

Høringsnotat

Forsøk med fireårig lønnstilskudd for unge

5 september 2025

Høringsfrist: 5 desember 2025

Innhold

1	Innledning.....	3
2	Bakgrunn.....	3
3	Gjeldende rett.....	5
4	Departementets vurderinger og forslag	6
4.1	Formål	6
4.2	Innhold.....	6
4.3	Personkrets.....	7
4.4	Krav til tiltaksarrangør	7
4.5	Tilskudd	7
4.6	Varighet	8
4.7	Planlegging og oppfølging.....	9
4.8	Hovedregel om fast ansettelse.....	9
4.9	Forholdet til tiltaksforskriften.....	10
4.10	Forsøkets varighet og evaluering	11
5	Økonomiske og administrative konsekvenser	11
6	Forskrift om fireårig lønnstilskudd for unge	12

1 Innledning

Regjeringen sender på høring forslag om et forsøk med fireårig lønnstilskudd for unge som står langt unna arbeidslivet og som har stor fare for å bli uføretrygdet eller allerede er uføretrygdet. Forslaget er en del av Meld. St. 33 (2023–2024) *En forsterket arbeidslinje – flere i jobb og færre på trygd*.

Forslaget innebærer å gjennomføre forsøk med fireårig lønnstilskudd for unge ved utvalgte Nav-kontor i utvalgte fylker.

Formålet med forsøket er å prøve ut og å evaluere effekten tiltaket har på arbeidsdeltakelse for målgruppen.

2 Bakgrunn

Andelen unge under 30 år som får innvilget uføretrygd har ligget stabilt, men forholdsvis høyt de siste årene. De fleste har mottatt arbeidsavklaringspenger før de får innvilget uføretrygd. I 2024 gjaldt det ni av ti nye mottakere av uføretrygd i aldersgruppen 25 til 29 år, og over halvparten av nye mottakere i aldersgruppen 18 til 24 år.¹

Blant unge mottakere av arbeidsavklaringspenger som sluttet å motta arbeidsavklaringspenger i 2023 og første halvdel av 2024 var det 32 prosent som mottok uføretrygd seks måneder senere, herunder 5 prosent som også var registrert med et arbeidsforhold.²

Undersøkelser viser at flere av de unge som mottar arbeidsavklaringspenger, har et annet og mer sammensatt behov for oppfølging enn de som er eldre. En stor andel mangler fullført videregående opplæring og har lite eller ingen arbeidserfaring. Det kan gjøre det vanskeligere å finne en tydelig retning for oppfølgingen og gjøre at flere typer bistandsbehov må dekkes. Det kan ofte ta lang tid å komme i gang med god oppfølging, og tidsbegrensningen i regelverket for tiltak og ytelser kan deretter sette noen grenser.^{3 4}

Innvilgelse av uføretrygd skjer som hovedregel etter en omfattende avklaringsprosess hvor Arbeids- og velferdsetaten kommer fram til at inntektsevnen er varig nedsatt på grunn av sykdom eller skade. Det kan likevel tenkes at uføretrygdde opplever bedring i inntektsevnen på grunn av behandling, medisinerer eller annet, og har lyst og mulighet til å prøve seg i arbeid etter en stund. For unge uføre kan både den personlige og samfunnsmessige

¹ Nav (2025). *Utviklingen i uføretrygd 2024*. Statistikknotat. Tilgjengelig på [Uføretrygd - Statistikknotater - nav.no](https://statistikknotater.nav.no)

² Statistikk fra Nav. Arbeid regnes her som minst fire timer registrert arbeidstid pr. uke iht. Aa-registeret.

³ Proba samfunnsanalyse (2024). *Navs oppfølging av personer som mottar AAP*. Rapport 2024 – 2008. Oslo.

⁴ Ekelund, R. (2022). *Kan «raskere avklaringer» bli for raske?* Arbeid og velferd 2022:3. Oslo.

gevinsten ved å øke arbeidsdeltakelsen være stor, fordi de kan ha mange år foran seg i arbeidslivet.

Selv om det forekommer, er det ikke så vanlig at unge uføre ber Arbeids- og velferdsetaten om hjelp til å komme i jobb. En undersøkelse fra 2023 viser at de Nav-ansatte er klare på at uføre som ønsker bistand fra Arbeids- og velferdsetaten, skal få det. Til tross for dette er veilederne usikre på hvordan de skal håndtere det når en ung mottaker av uføretrygd ber om hjelp. Nav-veilederne mener at en del unge uføretrygdde vil kunne se flere muligheter for seg selv i arbeidslivet etter at de har fått uføretrygd siden de da har fått en forutsigbar inntektssikring og får «fred» fra Arbeids- og velferdsetaten i en periode.⁵

Det kan være et potensial for å komme i arbeid for en del av de som får innvilget uføretrygd i ung alder. Samtidig vil oppfølging av unge med uføretrygd kreve dedikerte ressurser og tydelige prioriteringer.

Det finnes enkelte eksempler på tilbud til uføre som har et ønske om å prøve seg i jobb, som #syktbrajobb ved Nav Vestland.⁶ Tilbudet er rettet mot uføre under 35 år som ønsker å komme i jobb. Deltakerne blir fulgt opp av jobbspesialister fra Arbeids- og velferdsetaten, hvor samarbeid med behandlere er sentralt. Sentrale elementer i ordningen er kartlegging av interesser og ressurser, veiledning om økonomi, bistand til å finne aktuell arbeidsplass og oppfølging og tilrettelegging på arbeidsplassen.

Departementet viser også til forslag i arbeidsmarkedsmeldingen om å kontakte unge uføre. Arbeids- og velferdsdirektoratet har fått i oppdrag å vurdere hvordan en best kan få på plass en ordning for å gi unge med uføretrygd målrettet informasjon om muligheten for arbeidsrettet oppfølging. Det legges opp til at løsningen vil være klar tidlig i 2026. Informasjonen skal sendes til alle unge som har mottatt uføretrygd i to år eller mer.

For unge som står langt unna arbeidslivet og med fare for å bli uføretrygdet eller allerede er uføretrygdet, kan det være behov for et inkluderingstiltak som gir både arbeidsgiver og arbeidstaker forutsigbarhet over tid. Regjeringen ønsker derfor et forsøk med et lønnstilskudd rettet mot denne gruppen unge, der Arbeids- og velferdsetaten dekker deler av lønnen i en periode på inntil fire år.

Ordningen skal bidra til at unge med usikre forutsetninger i arbeidsmarkedet settes i stand til å konkurrere om jobber med personer som har bedre jobbmuligheter, og at det blir færre som lever midlertidig eller varig av offentlige trygdeytelser.

Erfaringer med lønnstilskudd

I en kunnskapsoversikt over effekter av arbeidsmarkedstiltak basert på erfaringer fra Norge, peker von Simson (2023) på at midlertidig lønnstilskudd har nærmest utelukkende positive resultater på overgang til ordinær jobb og er det arbeidsmarkