arbeidstaker maksimalt kan være borte fra jobben i 12 fulltidsmåneder. Denne omleggingen skulle kombineres med å gi også arbeidstakere et økonomisk insentiv til å redusere fraværet: etter seks fulltids fraværsmåneder skulle arbeidstakers kompensasjonsgrad reduseres fra 100 prosent til 80 prosent.

De viktigste forslagene til ekspertgruppen var i) insentiver til mer bruk av gradert sykmelding, ii) arbeidsgivere får delansvar for finansiering av det langsiktige sykefraværet, og iii) redusert kompensasjonsgrad for arbeidstakere etter seks måneders fravær. Under forutsetning om at ekspertgruppens samlede forslag vil redusere sykefraværet med seks prosent, viser beregninger at omleggingen ikke medfører økte totale kostnader for arbeidsgiverne.

5.1.2 Forslagene i NOU 2021: 2

NOU 2021:2, heretter kalt sysselsettingsutvalget, diskuterte mindre omfattende endringer enn ekspertgruppen. I rapporten står det:

Utvalget ønsket å videreføre ordningen med 100 prosent kompensasjon til arbeidstaker. Utvalget ønsket heller ikke å gi insentiver til økt bruk av gradering av sykefraværet. Et flertall i Sysselsettingsutvalget var imidlertid positive til at arbeidsgiver får et økonomisk insentiv til å redusere langtidsfraværet, men ønsket ikke å gå like langt som ekspertgruppen:

«Utvalget har diskutert en modell med en delvis forskyvning av arbeidsgivers finansieringsansvar til langtidsfravær, mot at arbeidsgiver betaler mindre for korttidsfraværet. Utvalgets flertall ønsker at modellen med 12 arbeidsgiverdager og 10 prosent arbeidsgiverfinansiering etter tre måneder skal vurderes nærmere. Det forutsettes at partene i arbeidslivet involveres i det videre utredningsarbeidet, samt i drøftinger av hvordan saken tas videre» (NOU 2021: 2, side 225). Det omtales i utvalgets rapport også en rekke forutsetninger som må gjelde for en slik omlegging.

Beregninger utført for sysselsettingsutvalget tilsier at hvis omleggingen ikke påvirker sykefraværet, vil arbeidsgiverne samlet spare nærmere 1 milliard kroner årlig. Disse kostnadene flyttes over til folketrygden. Med redusert fravær, øker kostnadsbesparelsen for arbeidsgiverne og de økte utgiftene til folketrygden minker. Besparelsene tenderer til å være størst for store virksomheter, samt for virksomheter som har en høy andel med eldre ansatte fordi denne gruppen har et høyere langtidsfravær enn andre aldersgrupper.

Sysselsettingsutvalget er klare på at forslagene som fremmes utgjør en helhet og at modellen må «utredes nærmere». Utvalget er bl.a. opptatt av at en omlegging av sykepengeordningen kan øke sårbarheten til små og mellomstore bedrifter, og at det derfor er ønskelig å vurdere offentlige forsikringsordninger som kan redusere denne risikoen, bl.a. en omlegging av dagens forsikringsordning for små bedrifter (se nedenfor). Utvalget ønsket «å legge et visst subsidieelement i [forsikrings]ordningen» for «å skjerme små virksomheter for risiko knyttet til overhyppighet av langvarig sykefravær». Videre er sysselsettingsutvalget åpen for at «I en tilpasset forsikringsordning vil det være hensiktsmessig om premiene i noen grad differensieres ut fra anslått risiko hos den enkelte virksomhet». Utvalget ønsket også en vurdering av hvordan en omlegging kan påvirke kvinners sykefravær. Endelig ønsket flertallet i sysselsettingsutvalget at skjermingsordningen, se omtale nedenfor, justeres slik at «økt finansieringsansvar for langtidsfravær ikke gjør arbeidsgiver mer forsiktig med å ansette personer med helseutfordringer».

5.1.3 Insentivene til arbeidsgiver i dagens sykepengeordning

Med dagens ordning er arbeidstaker fullt ut forsikret mot inntektsbortfall under fravær. Det gir ikke arbeidstaker et direkte økonomisk insentiv til å redusere eget fravær. På den andre siden vil

forhold som forpliktelser på jobben, solidaritet med kolleger som kan få økt arbeidspress og ens generelle ansvarsfølelse, bidra til at arbeidstakere begrenser sitt sykefravær.

Med dagens ordning dekker arbeidsgiver de første 16 dagene av et sykefravær, men arbeidsgiver har ikke finansieringsansvar for resten av fraværperioden; alt dekkes av staten. Denne ordningen gir ikke arbeidsgiver et direkte økonomisk incentiv til å forebygge fravær som overstiger 16 dager. På den andre siden er det alltid flere typer kostnader forbundet med fravær for en arbeidsgiver, f.eks. administrasjon av sykefraværet; rekruttering, opplæring og administrasjon av vikarer og omrokking av arbeidsoppgaver blant de ansatte. Mange virksomheter har også i sine arbeidsvilkår eller tariffavtaler at sykepenger utover 6 G dekkes av arbeidsgiver. Denne type kostnader gir arbeidsgiver et klart incentiv til å forebygge fravær. Likevel vil en utvidet periode med hel eller delvis arbeidsgiverfinansiert sykepenger gi et økt incentiv til å forebygge fravær. I tillegg så inntrer mange av de indirekte kostnadene forbundet med sykefravær i begynnelsen av fraværperioden, for eksempel knyttet til å skaffe andre til å løse arbeidsoppgavene til den sykemeldte. Arbeidsgiveren vil ikke nødvendigvis ha like sterke incentiver til å begrense lengden på et allerede pågående fravær etter at arbeidsgiverperioden er over. Samtidig har arbeidsgiver en viktig rolle i å tilrettelegge for at sykemeldte ansatte kommer raskere helt eller delvis tilbake i arbeid.

Økt arbeidsgiverfinansiering av sykepenger har potensielt to motstridende effekter. For det første: Arbeidsgiver får et økonomisk incentiv til å innføre tiltak som en tror vil redusere fraværet. Dette kan være et effektivt grep for å redusere langtidsfraværet: den økonomiske gevinsten ved å redusere fraværet tilfaller den aktøren som bærer brorparten av kostnadene ved tiltakene. For det andre: Når arbeidsgiver må delfinansiere alt langtidsfravær, blir trolig arbeidsgiver mer forsiktig med å ansette personer som en tror kan få en del langtidsfravær. Det blir derfor lett en konflikt mellom ønsket om å ansette personer som kan få en del langtidsfravær, og ønsket om at arbeidsgiver øker innsatsen for å forebygge langtidsfravær. Med dagens ordning har arbeidsgiver heller ikke direkte incentiv til å få langtidsykemeldte raskere tilbake i jobb: Hvis perioden med langtidsfravær reduseres og dette delvis slår ut i høyere korttidsfravær, vil arbeidsgiver tape økonomisk.¹³

5.1.4 Betydning av de foreslåtte endringene for skjermingsordningen og forsikringsordningen

Forslag fra sysselsettingsutvalget forkorter den ordinære arbeidsgiverperioden, og innfører en arbeidsgiverbetaling senere i sykemeldingsperioden. Det er tre overordnede spørsmål som bør besvares for både skjermingsordningen og forsikringsordningen med disse foreslåtte endringene:

1. Bør ordningenes dekning i den ordinære arbeidsgiverperioden endres når denne blir kortere? Det kan tenkes at behovet for kompensasjon blir lavere når perioden kortes ned, og eventuelt bortfaller helt.
2. Bør ordningene dekke hele eller deler av arbeidsgivers bidrag etter at den ordinære arbeidsgiverperioden er over?
3. Er det andre endringer i ordningene som bør innføres for å bidra til å nå målene om lavere sykefravær og ordningenes formål?

¹³ Se Fevang, Elisabeth, Simen Markussen og Knut Røed (2011) «The sick pay trap». IZA Discussion Paper No. 5655 for et eksempel på en slik effekt.

Vi vil besvare disse spørsmålene med utgangspunkt i anslag for hvordan ulike arbeidsgiveres økonomiske belastning vil endre seg med de foreslåtte endringene, våre funn om ordningenes effekt slik de er i dag med dagens arbeidsgiverbetaling, og resonnementer basert på økonomisk teori og funn fra tidligere litteratur om sykepengen.

5.2 Skjermingsordningen

5.2.1 Betydning av en kortere i arbeidsgiverperiode

En kortere arbeidsgiverperiode vil i utgangspunktet redusere den forventede økonomiske belastningen ved å ha ansatte med en særlig risiko for høyt sykefravær. Det relevante spørsmålet er i hvor stor grad de foreslåtte endringene reduserer de forventede kostnadene.

Tabell 5-2 viser hvordan alle sykefravær som det har blitt utbetalt refusjon for gjennom skjermingsordningen i perioden fra 2011 til 2020 fordeler seg etter antall dager refusjonsperioden gjelder for. Antall dager er lengden på arbeidsgiverperioden det gis refusjon for, målt fra starten til slutten på refusjonsperioden. Arbeidsgiverperioden er definert som 16 kalenderdager, og for arbeidstakere med ordinær arbeidstid betales det kun sykepengen fra mandag til fredag. Den kumulative andelen summerer seg ikke akkurat til litt under 100 prosent pga. enkelte mindre avvik i datagrunnlaget.

Tabell 5-2 Antall dager det betales refusjon for i skjermingsordningen

Antall dager	Antall tilfeller	Kumulativt antall tilfeller (mill.)	Andel tilfeller	Kumulativ andel
1	449320	0,449	37 %	37 %
2	189491	0,639	16 %	52 %
3	105459	0,744	9 %	61 %
4	53365	0,798	4 %	66 %
5	52131	0,85	4 %	70 %
6	26439	0,876	2 %	72 %
7	39150	0,915	3 %	75 %
8	27910	0,943	2 %	77 %
9	18538	0,962	2 %	79 %
10	17211	0,979	1 %	80 %
11	16845	0,996	1 %	82 %
12	18918	1,01	2 %	83 %
13	14470	1,03	1 %	85 %
14	23605	1,05	2 %	86 %
15	22379	1,08	2 %	88 %
16	96973	1,17	8 %	96 %

Som tabellen viser, så er det 83 prosent av betalingene som er for arbeidsgiverperioder på 12 dager eller kortere. 75 prosent av betalingene er for perioder på 7 dager eller kortere.

Ut ifra det kan det konkluderes at begge de foreslåtte omleggingene av arbeidsgiverperioden ikke vil redusere behovet for skjermingsordningen vesentlig.

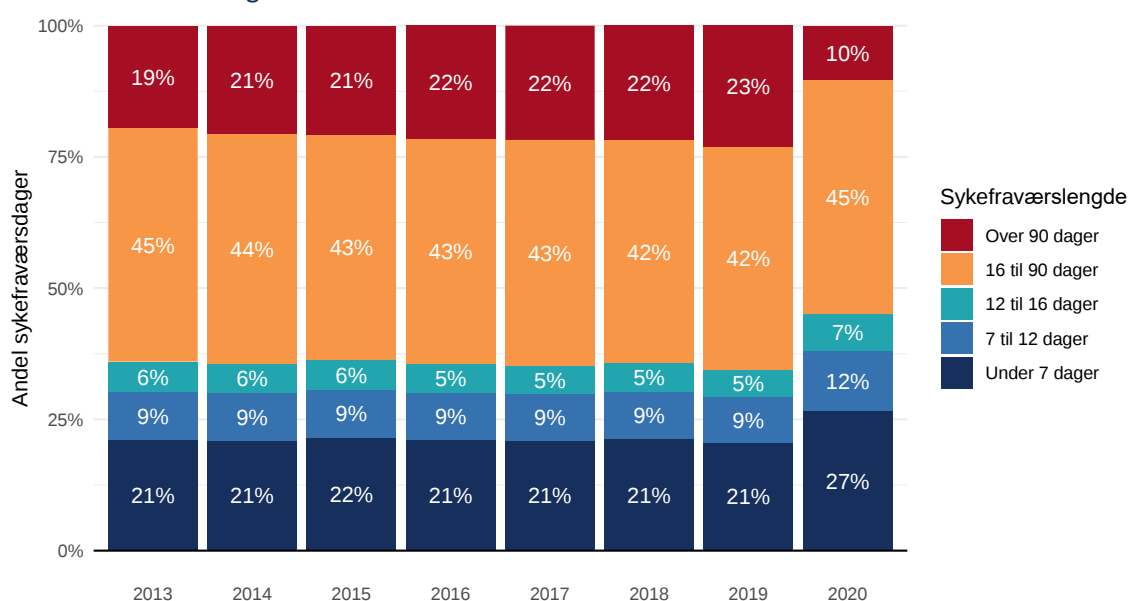
5.2.2 Betydning av innføring av arbeidsgiverbetaling etter arbeidsgiverperioden

Innføring av en delvis arbeidsgiverbetaling på 10 prosent etter tre måneder, slik sysselsettingsutvalget foreslår, vil gi både en ekstra økonomisk belastning på arbeidsgivere ved å ha langtidssykemeldte arbeidstakere og et insentiv til å begrense det langvarige fraværet. Utvalgene har for ordinære arbeidstakere valgt å legge mer vekt på den positive insentiveffekten av deres respektive forslag viktigere enn at den ekstra belastningen kan gjøre det mindre attraktivt å ansette arbeidstakere med forhøyet risiko for langvarig fravær.

For å vurdere om en tilsvarende konklusjon bør gjelde for arbeidstakere på skjermingsordningen, kan man undersøke om antallet og andelen langtidsfraværsdager er annerledes for denne gruppen.

Figur 5-1 viser hvor stor andel av de totale sykefraværsdagerne for personer på skjermingsordningen som finner sted etter gitte tidsintervaller. Det er ikke det samme som fordelingen av sykefraværstilfeller etter lengde. For å illustrere forskjellen: i et sykefravær som varer for eksempel i 100 dager, så vil de første seks dagene regnes med i kategorien «under 7 dager», de neste fem dagene vil regnes med i «7 til 12 dager», osv., og de siste ni dagene vil regnes med i kategorien «over 90 dager». Det er andelen dager som finner sted etter at det har gått 90 dager som er relevant, ikke andelen av tilfellene som har en varighet på over 90 dager. I tillegg er det tatt hensyn til at når det er mindre enn 16 kalenderdager mellom to sykefravær regnes de som del av samme arbeidsgiverperiode (jf. folketrygdloven § 8-19 tredje og fjerde ledd). Det er forutsatt at en tilsvarende regel vil gjelde for når arbeidsgivers delfinansiering inntreffer. Med unntak for 2020, så vil om lag 79 prosent av sykefraværsdagerne vil komme innenfor ekspertgruppens forslag til medfinansiering (perioden etter 7 dager), mens 19-23 prosent av sykefraværsdagerne vil komme innenfor sysselsettingsutvalgets forslag til medfinansiering (perioden etter 90 dager).

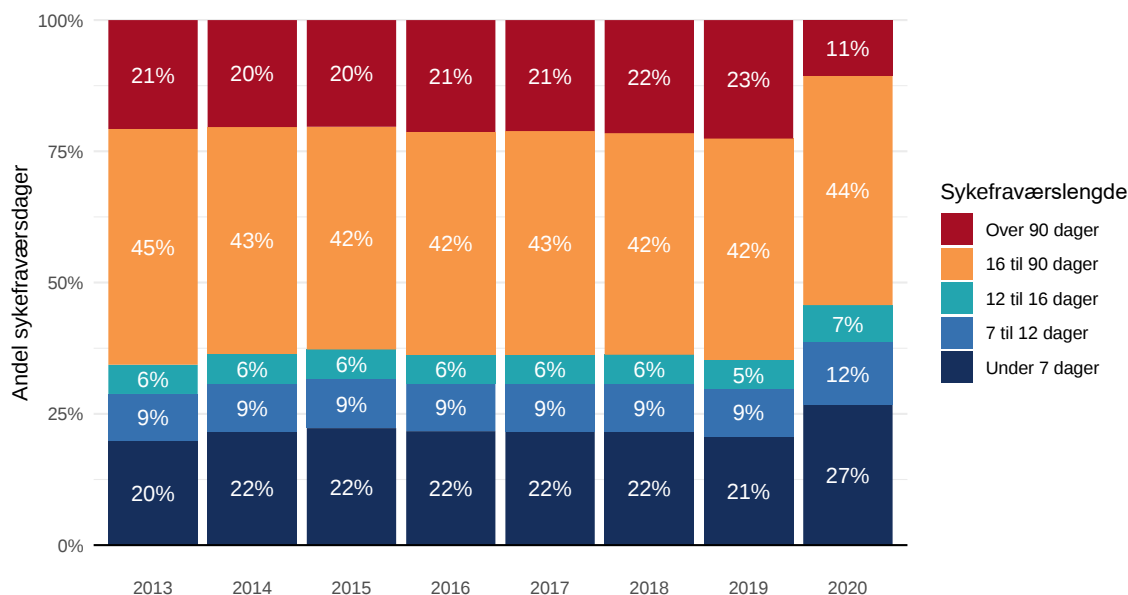
Figur 5-1 Hvordan sykefraværsdagerne fordeler seg for personer på skjermingsordningen



Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Figur 5-2 viser tilsvarende tall for alle øvrige arbeidstakere vi har data for.

Figur 5-2 Hvordan sykefraværstidene fordeler seg for øvrige personer



Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Figurene viser at de to gruppene har en tilnærmet lik fordeling av sykefraværstidene etter lengde. Siden arbeidstakere på skjermingsordningen i snitt har høyere gjennomsnittlig totalt fravær (se kapittel 3.2), blir den økonomiske belastningen ved å betale for 10 prosent av sykepengene etter 90 dager, tilsvarende større.

Den absolutte størrelsen på medfinansieringskostnaden som sysselsettingsutvalget foreslår er derimot betydelig mindre enn kostnaden i arbeidsgiverperioden. I 2019 var 23 prosent av sykefraværstidene etter 90 dager, mens 35 prosent av sykefraværstidene påløp de første 16 dagene. Sysselsettingsutvalget foreslår 10 prosent medfinansiering etter 90 dager, mot 100 prosent finansiering i arbeidsgiverperioden i dag. Dermed vil medfinansieringen kun tilsvare om lag 6,6 prosent av kostnadene i dagens arbeidsgiverperiode.¹⁴

5.2.3 Anbefalinger

Som beskrevet i kapittel 3.5, bidrar skjermingsordningen sannsynligvis til høyere arbeidsdeltakelse de første årene. Samtidig svarer virksomheter at de selv mener ordningen gjør det lettere å ansette personer med risiko for høyt fravær. Basert på disse funnene fremstår ordningen som vellykket etter de mest sentrale målene. Det er derfor grunn til å bevare hovedtrekkene ved skjermingsordningen.

¹⁴ Medfinansieringen ekspertutvalget foreslår i NOU 2019: 7 er betydelig større, både fordi den inkluderer dagene mellom 16 og 90 dagers sykefravær som utgjør om lag 42 prosent av sykefraværstidene, og fordi medfinansieringen er på opptil 17,5 prosent for fulltidsfravær. Dermed vil denne kostnaden tilsvare rundt en tredel av kostnadene ved dagens arbeidsgiverperiode.

På bakgrunn av det anbefaler vi at ordningen videreføres med full dekning av sykepengekostnadene i arbeidsgiverperioden. Et alternativ til full dekning kunne vært å innføre en egenandel på for eksempel 10 prosent for sykepengekostnadene i arbeidsgiverperioden. Det ville gitt noe bedre insentiver til forebygging og innsats for å få ansatte på skjermingsordningen raskere tilbake på jobb etter sykdom. Samtidig ville det svekket skjermingseffekten av ordningen noe. En slik avveining mellom insentiver og skjerming er iboende i ordningen. En lav egenandel vil sannsynligvis ha beskjedne positive effekter på insentivene til å forebygge og beskjedne negative effekter på ordningens positive virkninger. Vi har ikke grunnlag til å konkludere entydig om fordelene av en moderat egenandel oppveier ulempene, men mener at det kan være forsvarlig.

Tilsvarende vil innføring av en 10 prosent medfinansiering for arbeidsgiver av sykepenger etter 90 dager, gi noe bedre insentiver samtidig som skjermingsordningens funksjon svekkes noe. Kostnadene for arbeidsgivere forbundet med den medfinansieringen sysselsettingsutvalget foreslår er såpass beskjedne at det med all sannsynlighet ikke vil være problematisk om en slik endring også vil gjelde for personer som er dekket av skjermingsordningen. Hvis det derimot innføres en medfinansiering som inntreffer tidligere eller med en vesentlig høyere sats, bør personer på skjermingsordningen helt eller delvis skjermes for dette.

Et viktig funn i evalueringen av ordningen er at det mest sannsynlig finnes en stor gruppe som kunne kvalifisert til å være del av den, men som ikke er det i dag. Samtidig er ordningen kjent blant godt over halvparten av arbeidsgiverne i vår undersøkelse. Det kan tyde på at problemet heller ligger i at arbeidstakere og arbeidsgivere ikke vet om de kvalifiserer til å komme inn under ordningen. Den hypotesen styrkes av at en del arbeidsgivere svarer i undersøkelsen at de kjenner til ordningen, at de ikke har noen ansatte som kvalifiserer, men samtidig at de har ansatte som har hatt mer enn 35 dagers sykefravær det siste året. Langt fra alle med sykefravær over den grensen vil kvalifisere, men det er sannsynlig at en del av disse respondentene rett og slett tar feil og har ansatte som kvalifiserer. Automatisk innmelding i ordningen etter noen kriterier kan være en måte å løse dette på.

Ett kriterium vi mener bør vurderes er at alle som kommer i arbeid fra å ha vært på arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd automatisk er på skjermingsordningen det første året. Allerede i dag er det i rundskrivet til folketrygdloven påpekt at denne gruppen ikke trenger å opparbeide en sykefraværshistorikk for å komme på ordningen, og vi har fått opplyst fra NAV om at de aktivt oppmuntrer denne gruppen å bli dekket av ordningen. Å innføre en egen regel der disse arbeidstakerne automatisk er dekket av ordningen vil være en mer effektiv måte å oppnå bred deltakelse i ordningen. I Figur 3-13 fremkommer det at svært få deltakere i ordningen kommer fra å være helt utenfor arbeidslivet grunnet arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd. Det tyder på at ordningen har relativt liten betydning for å redusere terskelen inn i arbeidslivet for de som er utenfor. Automatisk innmelding vil potensielt bidra til at dette målet ved ordningen i større grad blir oppfylt. I tillegg vil det styrke målet om at ordningen skal bidra til å gjøre det lettere for arbeidstakere med høy risiko å komme inn på arbeidsmarkedet, siden potensielle arbeidsgivere vil da være sikre på at det blir skjermet for sykepenger i arbeidsgiverperioden det første året.

Et annet kriterium som også kan vurderes nærmere er om fravær et visst antall dager over tid, for eksempel over 50 dager per år i to påfølgende år, bør automatisk kvalifisere. En slik grense bør være et tillegg til dagens regelverk, og være klart høyere enn dagens mer veiledende kriterier på 35 dager eller 25 dager fordelt på et minimum av fem tilfeller. Personer med så høyt fravær over tid har spesielt stor fare for å falle ut av arbeidsmarkedet. Fordelen med automatisk innmelding disse arbeidstakerne da vil oppleve er de potensielle positive effektene av ordningen på

arbeidsdeltakelse. En slik automatisk innmelding vil også gjøre det enklere å fastslå om det er kausale effekter på arbeidsdeltakelse av ordningen i fremtidige evalueringer, ettersom det vil gi et skarpt og objektivt skille.

Innføring av kriterier som gir automatisk innmelding i ordningen har som ulempe at man ikke får en skjønnsmessig vurdering av om personene som oppfyller disse kriteriene faktisk har risiko for særlig høyt sykefravær fremover. At personer som ikke har behov for ordningen kommer på den innebærer en kostnad for folketrygden, som må veies opp mot potensielle gevinster for individene, staten og samfunnet ved at flere som vil ha nytte av ordningen kommer på den. I dag avviser NAV om lag én av fem søknader. Dersom andelen som kommer på ordningen uten å ha behov for det tilsvarer omtrent én av fem av de som oppfyller de automatiske kriteriene, så er det grunn til å anta at gevinstene av ordningen kan veie opp for dette. Et annet argument mot automatiske kriterier basert på tidligere fravær, er at det kan gi et insentiv til å øke fraværet for personer som ligger rett under grensen. Om man ser at innføring av automatiske kriterier fører til at det blir en økning i antall personer med fravær rett over grensen og en nedgang i personer med fravær rett under grensen, vil det være et argument for å avvike disse automatiske kriteriene. Vi anser det mindre sannsynlig at automatisk innmelding for personer som har vært 100 prosent på AAP eller uføretrygd kan ha slike negative insentiveffekter.

Diagnosene som utløser deltakelse i skjermingsordningen er for uensartede til at det er hensiktsmessig å lage klarere og mer automatiske kriterier basert på diagnoser. Folketrygdloven og rundskrivet til folketrygdloven kap. 8 inneholder ingen diagnosespesifikke føringer. Kravet er kun at arbeidstaker skal ha en «langvarig eller kronisk sykdom» og at denne skal medføre risiko for særlig stort sykefravær. Som rundskrivet sier, kan det i mange tilfeller være vanskelig å dokumentere at en sykdom er langvarig eller kronisk. I rundskrivet står det videre at: «en person som over en årrekke har lidelser fra et bestemt område i ryggen [kan] oppfylle vilkåret. Det antas da at vedkommende har en kronisk sykdom, selv om det ikke foreligger klare og entydige funn som gjør diagnosen sikker.»

En gruppe der det kan være krevende å fastsette en klar og spesifikk diagnose er psykiske lidelser. Psykiske lidelser står for i overkant av én av fem av alle tapte dagsverk til sykefravær. Sykefravær med diagnoser innen psykiske lidelser har i snitt en lenger varighet enn andre diagnoser, og lang varighet gjelder også for en del lettere og mer diffuse psykiske lidelser, herunder diagnosene «situasjonsbetinget psykisk ubalanse» og «uspesifikke psykiske symptomer/plager» (Brage & Nossen, 2017). Ekspertutvalget påpeker at «Risikoen for å falle varig ut av arbeidsmarkedet øker med lengden på fraværet. For en del skyldes dette en varig svekket helsetilstand som ikke lar seg kombinere med arbeid, men lange fravær kan i seg selv svekke tilknytningen til arbeidslivet. Dette gjelder særlig for personer med psykiske lidelser og uklare og sammensatte plager» (NOU 2019: 7, side 216).

Siden psykiske lidelser gjerne fører til sykefravær med lang varighet, og disse fraværene i seg selv bidrar til en økt risiko for å falle ut av arbeidsmarkedet, er ordninger som gjør det lettere å komme tilbake i arbeid særlig viktig for denne gruppen. På tross av dette finner vi at psykiske lidelser som diagnosegruppe er underrepresentert blant deltakere i ordningen. Helde og Nossen (2014) gir som mulig forklaring på underrepresentasjonen til psykiske lidelser at disse diagnosene sjeldnere fører til gjentatte kortvarige sykefravær. Vi kjenner ikke til at det har blitt systematisk undersøkt om det faktisk stemmer. Vi har brukt registerdataene til å undersøke i hvor stor grad personer med sykefravær knyttet hovedsakelig til én diagnosegruppe i ett år har mest sykefravær knyttet til samme diagnosegruppe året etter. Vi finner at, etter muskel- og skjelettlidelser, så er psykiske

lidelser den diagnosegruppen der det er *høyest* grad av gjentakelse i etterfølgende år (se Tabell 3-9).

I lys av disse funnene er det overraskende at psykiske lidelser er underrepresentert blant deltakere i ordningen. En mulig forklaring på dette kan være at dette er en diagnosegruppe preget av uklare diagnoser, der det kan være krevende å fastslå om sykdommen er langvarig eller kronisk. Det kan også være at NAV har en for restriktiv praksis rettet mot denne gruppen, ved at det i for liten grad tas høyde for at høyt fravær over tid grunnet psykiske lidelser kan være del av et samlet sykdomsbilde, også der det er vanskelig å stille en entydig diagnose. Vi anbefaler at dette spørsmålet undersøkes nærmere.

5.3 Forsikringsordningen for små bedrifter

For forsikringsordningen for små bedrifter (se kapittel 4.1 for en beskrivelse av ordningen) er det, utover tilpasning til sysselsettingsutvalgets forslag og oppfølging av funnene i evalueringen, særlig tre temaer som er relevante å vurdere. De er:

1. Muligheten for å differensiere ordningen etter anslått risiko for sykefravær
2. Utvidelse av målgruppen til å dekke bedrifter med høyere samlede lønnskostnader, og
3. Om det bør innføres et subsidieelement i ordningen.

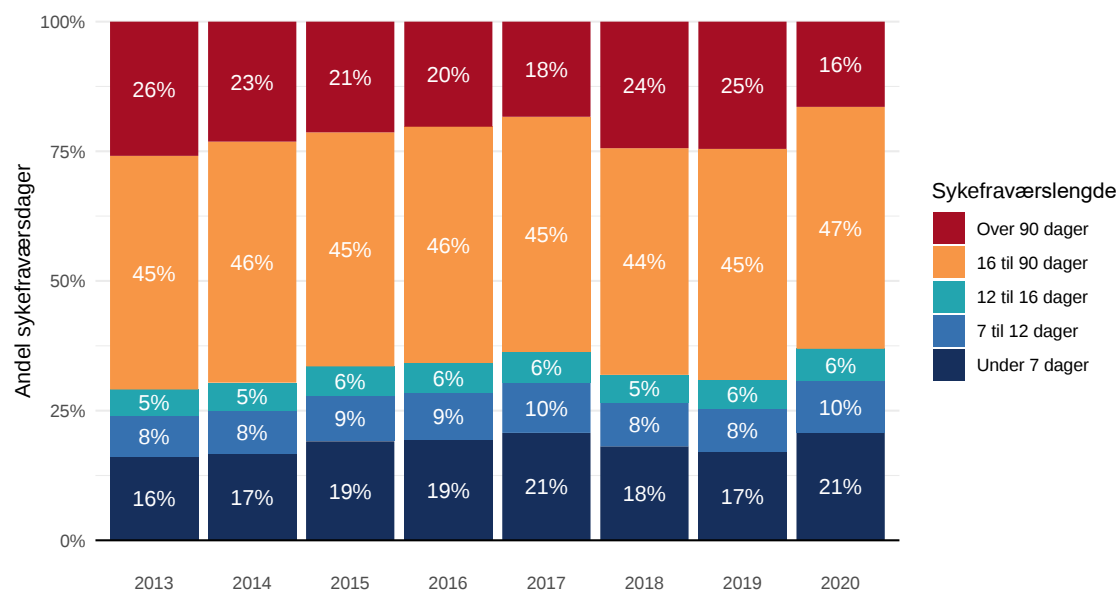
I tillegg er det relevant å vurdere om forsikringsordningen har utilsiktede virkninger, og om det i så fall er mulig å redusere disse gjennom en omlegging. Vi har i våre anbefalinger lagt vekt både på at ordningen skal oppfylle hensikten om å beskytte små virksomheter fra konsekvensene av høyt fravær, og at arbeidsgivere fortsatt skal ha incentiver til å redusere sykefraværet.

5.3.1 Betydning av en kortere i arbeidsgiverperiode og medfinansiering

De første 12 dagene av sykemeldingene til arbeidstakere i virksomheter som er medlem i forsikringsordningen utgjør størsteparten av det arbeidsgiverfinansierte sykefraværet. I 2019 utgjorde de første 12 dagene av fraværet om lag 80 prosent av fraværet i arbeidsgiverperioden. De første 7 dagene utgjorde om lag 55 prosent av fraværet i arbeidsgiverperioden. På bakgrunn av det, vil ikke en forkorting av arbeidsgiverperioden i tråd med forslaget i NOU 2019: 7 nevneverdig redusert behovet for forsikringsordningen for de som bruker den i dag.

Figur 5-3 viser også andelen av fraværet som består av dager etter at et sykefraværstilfelle har vart tre måneder. Tallene varierer fra år til år, sannsynligvis fordi der snakk om færre virksomheter og dermed er det mer naturlig variasjon. For alle årene fra 2013 til 2020 utgjør dette fraværet om lag 22 prosent av det totale fraværet, som er omtrent på samme nivå som for alle virksomheter.

Figur 5-3 Hvordan sykefraværstidene fordeler seg for personer som har fått refusjon over forsikringsordningen



Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

5.3.2 Anbefalinger

5.3.2.1 Utvidelse av forsikringsordningens målgruppe og bruk

De fremste funnene i evalueringen av forsikringsordningen er at den er lite kjent, lite brukt, og at bruken er synkende. En forsikringsordning med flere brukere, vil være mer robust for at enkelte har høyere risiko for sykefravær og drar opp premienivået. Det er også sannsynlig at en del småbedrifter som i dag ikke kjenner til eller har tilgang til å bruke ordningen, vil anse risikoavlastningen den tilbyr som verdifull. Svarene i vår undersøkelse tyder på at mange små virksomheter i prinsippet kan være interesserte i en forsikringsordning med et premienivå og vilkår som er omtrent som dagens ordning. En del av disse virksomhetene er i dag for store til å delta i ordningen, mens andre ikke kjenner til ordningen.

En anbefaling for å få flere brukere av ordningen er å aktivt markedsføre den mot bedrifter i målgruppen. Ettersom et stort flertall ikke kjenner til ordningen, kan det være effektivt i seg selv.

En annen anbefaling er å øke den øvre grensen for deltakelse som nå er at samlede lønnsutgifter ikke skal overstige på 40 G over tid. 40 G tilsvarer omtrent åtte heltidsansatte. Også virksomheter som er vesentlig større enn det kan være sårbare for økonomiske sjokk forårsaket av sykemeldinger blant sine ansatte, og kan være risikoaverse. Et annet argument for å øke grensen, er at mange bransjer har en gjennomsnittlig lønnsvekst som er høyere enn reguleringen av grunnbeløpet i folketrygden, og for dem har grensen i praksis blitt lavere over tid. Dette kan være en del av forklaringen på at antall brukere av ordningen har gått ned. Det er fornuftig å knytte grensen til grunnbeløpet i folketrygden, men da bør grensen vurderes på nytt med jevne mellomrom. Grensen for denne ordningen har nå vært uforandret i mange år. Vi foreslår at den øvre grensen nå økes betydelig, for eksempel til 80 G. Da vil virksomheter med opp til rundt 15 ansatte også være dekket.

Ordningen er selvfinansierende, så en høyere grense som gir vesentlig flere potensielle deltakere, har ingen direkte kostnad for staten. Vi har fått opplyst at NAV bruker totalt 5,5 årsverk på å administrere denne forsikringsordningen og forsikringsordningene for selvstendig næringsdrivende, hvorav sistnevnte er klart mest brukt og komplisert. De administrative kostnadene ved å utvide ordningen vil derfor også være beskjedne, og kan sannsynligvis håndteres ved digitalisering, for eksempel ved at lønnsutgifter hentes inn automatisk fra offentlige registre for å fastslå om bedrifter kan delta og hvilken premie de skal betale.

Et argument mot å utvide forsikringsordningen, er at de som bruker den i dag har høyere sykefravær i snitt enn sammenlignbare bedrifter som ikke bruker den. Dette er sannsynligvis i hovedsak en seleksjonseffekt. I så fall vil ikke en utvidelse av ordningen i seg selv gi økt sykefravær. Det er imidlertid sannsynlig at det delvis er en adferdseffekt, der medlemskap i seg selv forårsaker økt fravær gjennom endrede insentiver. At dagens ordning gir svake insentiver til å begrense sykefraværet bør håndteres på en annen måte enn å holde målgruppen for ordningen kunstig liten.

5.3.2.2 Bedre insentivene til å begrense sykefraværet

Dagens brukere av forsikringsordningen har høyere sykefravær enn sammenlignbare virksomheter. Som beskrevet i kapittel 4.3 er dette mest sannsynlig en kombinasjon av en seleksjonseffekt og en adferdseffekt. At ordningen i seg selv kan bidra til økt fravær i bedriftene som deltar er det et sterkt argument for å styrke insentivene til å begrense fraværet i ordningen. Men også hvis det i hovedsak er en seleksjonseffekt er det viktig å ha tilstrekkelig insentiver til å arbeide forebyggende. En seleksjonseffekt tilsier at virksomhetene med forsikring i snitt har arbeidstakere med høyere risiko for sykefravær. Det er da en gruppe som det er særlig viktig at det rettes forebyggende tiltak mot.

Det er en direkte avveining mellom å oppfylle formålet i forsikringsordningen, som er å avlaste risiko for økonomiske utgifter knyttet ansattes sykefravær, og å gi virksomhetene økonomiske insentiver til å begrense sykefraværet. Dess sterkere de økonomiske insentivene, dess mindre risikoavlastning. I dag gir forsikringsordningen full risikoavlastning og ingen insentiver etter tre dagers sykefravær. Samtidig er det ingen risikoavlastning og fulle økonomiske insentiver de første tre dagene. Ut ifra dataene vet vi at dette sykefraværet utgjør 15 prosent av det observerbare legemeldte fraværet hos forsikringsbedrifter. Andelen inkludert uobservert egenmeldt fravær er sannsynligvis vesentlig høyere.¹⁵

Ifølge rundskrivet til folketryktdloven er de tre første dagene utelatt fra ordningen fordi «arbeidsgiveren har størst mulighet for å påvirke og føre kontroll med kortvarige sykefravær». Det er en tvilsom og udokumentert begrunnelse. En relativt stor del av det mest kortvarige fraværet er forårsaket av smittsomme luftveissykdommer som forkjølelse og influensa, som arbeidsgivere kun kan påvirke hvis smitten finner sted på jobb. Forskning viser liten indikasjon på at det er ustrakt misbruk av kortvarig fravær (Bergsvik, Markussen, & Raaum, 2011). Det tilsier at arbeidsgivers kontroll er av mindre betydning.

Det er derimot godt dokumentert at arbeidsgivere kan påvirke sykefravær forårsaket av psykiske lidelser og muskel- og skjelettlidelser (Knardahl, Sterud, Nielsen, & Nordby, 2016). Dette er sykefraværsårsaker som er svært vanlige både for korttids- og langvarig sykefravær. Å gi arbeidsgivere

¹⁵ Det egenmeldte sykefraværet ligger som regel på rundt 1 prosent av avtalte dagsverk, se SSB tabell 12439

insentiver til å forebygge generelt, ikke bare det aller mest kortvarige fraværet, er derfor ønskelig. Det kan gjøres gjennom en egenandel.

En annen mulig grunn til å utelate de tre første dagene er etterprøvnbarhet og administrativ byrde for NAV. Sykefravær på opptil tre dager kan dekkes av en egenmelding. Det er imidlertid allerede et krav i rundskrivet at sykefravær som skal refunderes av forsikringsordningen skal være dokumentert av legeerklæring. Det kravet kan videreføres. Da blir det opp til arbeidsgiverne som er del av forsikringsordningen å oppmuntre sine ansatte til å få legemelding også ved kortvarig fravær for å sikre virksomheten refusjon. Å inkludere sykefravær de første tre dagene i forsikringsordningen vil gi økt administrasjonskostnader hos NAV, da dette fraværet utgjør en stor andel av fraværstilfellene. Det er likevel håndterbart; skjermingsordningen for personer med risiko for høyt fravær omfatter allerede dette fraværet.

På bakgrunn av dette anbefaler vi at forsikringsordningen utvides til å inkludere de første tre sykefraværdsdagene. Samtidig anbefaler vi at det innføres en moderat egenandel for virksomhetene i hele arbeidsgiverperioden. Den kan for eksempel være på 25 prosent. Det vil da si at forsikringsordningen kun refunderer 75 prosent av utbetalte sykepenges. I forkant av innføringen av forsikringsordningen i 1978, ble det anbefalt av et utvalg at ordningen skulle ha en egenandel på 25 prosent. Ordningen ble likevel innført uten egenandel. En egenandel vil samlet sett gi en noe bedre risikoavlastning for deltakerne i forsikringsordningen enn i dag ettersom fravær de første tre dagene utgjør en høyere andel av fraværet i arbeidsgiverperioden. Samtidig gir det insentiver som er bedre målrettet mot det fraværet som arbeidsgivere kan forebygge.

Virksomheter som er medlem av forsikringsordningen, har også høyere langtidsfravær enn sammenlignbare virksomheter. Det tilsier at de ikke bør skjermes for de økonomiske insentivene som ligger i innføringen av en 10 prosent medfinansiering etter 90 dager. En slik medfinansiering vil være en begrenset økonomisk belastning for virksomhetene: samlet sett er antall fraværdsdager tapt etter 90 dager lavere enn antall fraværdsdager i arbeidsgiverperioden, og arbeidsgiver skal i sysselsettingsutvalgets forslag kun dekke beskjedne 10 prosent. Dersom det innføres en medfinansiering som også omfatter fraværet mellom 16 og 90 dager, i tråd med ekspertutvalgets forslag, så bør det vurderes om forsikringsordningen skal omfatte deler av denne.

5.3.2.3 Differensiering etter risiko

En måte å håndtere problemet med at virksomhetene som forsikrer seg i snitt har høyere fravær, er å forsøke å differensiere forsikringspremien etter risiko. For at det skal kunne gjøres er man imidlertid avhengig av at den økte risikoen i stor grad er knyttet til observerbare faktorer. Et eksempel på det er at unge menn har økt risiko for å havne i trafikkulykker og derfor gir det mening å ha en høyere forsikringspremie på bilforsikring for denne gruppen. For forsikringsordningen for små bedrifter finner vi at virksomhetene som er del av ordningen har høyere sykefravær også når man korreterer for de observerbare faktorene vi har tilgjengelig i våre data. Det tilsier at en risikodifferensiert forsikringspremie ikke fullt og helt vil løse utfordringen.

Å differensiere premien etter kjennetegn ved arbeidstakerne, vil være problematisk. Med differensiert forsikringspremie vil virksomheter som har en høy andel kvinner, lavt utdannede og eldre arbeidstakere, betale høyere premier. Kvinner og eldre arbeidstakere kan i så fall bli stigmatisert, og arbeidsgiver kan foretrekke å unngå å ansette arbeidstakere fra disse gruppene fremfor å rette

innsatsen mot å redusere sykefraværet. Det er derfor tvilsomt om en ordning med differensiert forsikringspremie etter arbeidstakernes kjennetegn vil bli godtatt.

Dersom premien eventuelt skal differensieres, vil en differensiering etter næring være mest hensiktsmessig. Det finnes god statistikk på hvordan sykefraværet varierer mellom ulike næringer, og variasjonen mellom næringer er betydelig. To av næringene med høyest gjennomsnittlig sykefravær (transport og lagring, og helse og sosialtjenester) er også to av næringene som bruker forsikringsordningen mest. For at differensiering etter næring skal fungere, er man avhengig av at det skal være betydelig variasjon på tvers av næring, men begrenset variasjon innenfor hver næring.

Et problem med å differensiere etter næring er imidlertid at antallet brukere av ordningen i dag er så lav. Ved å splitte forsikringspoolen i mange ulike grupper vil det være en stor fare for at noen av gruppene blir for små. Da er det stor fare for en såkalt «forsikrings dødsspiral», der risikoprofilen i forsikringsbedriftene blir stadig dårligere, som fører til økte premier og færre deltakere (Cutler & Zeckhauser, 1998). En risikodifferensiering etter næring er derfor kun mulig å anbefale etter at ordningen eventuelt har fått vesentlig flere brukere.

Hittil har vi drøftet *ex ante* risikodifferensiering basert på eksterne kjennetegn. En annen form for risikodifferensiering er *ex post* risikodifferensiering, der de virksomhetene som over tid har vist seg å ha lavere eller høyere sykefraværslisiko gis en bonus eller malus på forsikringspremien. Det er et vanlig virkemiddel i forsikringsbransjen. Å ha bonus på forsikringspremien kombinerer risikodifferensiering og insentiver til å begrense bruken av ordningen, og er derfor en attraktiv løsning. Det er imidlertid en del kostnader knyttet til å utforme og administrere en slik ordning. Så lenge forsikringen for små bedrifter har så få brukere som i dag, vil vi ikke anbefale bruk av bonus.

5.3.2.4 Endring i beregning av forsikringspremien

Forsikringspremien til ordningen beregnes ut ifra virksomhetenes samlede lønnskostnader, inkludert lønn som overstiger 6 G for den enkelte ansatte. Arbeidsgivere er ikke pliktet til å dekke sykepenges over 6 G for sine ansatte, og sykepenges over dette nivået refunderes derfor heller ikke av forsikringsordningen. Det gir en skjevhet for virksomheter med høyt lønnsnivå mellom hva som inngår i premieberegningen, og hva virksomheten kan forvente å få av utbetaling dersom ordningen benyttes. Denne skjevheten burde rettes opp, gjennom at deltakere i forsikringsordningen kun betaler forsikringspremie basert på lønn opp til 6 G hos den enkelte ansatte.

Et alternativ til at lønnsutgifter over 6 G ikke inngår i premiegrunnlag kan være å utvide ordningen til å også dekke eventuelle sykepenges arbeidsgivere betaler utover 6 G. Det er vanlig at arbeidsgivere dekker sykepenges utover 6 G, særlig blant virksomheter dekket av tariffavtaler, og disse arbeidsgivere kan ønske at også disse sykepengeutgiftene er dekket av forsikring. Det vil imidlertid være en vesentlig prinsipiell endring, dersom ordningen utvides til å også omfatte sykepengeutgifter som ikke er pålagt av lov. Det kan også gjøre ordningen mer kompleks å administrere, ettersom hva som er dekket da vil avhenge av hva som er avtalt i den enkelte virksomhet. Vi anbefaler derfor ikke en slik endring.

Et tema som er tatt opp i mandatet er om det bør innføres et subsidieelement i forsikringsordningen. Våre funn tilsier at nivået på premien ikke er en sentral grunn til at ordningen brukes av få virksomheter. Mange virksomheter svarer at de kunne vært interessert i en forsikringsordning med en premie på nivå, eller høyere enn dagens. Det er derfor lite trolig at et subsidieelement alene vil gjøre at ordningen får vesentlig flere deltakere. En subsidiert premie er også

problematiske, da det gir et konkurransefortrinn til bedrifter som kvalifiserer til ordningen vis-à-vis bedrifter som akkurat er for store. I tillegg, det fremstår uklokt å innføre en eksplisitt subsidie av en gruppe bedrifter som i dag har høyere sykefravær enn sammenlignbare virksomheter.

Dersom det skal innføres en form for subsidiering, så vil vi anbefale at det gjøres ved at forsikringspremien settes lik gjennomsnittlig sykepengekostnad for alle små bedrifter. Det vil være en subsidie med dagens sammensetning av forsikringsbedrifter, men vil ikke være en subsidie av den gjennomsnittlige bedriften som kan vurdere å bli med i ordningen. I tillegg så vil det løse problemet med at uheldig utvalg kan gjøre ordningen lite attraktiv og dyr. Vi anbefaler imidlertid at man først iverksetter de andre tiltakene som er anbefalt for å øke bruken av ordningen, før man eventuelt vurderer en slik endring i premiefastsettelsen.

5.3.2.5 Oppsummering av alle anbefalingene om forsikringsordningen

Tabell 5-3 Oppsummering av anbefalingene om forsikringsordningen

Anbefaling	Begrunnelser
1. Utvide målgruppen til opptil 80 G	Flere enn dagens brukere kan ha behov for risikoavlastning. En større ordning er mer robust.
2. Aktivt markedsføre ordningen	Ordningen er for lite kjent.
3. Innføre en egenandel på 25 prosent	Brukerne av ordningen har høyere fravær og bør få insentiver til å redusere det.
4. Inkludere de første 3 sykefraværsdagene i ordningen	Kombinert med forslag nr.3 gir det en bedre avveining mellom risikoavlastning og insentiver enn dagens ordning.
5. Ikke tilby forsikring mot evt. 10 % medfinansiering av langtidsfravær	Ordningens brukere har høyt fravær og trenger insentiver til å redusere det.
6. Vurdere differensierte premier etter næring hvis ordningen får vesentlig flere brukere	En enkel og transparent måte å differensiere etter risiko, men krever vesentlig flere brukere
7. Lønn over 6 G bør ikke medregnes i forsikringspremien	Retter opp en skjevhet mellom innbetalt premie og hva som dekkes.
8. Ikke innføre et subsidieelement	Dagens ordning er attraktiv nok.

5.4 Sammenhenger mellom ordningene

En del av oppdraget for denne evalueringen er å se på sammenhengen mellom disse ordningene, og se muligheter for en løsning som kombinerer ordningene. Disse to ordningene er imidlertid ulike på en rekke områder.

De har ulike målgruppe: skjermingsordningen er rettet mot en spesifikk gruppe arbeidstakere, mens forsikringsordningen er rettet mot en spesifikk gruppe virksomheter.

De har ulike mål: skjermingsordningen skal bidra til inkludering av en spesifikk gruppe i arbeidslivet, mens forsikringsordningen skal avlaste risiko for arbeidsgivere.

De har en ulik innretning: skjermingsordningen gir en direkte økonomisk fordel ved at arbeidsgivere fritas for et ansvar, mens forsikringsordningen er en selvfinansierende ordning basert på

gjennomsnittlig risiko i forsikringspoolen. Videre dekker skjermingsordningen hele arbeidsgiverperioden, mens forsikringsordningen kun dekker fra fjerde dag.

Evalueringene har ulike konklusjoner: skjermingsordningen virker stort sett etter hensikten, mens forsikringsordningen når for få og har deltakere med høyere sykefravær enn sammenlignbare virksomheter.

Til slutt, anbefalingene for de to ordningene er ulike: for skjermingsordningen anbefaler vi en videreføring av hovedtrekkene ved ordningen, mens vi for forsikringsordningen anbefaler både en utvidelse av målgruppen og innføring av en egenandel.

På bakgrunn av disse mange ulikhetene er det ikke grunn til å anbefale en nærmere samordning eller kombinasjon av disse to ordningene.

6 Referanser

- Bergsvik, D., Markussen, S., & Raaum, O. (2011, 1 5). Tok en tredagers? – Mønstre i egenmeldt sykefravær. *Søkelys på arbeidslivet*, ss. 379-394.
- Brage, S., & Nossen, J. (2017). Sykefravær på grunn av psykiske lidelser - utvikling siden 2003. *Arbeid og velferd*, ss. 77-88.
- Cutler, D., & Zeckhauser, R. J. (1998, 1). Adverse Selection in Health Insurance. *Forum for Health Economics & Policy*.
- Godøy, A. (2014, 11 26). Sykefravær og permitteringer i bygg og anlegg etter finanskrisen. *Søkelys på arbeidslivet*, ss. 296-310.
- Golombek, R., & Raknerud, A. (2018). Exit dynamics of start-up firms: Structural estimation using indirect inference. *Journal of Econometrics*, ss. 204-225.
- Grasdal, A. (2016). De helserelaterte trygdeytelsene - Betydningen av økonomiske insentiver og samspill mellom trygdeordninger. *Tidsskrift for velferdsforskning*.
- Helde, I., & Nossen, J. (2014). Sykepenger ved langvarig eller kronisk sykdom - Hvem benytter refusjonsordningen? *Arbeid og velferd*, 2014(3).
- Klingenberg, S., & Berg, H. (2015, 9 30). Sykefravær i bygg- og anleggsnæringen under finanskrisen: En nedbemanningsstrategi? *Søkelys på arbeidslivet*, ss. 244-260. doi:10.18261/ISSN1504-7989-2015-03-04
- Knardahl, S., Sterud, T., Nielsen, M. B., & Nordby, K.-C. (2016, 05 20). Arbeidsplassen og sykefravær - Arbeidsforhold av betydning for sykefravær. *Tidsskrift for velferdsforskning*. doi:<https://doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2016-02-05>
- NAV. (2022). *Sykefraværstatistikk - Kvartalstatistikk*. Hentet fra [nav.no: https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk/sykefravar](https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/sykefravar-statistikk/sykefravar)
- NOU 2019:7. (2019). *Arbeid og inntektssikring*.
- SSB. (2022a). *Tabell 07984: Alder- og næringsfordeling (17 grupper) blant sysselsatte, etter kjønn. 4. kvartal (K) 2008 - 2021*. Hentet fra <https://www.ssb.no/statbank/table/07984>
- SSB. (2022b). *Tabell 13470: Næringsfordeling (5-siffernivå) blant sysselsatte. 4. kvartal (K) 2008 - 2021*. Hentet fra <https://www.ssb.no/statbank/table/13470>
- SSB. (2022c). *Tabell 07091: Virksomheter, etter næring (SN2007) og antall ansatte (K) 2009 - 2022*. Hentet fra <https://www.ssb.no/statbank/table/07091/>

Vedlegg

A Regresjonsresultater skjermingsordningen

Skjermingsordningens effekt på arbeidsdeltakelsen til de som er del av ordningen, er et sentralt spørsmål i denne utredningen. For å sikre at funnene er robuste, har vi gjennomført en rekke ulike regresjonsanalyser utover de som er omtalt i kapittel 3.5. Hovedanalysen vår ser på forskjellen i utfall ved å sammenligne refusjonsmottakere og en kontrollgruppe som skal være mest mulig lik. Vi har definert 3 ulike utvalg som vi har gjort analysene på. Vi har deretter kjørt sju ulike regresjonsmodeller på de ulike utvalgene.

A.1 De ulike utvalgene i regresjonsanalysene

Vi ser på om ansatte som kommer på skjermingsordningen har høyere sannsynlighet for å fortsette i arbeidslivet enn andre arbeidstakere med tilsvarende sykefravær. Vi ser på tre ulike utvalg: utvalg A, B og C.

- **Utvalg A** består av personer med over 25 dager sykefravær i 2014 og som var sysselsatte i 2015
- **Utvalg B** består av utvalg A, i tillegg til at de ikke kan ha vært på skjermingsordningen i 2014
- **Utvalg C** består av utvalg B, i tillegg til at de må ha hatt over 25 dager sykefravær i 2013 også

Innenfor utvalgene definerer vi en behandlingsgruppe og en kontrollgruppe. Behandlingsgruppen består av de som var på ordningen i 2015 og kontrollgruppen består av de som ikke var på ordningen i 2015.

Tabell A.1 Deskriptivt om behandlings- og kontrollgruppen i utvalg A

Gruppe	Antall personer	Tapte dagsverk i 2014	Alder i 2015	Andel menn	Andel innvandrere	Andel på trygd i 2015	Andel som jobber deltid i 2015
Behandling	10 958	70,8	46,3	40 %	12 %	5 %	1,0 %
Kontroll	196 568	70,2	44,5	45 %	14 %	11 %	0,8 %
Alle	207 526	70,2	44,6	45 %	14 %	11 %	0,8 %

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Tabell A.2 Deskriptivt om behandlings- og kontrollgruppen i utvalg B

Gruppe	Antall personer	Tapte dagsverk i 2014	Alder i 2015	Andel menn	Andel innvandrere	Andel på trygd i 2015	Andel som jobber deltid i 2015
Behandling	4 273	78,6	44,7	39 %	13 %	6 %	1,1 %
Kontroll	192 353	69,9	44,5	46 %	14 %	11 %	0,8 %
Alle	196 626	70	44,5	45 %	14 %	11 %	0,8 %

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Tabell A.3 Deskriptivt om behandlings- og kontrollgruppen i utvalg C

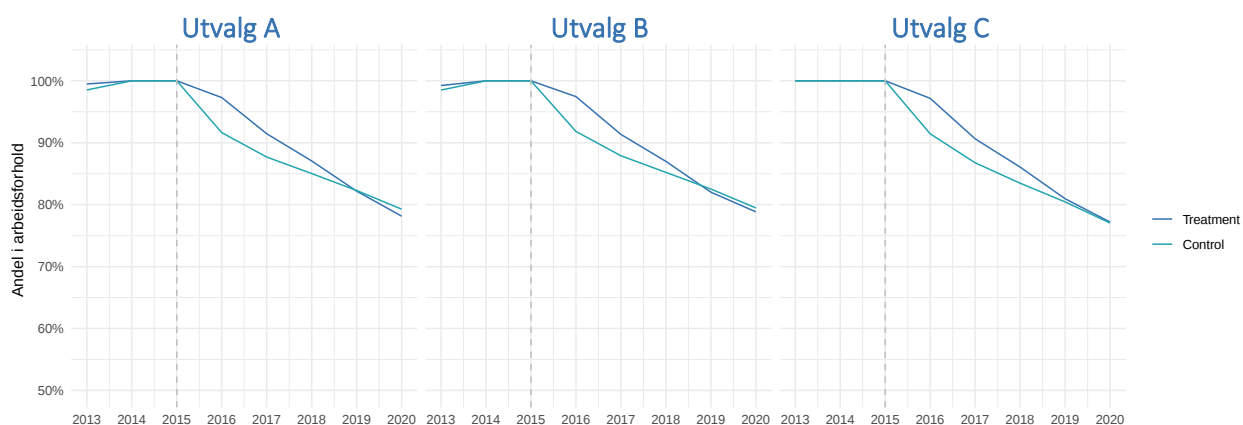
Gruppe	Antall personer	Tapte dagsverk i 2014	Alder i 2015	Andel menn	Andel innvandrere	Andel på trygd i 2015	Andel som jobber deltid i 2015
Behandling	2 262	83	45,4	37 %	13 %	7 %	1,1 %
Kontroll	62 308	78,2	45,5	43 %	13 %	15 %	0,9 %
Alle	64 570	78,4	45,5	43 %	13 %	15 %	0,9 %

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Som tabellene over viser er det relativt stor likhet mellom behandlings- og kontrollgruppen i de tre utvalgene, med unntak av at en høyere andel av kontrollgruppen mottar uføretrygd eller arbeidsavklaringspenger ved siden av arbeid i kontrollgruppene.

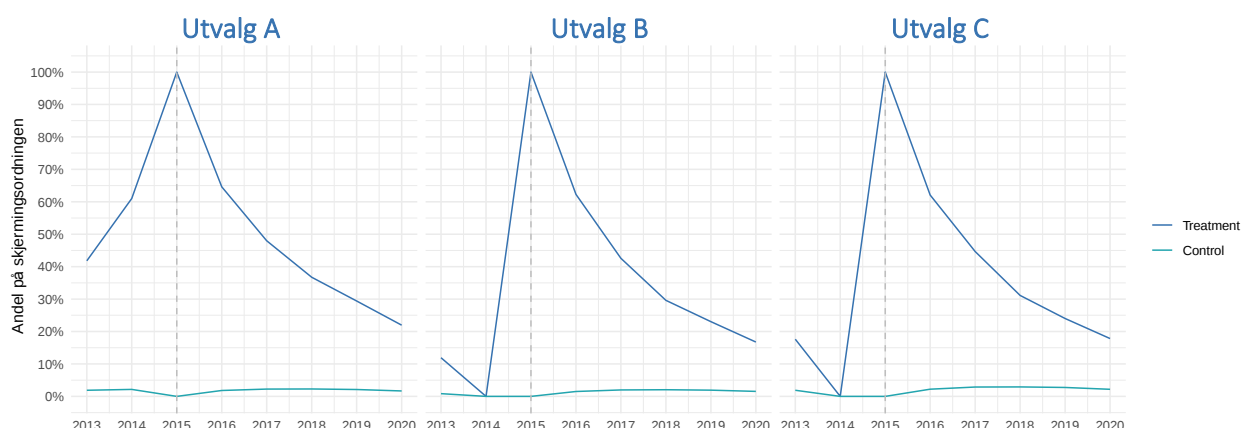
A.2 Grafisk analyse av utfall

Figur A.1 Arbeidstilknytning for behandlings- og kontrollgruppen



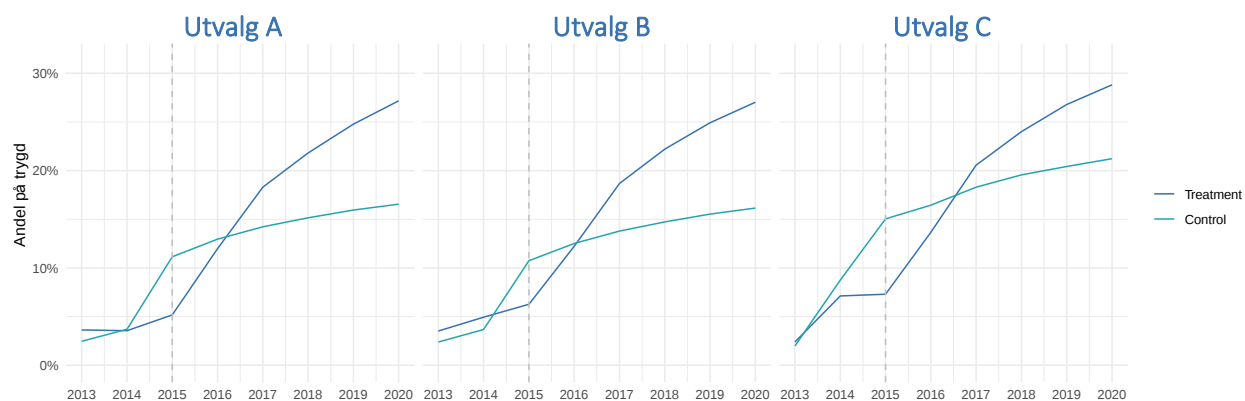
Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Figur A.2 Refusjoner over skjermingsordningen for behandlings- og kontrollgruppen



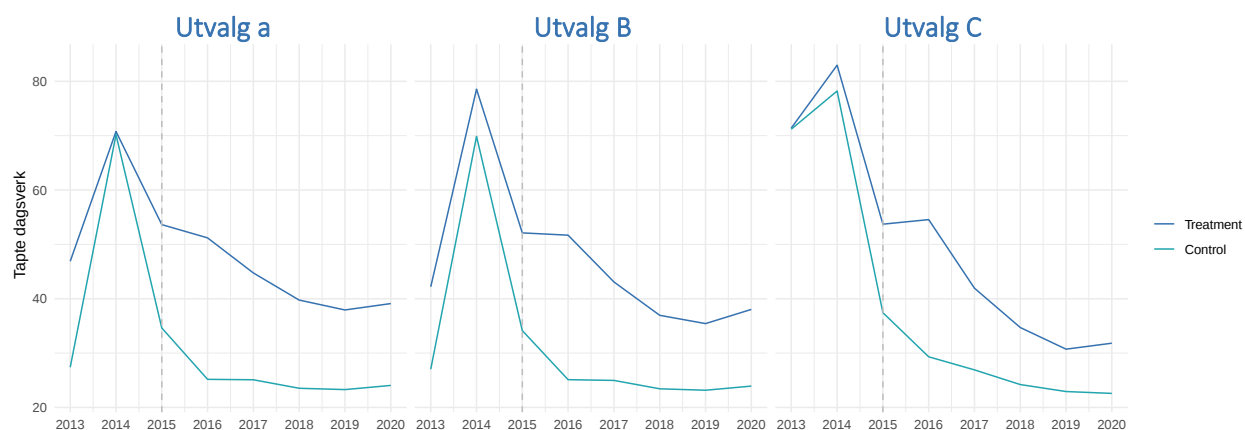
Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Figur A.3 Andelen på AAP eller uførepensjon for behandlings- og kontrollgruppen



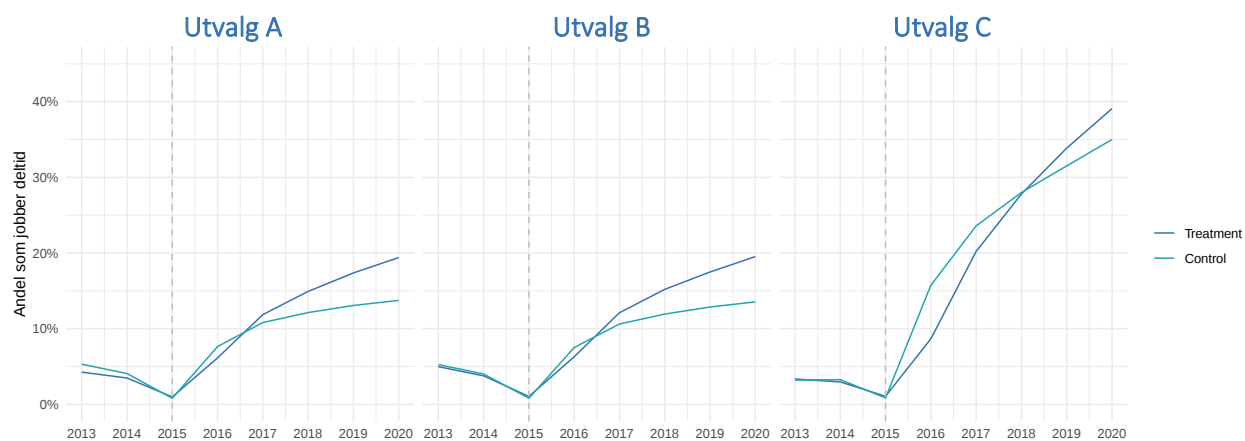
Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Figur A.4 Tapte dagsverk fordelt på behandlings- og kontrollgruppen (betinget på sysselsetting)



Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Figur A.5 Andel som jobber deltid i behandlings- og kontrollgruppen (betinget sysselsetting)



Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

A.3 De ulike regresjonsmodellene

Vi kjører sju ulike regresjonsmodeller på hvert av utvalgene hvert år. Modellene er spesifisert for å vise virkningen av å legge til nye kontrollvariabler. I alle modellene grupperer vi standardfeilene på næringskode og bostedsfylke.

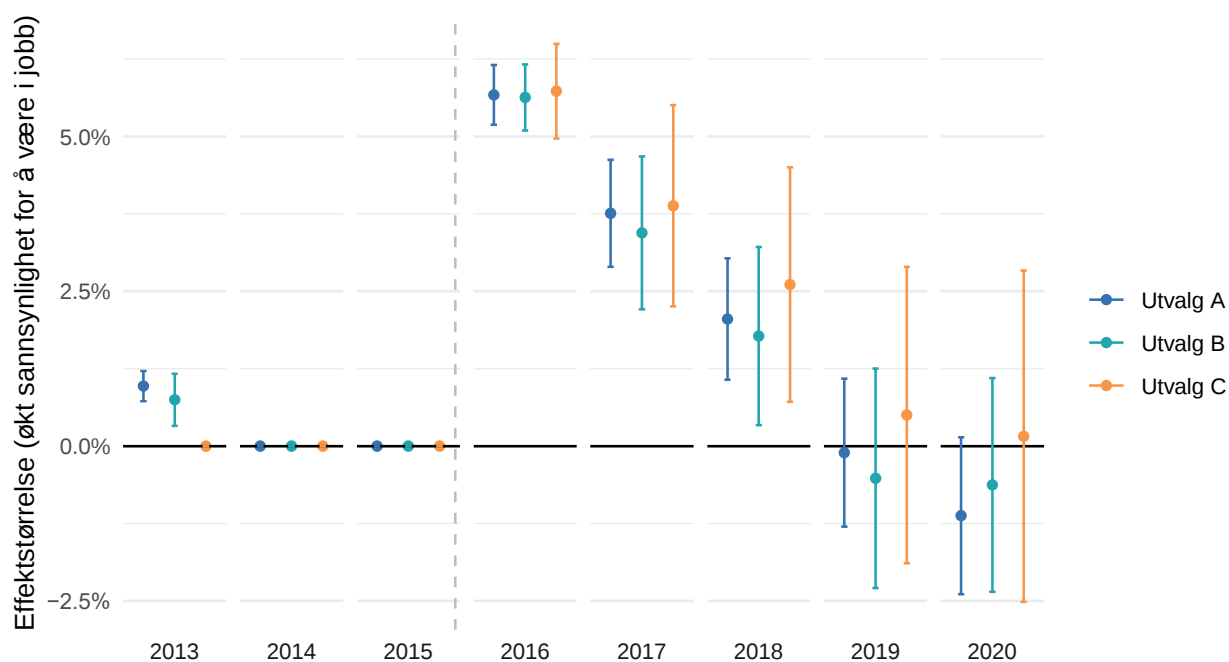
- **Modell 1** viser korrelasjonen mellom refusjon i 2015 og arbeidstilknytning i et gitt år uten noen kontrollvariabler i en lineær regresjonsmodell.
- **Modell 2** er lik modell 1 i tillegg til at vi kontrollerer for alder i 2015, kjønn, om man er innvandrer eller ikke, bostedsfylke og tapte dagsverk i 2014.
- **Modell 3** er lik modell 2 i tillegg til at vi kontrollerer for om man jobber deltid i 2014 eller 2015, og om man er på trygd (AAP eller uføretrygd) i 2014 eller 2015.
- **Modell 4** er lik modell 3 i tillegg til at vi kontrollerer for diagnose.
- **Modell 5** er lik modell 4 i tillegg til at vi kontrollerer for næringskode (NACE nivå 7).
- **Modell 6** er lik modell 5 i tillegg til at vi kontrollerer for bedrift.
- **Modell 7** er lik modell 6 i tillegg til at vi kontrollerer for tapte dagsverk i 2013.

A.4 Resultater

A.4.1 Resultater, figurer

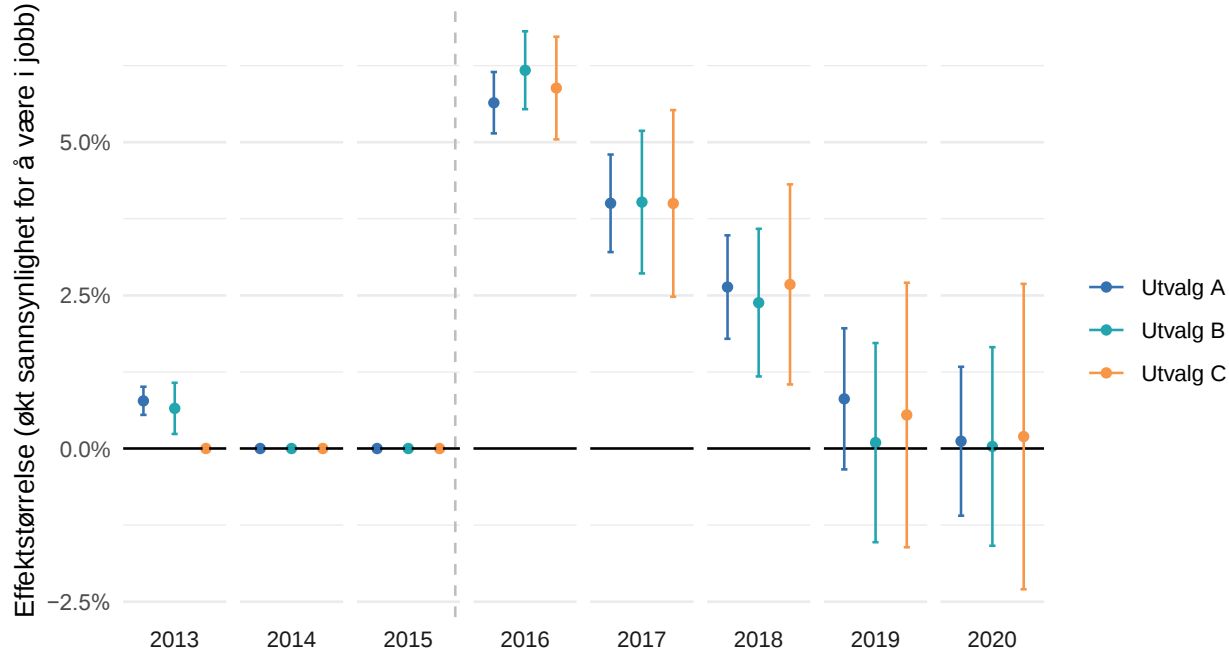
Figurene under viser resultatene fra regresjonskjøringene. Hver figur viser resultater for hver sin modell for alle utvalgene. Figurene viser punktestimatet for koeffisienten til variabelen om man mottok refusjon i 2015, og 95 prosent konfidensintervall.

Figur A.6 Regresjonstabell med 95 pst. konfidensintervall. Modell 1 for utvalg A, B og C



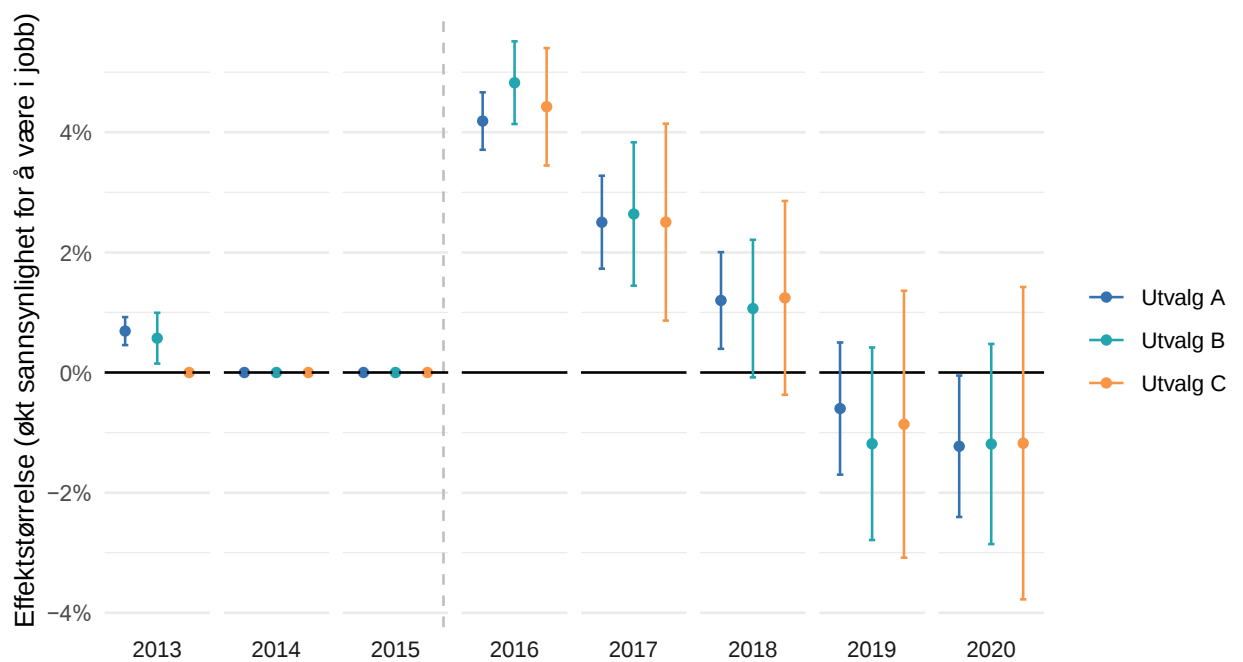
Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Figur A.7 Regresjonstabell med 95 pst. konfidensintervall. Modell 2 for utvalg A, B og C



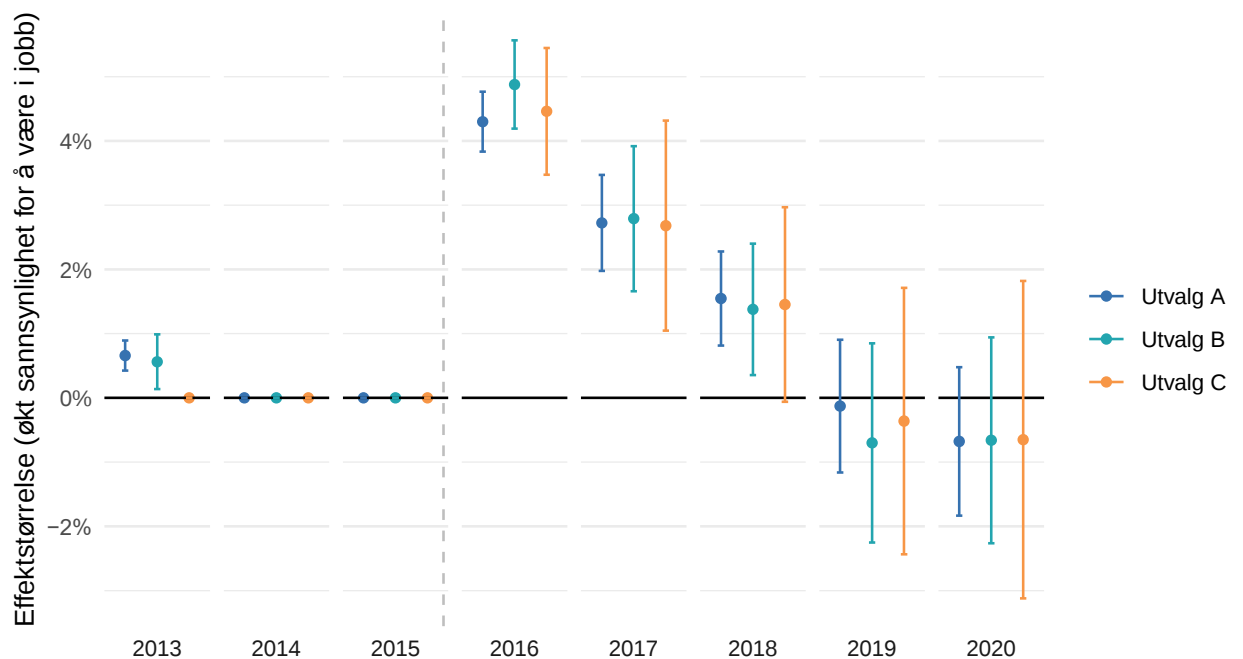
Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Figur A.8 Regresjonstabell med 95 pst. konfidensintervall. Modell 3 for utvalg A, B og C



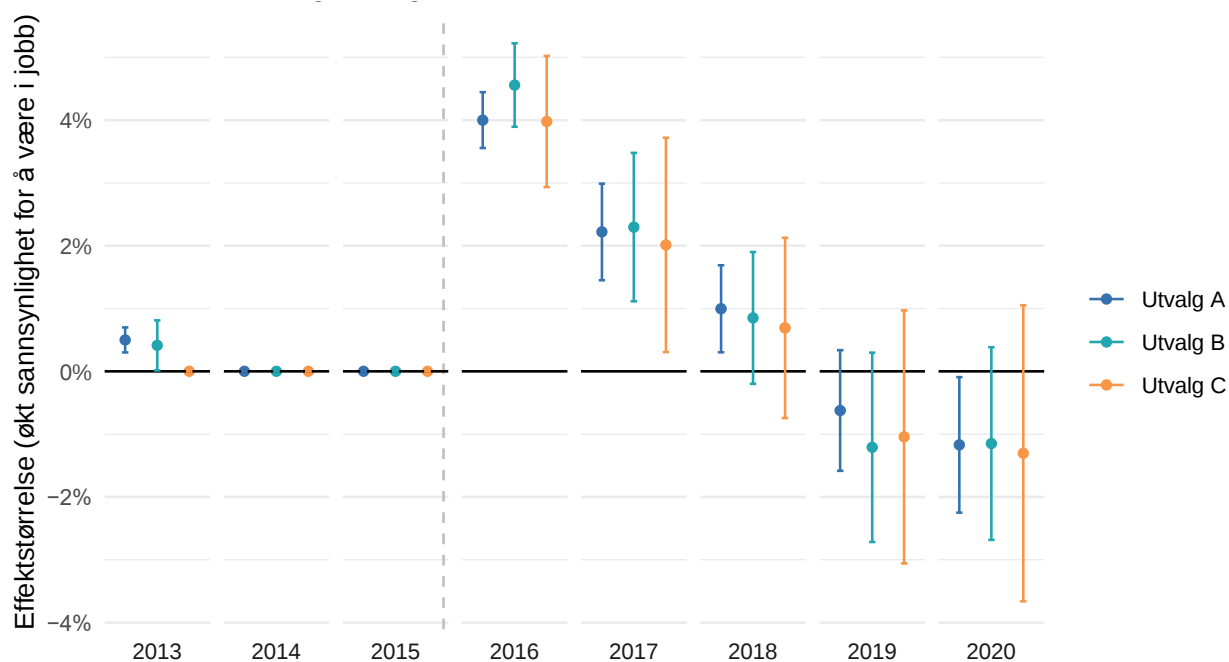
Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Figur A.9 Regresjonstabell med 95 pst. konfidensintervall. Modell 4 for utvalg A, B og C



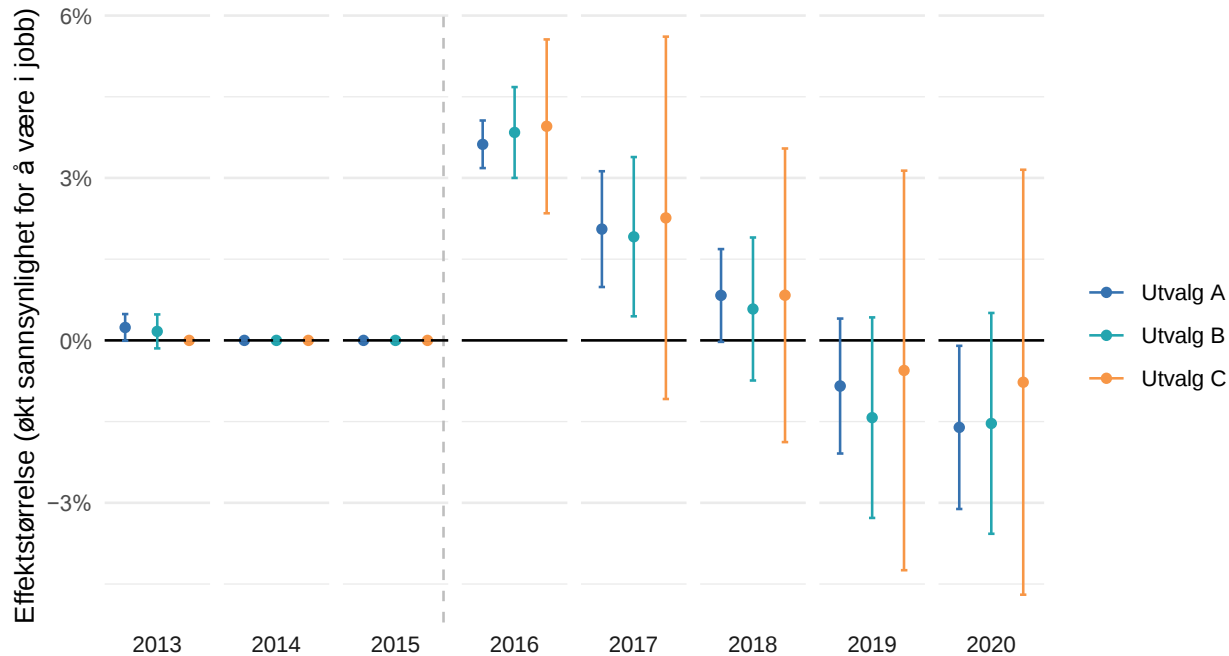
Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Figur A.10 Regresjonstabell med 95 pst. konfidensintervall. Modell 5 for utvalg A, B og C



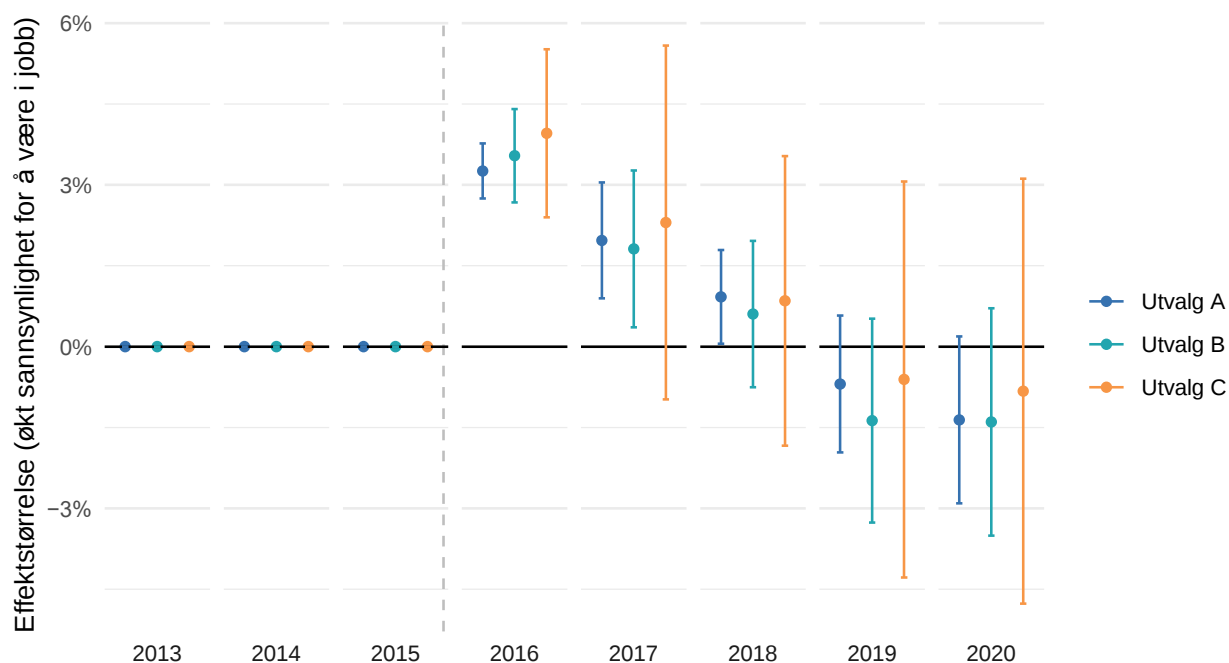
Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Figur A.11 Regresjonstabell med 95 pst. konfidensintervall. Modell 6 for utvalg A, B og C



Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

Figur A.12 Regresjonstabell med 95 pst. konfidensintervall. Modell 7 for utvalg A, B og C



Kilde: Vista Analyse, basert på registerdata fra NAV

A.4.2 Resultater, regresjonstabeller

For utfall i 2016

Tabell A.4 Regresjonstabell. 2016. utvalg A

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning					
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
Konstant	0.9163*** -0,004						
Refusjon 2015	0.0567*** -0,0025	0.0564*** -0,0026	0.0419*** -0,0024	0.0430*** -0,0024	0.0400*** -0,0023	0.0362*** -0,0022	0.0326*** -0,0026
Alder i 2015		-0.0017*** -0,0001	-0.0013*** -0,0002	-0.0014*** -0,0002	-0.0017*** -0,0002	-0.0020*** -0,0002	-0.0020*** -0,0002
Kjønn		-0.0256*** -0,0028	-0.0302*** -0,0024	-0.0319*** -0,0024	-0.0172*** -0,0017	-0.0197*** -0,0024	-0.0191*** -0,0024
Innvandrere		-0.0401*** -0,0056	-0.0410*** -0,0056	-0.0424*** -0,0056	-0.0370*** -0,0049	-0.0252*** -0,0055	-0.0253*** -0,0055
Deltid i 14 el. 15			-0.0388*** -0,0052	-0.0381*** -0,0051	-0.0365*** -0,0046	-0.0353*** -0,0066	-0.0341*** -0,0066
Trygd i 14 el. 15			-0.2392*** -0,0073	-0.2346*** -0,0073	-0.2323*** -0,0073	-0.2303*** -0,0116	-0.2329*** -0,0118
Faste effekter							
Fylke		JA	JA	JA	JA	JA	JA

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning					
Tapte dagsverk i 2014		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Diagnose				JA	JA	JA	JA
NACE					JA	JA	JA
Bedrift						JA	JA
Tapte dagsverk i 2013							JA
Grupperte standarfeil:	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke
Observasjoner	207 526	207 524	207 524	207 524	207 524	207 524	207 524
R2	0,002	0,05	0,12	0,13	0,14	0,46	0,47
Within R2	--	0,013	0,09	0,08	0,08	0,08	0,08

Signifikansnivå: $0 < \text{«***»} < 0.001 < \text{«**»} < 0.01 < \text{«*»} < 0.05 < \text{«.»} < 0.1$

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Tabell A.5 Regresjonstabell. 2016. utvalg B

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning						
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	
Konstant	0.9182***							
	-0,004							
Refusjon 2015	0.0563***	0.0617***	0.0483***	0.0488***	0.0456***	0.0384***	0.0354***	
	-0,0027	-0,0032	-0,0035	-0,0035	-0,0034	-0,0043	-0,0044	
Alder i 2015		-0.0017***	-0.0013***	-0.0014***	-0.0017***	-0.0020***	-0.0020***	
		-0,0001	-0,0002	-0,0002	-0,0002	-0,0002	-0,0002	
Kjønn		-0.0254***	-0.0299***	-0.0315***	-0.0167***	-0.0196***	-0.0189***	
		-0,0029	-0,0025	-0,0024	-0,0019	-0,0024	-0,0024	
Innvandrere		-0.0413***	-0.0421***	-0.0434***	-0.0377***	-0.0255***	-0.0255***	
		-0,0055	-0,0055	-0,0054	-0,0047	-0,0052	-0,0052	
Deltid i 14 el. 15			-0.0383***	-0.0376***	-0.0360***	-0.0343***	-0.0329***	
			-0,0051	-0,005	-0,0045	-0,0064	-0,0063	
Trygd i 14 el. 15			-0.2385***	-0.2338***	-0.2314***	-0.2294***	-0.2325***	
			-0,0075	-0,0076	-0,0077	-0,0124	-0,0127	
Faste effekter								
Fylke		JA	JA	JA	JA	JA	JA	
Tapte dagsverk i 2014		JA	JA	JA	JA	JA	JA	
Diagnose				JA	JA	JA	JA	
NACE					JA	JA	JA	
Bedrift						JA	JA	
Tapte dagsverk i 2013							JA	
Grupperte standarfeil:	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	
Observasjoner	196 626	196 624	196 624	196 624	196 624	196 624	196 624	
R2	0,0009	0,046	0,12	0,13	0,14	0,5	0,5	
Within R2	--	0,012	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08	

Signifikansnivå: $0 < \langle *** \rangle < 0.001 < \langle ** \rangle < 0.01 < \langle * \rangle < 0.05 < \langle . \rangle < 0.1$

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Tabell A.6 Regresjonstabell. 2016. utvalg C

Avhengig variabel:	Arbeidstilknytning						
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
Konstant	0.9144*** -0,0046						
Refusjon 2015	0.0573*** -0,0039	0.0588*** -0,0043	0.0443*** -0,005	0.0446*** -0,005	0.0398*** -0,0053	0.0395*** -0,0082	0.0396*** -0,008
Alder i 2015		-0.0019*** -0,0002	-0.0015*** -0,0002	-0.0016*** -0,0002	-0.0020*** -0,0002	-0.0024*** -0,0003	-0.0024*** -0,0003
Kjønn		-0.0267*** -0,0042	-0.0293*** -0,004	-0.0308*** -0,0041	-0.0129*** -0,0029	-0.0246** -0,0068	-0.0247** -0,007
Innvandrere		-0.0286*** -0,006	-0.0300*** -0,0061	-0.0317*** -0,0062	-0.0288*** -0,0055	-0.0169* -0,0059	-0.0167* -0,0059
Deltid i 14 el. 15			-0.0162** -0,0051	-0.0163** -0,0053	-0.0174** -0,0056	-0.0138 -0,0146	-0.0135 -0,0146
Trygd i 14 el. 15			-0.1815*** -0,0054	-0.1791*** -0,0053	-0.1775*** -0,0052	-0.1806*** -0,0126	-0.1806*** -0,0134
Faste effekter							
Fylke		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Tapte dagsverk i 2014		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Diagnose				JA	JA	JA	JA
NACE					JA	JA	JA
Bedrift						JA	JA
Tapte dagsverk i 2013							JA
Grupperte standarfeil:	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke
Observasjoner	64 570	64 568	64 568	64 568	64 568	64 568	64 568
R2	0,0014	0,05	0,1	0,12	0,14	0,6	0,6
Within R2	--	0,012	0,07	0,06	0,06	0,07	0,06

Signifikansnivå: $0 < \langle *** \rangle < 0.001 < \langle ** \rangle < 0.01 < \langle * \rangle < 0.05 < \langle . \rangle < 0.1$

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

For utfall i 2017

Tabell A.7 Regresjonstabell. 2017. utvalg A

Avhengig variabel:	Arbeidstilknytning						
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
Konstant	0.8769*** -0,0051						
Refusjon 2015	0.0376*** -0,0044	0.0400*** -0,0041	0.0250*** -0,0039	0.0272*** -0,0038	0.0222*** -0,0039	0.0206** -0,0054	0.0197** -0,0055

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning					
Alder i 2015	-0.0037***	-0.0033***	-0.0034***	-0.0038***	-0.0044***	-0.0044***	
	-0,0002	-0,0003	-0,0003	-0,0003	-0,0004	-0,0004	
Kjønn	-0.0340***	-0.0390***	-0.0399***	-0.0205***	-0.0230***	-0.0226***	
	-0,0042	-0,0038	-0,0036	-0,0024	-0,0035	-0,0037	
Innvandrere	-0.0544***	-0.0553***	-0.0571***	-0.0513***	-0.0392***	-0.0393***	
	-0,0069	-0,0069	-0,0067	-0,0058	-0,0069	-0,0069	
Deltid i 14 el. 15		-0.0444***	-0.0434***	-0.0419***	-0.0398***	-0.0398***	
		-0,0052	-0,0051	-0,0045	-0,0069	-0,0068	
Trygd i 14 el. 15		-0.2462***	-0.2396***	-0.2367***	-0.2383***	-0.2379***	
		-0,0061	-0,0061	-0,0062	-0,01	-0,0104	
Faste effekter							
Fylke		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Tapte dagsverk i 2014		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Diagnose				JA	JA	JA	JA
NACE					JA	JA	JA
Bedrift						JA	JA
Tapte dagsverk i 2013							JA
Grupperte standarfeil:	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke
Observasjoner	207 526	207 524	207 524	207 524	207 524	207 524	207 524
R2	0,0007	0,05	0,11	0,12	0,13	0,45	0,45
Within R2	--	0,03	0,08	0,07	0,07	0,07	0,07

Signifikansnivå: 0 < «***» < 0.001 < «**» < 0.01 < «*» < 0.05 < «.» < 0.1

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Tabell A.8 Regresjonstabell. 2017. utvalg B

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning					
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
Konstant	0.8790***						
	-0,0051						
Refusjon 2015	0.0344***	0.0402***	0.0264***	0.0279***	0.0230**	0.0192*	0.0181*
	-0,0063	-0,0059	-0,0061	-0,0058	-0,006	-0,0075	-0,0074
Alder i 2015		-0.0037***	-0.0033***	-0.0033***	-0.0037***	-0.0044***	-0.0044***
		-0,0002	-0,0003	-0,0003	-0,0003	-0,0004	-0,0004
Kjønn		-0.0336***	-0.0384***	-0.0394***	-0.0204***	-0.0230***	-0.0226***
		-0,0043	-0,0039	-0,0038	-0,0027	-0,0039	-0,0041
Innvandrere		-0.0565***	-0.0572***	-0.0589***	-0.0531***	-0.0411***	-0.0412***
		-0,0068	-0,0068	-0,0066	-0,0058	-0,0069	-0,0068
Deltid i 14 el. 15			-0.0445***	-0.0436***	-0.0421***	-0.0394***	-0.0390***
			-0,0052	-0,0051	-0,0045	-0,0066	-0,0065
Trygd i 14 el. 15			-0.2443***	-0.2376***	-0.2346***	-0.2363***	-0.2366***
			-0,0062	-0,0062	-0,0063	-0,0106	-0,0111
Faste effekter							

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning					
Fylke		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Tapte dagsverk i 2014		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Diagnose				JA	JA	JA	JA
NACE					JA	JA	JA
Bedrift						JA	JA
Tapte dagsverk i 2013							JA
Grupperte standarfeil:	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke
Observasjoner	196 626	196 624	196 624	196 624	196 624	196 624	196 624
R2	0,0002	0,05	0,10	0,12	0,13	0,45	0,45
Within R2	--	0,02	0,08	0,07	0,07	0,07	0,07

Signifikansnivå: $0 < \langle *** \rangle < 0.001 < \langle ** \rangle < 0.01 < \langle * \rangle < 0.05 < \langle . \rangle < 0.1$

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Tabell A.9 Regresjonstabell. 2017. utvalg C

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning					
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
Konstant	0.8675*** -0,0059						
Refusjon 2015	0.0388*** -0,0083	0.0400*** -0,0078	0.0250** -0,0084	0.0268** -0,0083	0.0201* -0,0087	0,0226 -0,0171	0,023 -0,0167
Alder i 2015		-0.0040*** -0,0002	-0.0036*** -0,0003	-0.0037*** -0,0003	-0.0042*** -0,0003	-0.0050*** -0,0005	-0.0050*** -0,0005
Kjønn		-0.0380*** -0,0059	-0.0412*** -0,0058	-0.0425*** -0,0057	-0.0196*** -0,0042	-0.0304*** -0,0066	-0.0298*** -0,0069
Innvandrere		-0.0388*** -0,0078	-0.0402*** -0,0077	-0.0424*** -0,0078	-0.0396*** -0,0072	-0.0302** -0,0101	-0.0301** -0,0101
Deltid i 14 el. 15			-0.0268*** -0,0067	-0.0268*** -0,0067	-0.0287*** -0,0066	-0,0226 -0,0157	-0,0241 -0,0159
Trygd i 14 el. 15			-0.1855*** -0,0056	-0.1816*** -0,0055	-0.1798*** -0,0056	-0.1917*** -0,0148	-0.1872*** -0,016
Faste effekter							
Fylke		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Tapte dagsverk i 2014		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Diagnose				JA	JA	JA	JA
NACE					JA	JA	JA
Bedrift						JA	JA
Tapte dagsverk i 2013							JA
Grupperte standarfeil:	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke
Observasjoner	64 570	64 568	64 568	64 568	64 568	64 568	64 568
R2	0,0005	0,05	0,09	0,11	0,13	0,59	0,59

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning					
Within R2	--	0,02	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06

Signifikansnivå: $0 < \langle *** \rangle < 0.001 < \langle ** \rangle < 0.01 < \langle * \rangle < 0.05 < \langle . \rangle < 0.1$

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

For utfall i 2018

Tabell A.10 Regresjonstabell. 2018. utvalg A

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning					
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
Konstant	0.8501*** -0,0053						
Refusjon 2015	0.0205*** -0,005	0.0264*** -0,0043	0.0120** -0,0041	0.0155*** -0,0037	0.0100* -0,0035	0,0083 -0,0044	0,0092 -0,0044
Alder i 2015		-0.0058*** -0,0003	-0.0054*** -0,0003	-0.0054*** -0,0003	-0.0058*** -0,0003	-0.0066*** -0,0004	-0.0066*** -0,0004
Kjønn		-0.0369*** -0,0048	-0.0422*** -0,0045	-0.0428*** -0,0045	-0.0234*** -0,0032	-0.0261*** -0,0044	-0.0262*** -0,0045
Innvandrere		-0.0653*** -0,0083	-0.0660*** -0,0083	-0.0678*** -0,0083	-0.0617*** -0,0071	-0.0462*** -0,0086	-0.0463*** -0,0086
Deltid i 14 el. 15			-0.0550*** -0,0062	-0.0539*** -0,0061	-0.0525*** -0,0056	-0.0500*** -0,0069	-0.0504*** -0,0068
Trygd i 14 el. 15			-0.2342*** -0,0061	-0.2262*** -0,006	-0.2227*** -0,006	-0.2269*** -0,0099	-0.2256*** -0,01
Faste effekter							
Fylke		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Tapte dagsverk i 2014		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Diagnose				JA	JA	JA	JA
NACE					JA	JA	JA
Bedrift						JA	JA
Tapte dagsverk i 2013							JA
Grupperte standarfeil:	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke
Observasjoner	207 526	207 524	207 524	207 524	207 524	207 524	207 524
R2	0,00017	0,07	0,11	0,12	0,13	0,44	0,44
Within R2	--	0,04	0,09	0,07	0,07	0,08	0,08

Signifikansnivå: $0 < \langle *** \rangle < 0.001 < \langle ** \rangle < 0.01 < \langle * \rangle < 0.05 < \langle . \rangle < 0.1$

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Tabell A.11 Regresjonstabell. 2018. utvalg B

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning					
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
	0.8521***						

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning					
Konstant	-0,0053						
Refusjon 2015	0.0178*	0.0238**	0,0107	0.0138*	0,0085	0,0058	0,0061
	-0,0073	-0,0061	-0,0058	-0,0052	-0,0054	-0,0067	-0,0069
Alder i 2015		-0.0057***	-0.0054***	-0.0054***	-0.0058***	-0.0066***	-0.0066***
		-0,0003	-0,0003	-0,0003	-0,0003	-0,0005	-0,0005
Kjønn		-0.0365***	-0.0417***	-0.0425***	-0.0236***	-0.0266***	-0.0266***
		-0,0049	-0,0045	-0,0045	-0,0033	-0,0044	-0,0045
Innvandrere		-0.0674***	-0.0679***	-0.0696***	-0.0636***	-0.0486***	-0.0487***
		-0,0081	-0,0081	-0,0081	-0,0068	-0,0084	-0,0084
Deltid i 14 el. 15			-0.0547***	-0.0536***	-0.0524***	-0.0489***	-0.0491***
			-0,0063	-0,0062	-0,0056	-0,0066	-0,0065
Trygd i 14 el. 15			-0.2317***	-0.2235***	-0.2200***	-0.2243***	-0.2234***
			-0,006	-0,0059	-0,0059	-0,0099	-0,01
Faste effekter							
Fylke		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Tapte dagsverk i 2014		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Diagnose				JA	JA	JA	JA
NACE					JA	JA	JA
Bedrift						JA	JA
Tapte dagsverk i 2013							JA
Grupperte standarfeil:	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke
Observasjoner	196 626	196 624	196 624	196 624	196 624	196 624	196 624
R2	5,33E-05	0,07	0,11	0,12	0,13	0,45	0,45
Within R2	--	0,04	0,09	0,07	0,07	0,08	0,08

Signifikansnivå: 0 < «***» < 0.001 < «**» < 0.01 < «*» < 0.05 < «.» < 0.1

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Tabell A.12 Regresjonstabell. 2018. utvalg C

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning						
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	
Konstant	0.8347***							
	-0,0066							
Refusjon 2015	0.0261*	0.0268**	0,0124	0,0145	0,0069	0,0083	0,0085	
	-0,0097	-0,0083	-0,0082	-0,0077	-0,0073	-0,0138	-0,0137	
Alder i 2015		-0.0063***	-0.0059***	-0.0060***	-0.0064***	-0.0076***	-0.0076***	
		-0,0003	-0,0003	-0,0003	-0,0004	-0,0006	-0,0006	
Kjønn		-0.0427***	-0.0460***	-0.0469***	-0.0226***	-0.0318***	-0.0315***	
		-0,0066	-0,0063	-0,0066	-0,0043	-0,0065	-0,0066	
Innvandrere		-0.0488***	-0.0500***	-0.0520***	-0.0499***	-0.0402*	-0.0403*	
		-0,0091	-0,009	-0,0094	-0,0078	-0,0145	-0,0144	

Avhengig variabel:			Arbeidstilknytning				
Deltid i 14 el. 15		-0.0335***	-0.0330***	-0.0360***	-0,0315	-0.0332*	
		-0,007	-0,0069	-0,0063	-0,0157	-0,0155	
Trygd i 14 el. 15		-0.1775***	-0.1726***	-0.1700***	-0.1863***	-0.1816***	
		-0,006	-0,0059	-0,0057	-0,0112	-0,0113	
Faste effekter							
Fylke	JA	JA	JA	JA	JA	JA	
Tapte dagsverk i 2014	JA	JA	JA	JA	JA	JA	
Diagnose			JA	JA	JA	JA	
NACE				JA	JA	JA	
Bedrift					JA	JA	
Tapte dagsverk i 2013						JA	
Grupperte standarfeil:	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke
Observasjoner	64 570	64 568	64 568	64 568	64 568	64 568	64 568
R2	0,0002	0,07	0,10	0,11	0,13	0,59	0,59
Within R2	--	0,04	0,07	0,06	0,06	0,08	0,07

Signifikansnivå: $0 < \text{«***»} < 0.001 < \text{«**»} < 0.01 < \text{«*»} < 0.05 < \text{«.»} < 0.1$

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

For utfall i 2019

Tabell A.13 Regresjonstabell. 2019. utvalg A

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning					
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
Konstant	0.8229***						
	-0,0053						
Refusjon 2015	-0,0011	0,0081	-0,006	-0,0013	-0,0062	-0,0084	-0,0069
	-0,0061	-0,0059	-0,0056	-0,0053	-0,0049	-0,0064	-0,0065
Alder i 2015		-0.0078***	-0.0074***	-0.0074***	-0.0078***	-0.0088***	-0.0088***
		-0,0003	-0,0003	-0,0003	-0,0003	-0,0005	-0,0005
Kjønn		-0.0333***	-0.0388***	-0.0390***	-0.0208***	-0.0251***	-0.0254***
		-0,0045	-0,0041	-0,004	-0,0031	-0,0047	-0,0048
Innvandrere		-0.0746***	-0.0753***	-0.0772***	-0.0702***	-0.0518***	-0.0519***
		-0,0088	-0,0087	-0,0087	-0,0074	-0,0086	-0,0086
Deltid i 14 el. 15			-0.0602***	-0.0587***	-0.0563***	-0.0544***	-0.0549***
			-0,0073	-0,0072	-0,0068	-0,0102	-0,01
Trygd i 14 el. 15			-0.2290***	-0.2199***	-0.2161***	-0.2229***	-0.2216***
			-0,0054	-0,0054	-0,0054	-0,0086	-0,0086
Faste effekter							
Fylke		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Tapte dagsverk i 2014		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Diagnose				JA	JA	JA	JA

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning					
NACE					JA	JA	JA
Bedrift						JA	JA
Tapte dagsverk i 2013							JA
Grupperte standarfeil:	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke
Observasjoner	207 526	207 524	207 524	207 524	207 524	207 524	207 524
R2	3,83E-07	0,08	0,12	0,13	0,14	0,45	0,45
Within R2	--	0,06	0,10	0,08	0,08	0,09	0,09

Signifikansnivå: $0 < \text{«***»} < 0.001 < \text{«**»} < 0.01 < \text{«*»} < 0.05 < \text{«.»} < 0.1$

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Tabell A.14 Regresjonstabell. 2019. utvalg B

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning					
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
Konstant	0.8252*** -0,0053						
Refusjon 2015	-0,0052 -0,009	0,001 -0,0083	-0,0118 -0,0082	-0,007 -0,0079	-0,0121 -0,0077	-0,0143 -0,0094	-0,0137 -0,0096
Alder i 2015		-0.0077*** -0,0003	-0.0073*** -0,0003	-0.0073*** -0,0003	-0.0078*** -0,0004	-0.0087*** -0,0005	-0.0087*** -0,0005
Kjønn		-0.0328*** -0,0045	-0.0382*** -0,004	-0.0385*** -0,0039	-0.0209*** -0,0029	-0.0256*** -0,0044	-0.0257*** -0,0045
Innvandrere		-0.0772*** -0,0087	-0.0775*** -0,0087	-0.0795*** -0,0086	-0.0724*** -0,0073	-0.0546*** -0,0084	-0.0547*** -0,0084
Deltid i 14 el. 15			-0.0598*** -0,0075	-0.0583*** -0,0075	-0.0559*** -0,007	-0.0531*** -0,0102	-0.0533*** -0,01
Trygd i 14 el. 15			-0.2255*** -0,0053	-0.2159*** -0,0052	-0.2121*** -0,0052	-0.2184*** -0,0082	-0.2176*** -0,0082
Faste effekter							
Fylke		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Tapte dagsverk i 2014		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Diagnose				JA	JA	JA	JA
NACE					JA	JA	JA
Bedrift						JA	JA
Tapte dagsverk i 2013							JA
Grupperte standarfeil:	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke
Observasjoner	196 626	196 624	196 624	196 624	196 624	196 624	196 624
R2	3,97E-06	0,08	0,12	0,13	0,14	0,45	0,45
Within R2	--	0,06	0,10	0,08	0,08	0,09	0,09

Signifikansnivå: $0 < \text{«***»} < 0.001 < \text{«**»} < 0.01 < \text{«*»} < 0.05 < \text{«.»} < 0.1$

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Tabell A.15 Regresjonstabell. 2019. utvalg C

Avhengig variabel:	Arbeidstilknytning						
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
Konstant	0.8044*** -0,0067						
Refusjon 2015	0,005 -0,0122	0,0055 -0,011	-0,0086 -0,0113	-0,0036 -0,0106	-0,0104 -0,0103	-0,0055 -0,0188	-0,0061 -0,0187
Alder i 2015		-0.0085*** -0,0003	-0.0081*** -0,0004	-0.0081*** -0,0004	-0.0086*** -0,0004	-0.0099*** -0,0007	-0.0099*** -0,0007
Kjønn		-0.0397*** -0,0058	-0.0436*** -0,0055	-0.0443*** -0,0057	-0.0229*** -0,0049	-0.0286** -0,008	-0.0281** -0,0082
Innvandrere		-0.0590*** -0,0107	-0.0601*** -0,0106	-0.0619*** -0,0109	-0.0590*** -0,0096	-0.0472** -0,0156	-0.0472** -0,0154
Deltid i 14 el. 15			-0.0467*** -0,0099	-0.0466*** -0,0098	-0.0496*** -0,009	-0.0390* -0,0167	-0.0400* -0,0158
Trygd i 14 el. 15			-0.1735*** -0,0054	-0.1666*** -0,0054	-0.1638*** -0,0053	-0.1861*** -0,0091	-0.1824*** -0,0088
Faste effekter							
Fylke		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Tapte dagsverk i 2014		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Diagnose				JA	JA	JA	JA
NACE					JA	JA	JA
Bedrift						JA	JA
Tapte dagsverk i 2013							JA
Grupperte standarfeil:	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke
Observasjoner	64 570	64 568	64 568	64 568	64 568	64 568	64 568
R2	5,42E-06	0,08	0,11	0,12	0,14	0,59	0,59
Within R2	--	0,06	0,09	0,08	0,08	0,09	0,09

Signifikansnivå: $0 < \text{«***»} < 0.001 < \text{«**»} < 0.01 < \text{«*»} < 0.05 < \text{«.»} < 0.1$

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

For utfall i 2020

Tabell A.16 Regresjonstabell. 2020. utvalg A

Avhengig variabel:	Arbeidstilknytning						
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
Konstant	0.7926*** -0,0059						
Refusjon 2015	-0,0112 -0,0065	0,0012 -0,0062	-0,0123 -0,006	-0,0068 -0,0059	-0.0117* -0,0055	-0,0161 -0,0077	-0,0136 -0,0079

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning					
Alder i 2015	-0.0097***	-0.0093***	-0.0094***	-0.0099***	-0.0109***	-0.0108***	
	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0006	-0,0006	
Kjønn	-0.0323***	-0.0377***	-0.0373***	-0.0185***	-0.0224***	-0.0228***	
	-0,0045	-0,0041	-0,0041	-0,0031	-0,0048	-0,0049	
Innvandrere	-0.0813***	-0.0819***	-0.0837***	-0.0755***	-0.0548***	-0.0549***	
	-0,0095	-0,0095	-0,0095	-0,0082	-0,0091	-0,0091	
Deltid i 14 el. 15		-0.0613***	-0.0598***	-0.0570***	-0.0568***	-0.0578***	
		-0,0074	-0,0073	-0,0068	-0,0093	-0,0092	
Trygd i 14 el. 15		-0.2184***	-0.2085***	-0.2044***	-0.2138***	-0.2112***	
		-0,0055	-0,0054	-0,0053	-0,0079	-0,0078	
Faste effekter							
Fylke		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Tapte dagsverk i 2014		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Diagnose				JA	JA	JA	JA
NACE					JA	JA	JA
Bedrift						JA	JA
Tapte dagsverk i 2013							JA
Grupperte standarfeil:	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke
Observasjoner	207 526	207 524	207 524	207 524	207 524	207 524	207 524
R2	3,83E-05	0,10	0,13	0,14	0,15	0,45	0,45
Within R2	--	0,08	0,11	0,10	0,10	0,10	0,10

Signifikansnivå: 0 < «***» < 0.001 < «**» < 0.01 < «*» < 0.05 < «.» < 0.1

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Tabell A.17 Regresjonstabell. 2020. utvalg B

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning					
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
Konstant	0.7947***						
	-0,0059						
Refusjon 2015	-0,0063	0,0003	-0,0119	-0,0066	-0,0115	-0,0153	-0,014
	-0,0088	-0,0083	-0,0085	-0,0082	-0,0078	-0,0104	-0,0108
Alder i 2015		-0.0096***	-0.0093***	-0.0093***	-0.0098***	-0.0108***	-0.0108***
		-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0006	-0,0006
Kjønn		-0.0319***	-0.0373***	-0.0370***	-0.0187***	-0.0228***	-0.0231***
		-0,0045	-0,0041	-0,004	-0,003	-0,0049	-0,005
Innvandrere		-0.0838***	-0.0840***	-0.0859***	-0.0774***	-0.0573***	-0.0575***
		-0,0095	-0,0095	-0,0094	-0,0081	-0,0091	-0,0092
Deltid i 14 el. 15			-0.0616***	-0.0602***	-0.0574***	-0.0564***	-0.0572***
			-0,0074	-0,0073	-0,0068	-0,0087	-0,0086
Trygd i 14 el. 15			-0.2152***	-0.2050***	-0.2008***	-0.2096***	-0.2072***
			-0,0052	-0,0051	-0,005	-0,0073	-0,0072
Faste effekter							

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning					
Fylke		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Tapte dagsverk i 2014		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Diagnose				JA	JA	JA	JA
NACE					JA	JA	JA
Bedrift						JA	JA
Tapte dagsverk i 2013							JA
Grupperte standarfeil:	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke
Observasjoner	196 626	196 624	196 624	196 624	196 624	196 624	196 624
R2	5,11E-06	0,10	0,13	0,14	0,15	0,46	0,46
Within R2	--	0,08	0,11	0,09	0,10	0,10	0,10

Signifikansnivå: $0 < \langle *** \rangle < 0.001 < \langle ** \rangle < 0.01 < \langle * \rangle < 0.05 < \langle . \rangle < 0.1$

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Tabell A.18 Regresjonstabell. 2020. utvalg C

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning					
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7
Konstant	0.7703***						
	-0,0073						
Refusjon 2015	0,0016	0,002	-0,0118	-0,0065	-0,0131	-0,0077	-0,0083
	-0,0137	-0,0127	-0,0133	-0,0126	-0,012	-0,02	-0,0201
Alder i 2015		-0.0106***	-0.0102***	-0.0103***	-0.0108***	-0.0122***	-0.0122***
		-0,0004	-0,0004	-0,0004	-0,0005	-0,0008	-0,0008
Kjønn		-0.0396***	-0.0434***	-0.0451***	-0.0228***	-0.0287**	-0.0279**
		-0,006	-0,0057	-0,006	-0,0056	-0,0096	-0,0096
Innvandrere		-0.0602***	-0.0612***	-0.0631***	-0.0597***	-0.0442**	-0.0444**
		-0,0112	-0,0112	-0,0112	-0,0097	-0,0152	-0,0151
Deltid i 14 el. 15			-0.0478***	-0.0474***	-0.0512***	-0,0325	-0.0345*
			-0,0106	-0,0105	-0,0105	-0,0164	-0,0155
Trygd i 14 el. 15			-0.1689***	-0.1616***	-0.1590***	-0.1866***	-0.1807***
			-0,0059	-0,0057	-0,0055	-0,0088	-0,0085
Faste effekter							
Fylke		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Tapte dagsverk i 2014		JA	JA	JA	JA	JA	JA
Diagnose				JA	JA	JA	JA
NACE					JA	JA	JA
Bedrift						JA	JA
Tapte dagsverk i 2013							JA
Grupperte standarfeil:	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke
Observasjoner	64 570	64 568	64 568	64 568	64 568	64 568	64 568
R2	4,87E-07	0,10	0,12	0,14	0,16	0,60	0,60

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning					
Within R2	--	0,09	0,11	0,09	0,09	0,11	0,10

Signifikansnivå: $0 < \text{«***»} < 0.001 < \text{«**»} < 0.01 < \text{«*»} < 0.05 < \text{«.»} < 0.1$

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Placebotest - arbeidsdeltakelse i 2013

Tabell A.19 Regresjonstabell. 2013. utvalg A

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning					
		M1	M2	M3	M4	M5	M6
Konstant		0.9852***					
		-0,0012					
Refusjon 2015		0.0097***	0.0078***	0.0069***	0.0066***	0.0050***	0,0024
		-0,0012	-0,0012	-0,0012	-0,0012	-0,001	-0,0013
Alder i 2015			0.0007***	0.0008***	0.0008***	0.0006***	0.0006***
			-4,34E-05	-4,36E-05	-4,22E-05	-3,48E-05	-4,95E-05
Kjønn			-0.0064***	-0.0069***	-0.0065***	-0.0036**	-0,0016
			-0,0012	-0,0012	-0,0012	-0,0011	-0,0015
Innvandrere			-0.0127***	-0.0128***	-0.0126***	-0.0099***	-0.0046***
			-0,0023	-0,0023	-0,0023	-0,0017	-0,0012
Deltid i 14 el. 15				-0.0063**	-0.0061*	-0,0033	-0,0041
				-0,0022	-0,0022	-0,0019	-0,0027
Trygd i 14 el. 15				-0.0140***	-0.0140***	-0.0125***	-0.0107***
				-0,0016	-0,0016	-0,0015	-0,0019
Faste effekter							
Fylke			JA	JA	JA	JA	JA
Tapte dagsverk i 2014			JA	JA	JA	JA	JA
Diagnose					JA	JA	JA
NACE						JA	JA
Bedrift							JA
Grupperte standardfeil:	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke
Observasjoner	207 526	207 524	207 524	207 524	207 524	207 524	207 524
R2	0,0003	0,009	0,01	0,01	0,03		0,54
Within R2	--	0,008	0,009	0,008	0,005		0,004

Signifikansnivå: $0 < \text{«***»} < 0.001 < \text{«**»} < 0.01 < \text{«*»} < 0.05 < \text{«.»} < 0.1$

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV

Tabell A.20 Regresjonstabell. 2013. utvalg B

Avhengig variabel:		Arbeidstilknytning					
		M1	M2	M3	M4	M5	M6
Konstant		0.9850***					
		-0,0012					
		0.0075**	0.0065**	0.0057*	0.0056*	0,0041	0,0017

Avhengig variabel:		Arbeidstilkn�yting				
Refusjon 2015	-0,0021	-0,0021	-0,0022	-0,0022	-0,002	-0,0016
Alder i 2015		0.0008***	0.0008***	0.0008***	0.0006***	0.0006***
		-4,44E-05	-4,43E-05	-4,34E-05	-3,55E-05	5,00E-05
Kj�nn		-0.0066***	-0.0071***	-0.0067***	-0.0037**	-0,0019
		-0,0013	-0,0013	-0,0013	-0,0012	-0,0016
Innvandr�r		-0.0132***	-0.0132***	-0.0130***	-0.0101***	-0.0048***
		-0,0023	-0,0023	-0,0023	-0,0018	-0,0011
Deltid i 14 el. 15			-0.0069**	-0.0067**	-0,0039	-0,0047
			-0,0022	-0,0023	-0,0019	-0,003
Trygd i 14 el. 15			-0.0144***	-0.0144***	-0.0128***	-0.0107***
			-0,0016	-0,0016	-0,0015	-0,002
Faste effekter						
Fylke		JA	JA	JA	JA	JA
Tapte dagsverk i 2014		JA	JA	JA	JA	JA
Diagnose				JA	JA	JA
NACE					JA	JA
Bedrift						JA
Grupperte standardfeil:	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke	NACE og fylke
Observasjoner	196 626	196 624	196 624	196 624	196 624	196 624
R2	8,17E-05	0,009	0,01	0,015	0,03	0,55
Within R2	--	0,008	0,009	0,008	0,005	0,004

Signifikansnivå: 0 < «***» < 0.001 < «**» < 0.01 < «*» < 0.05 < «.» < 0.1

Kilde: Vista Analyse basert på registerdata fra NAV



Vista Analyse AS
Meltzers gate 4
0257 Oslo

post@vista-analyse.no
vista-analyse.no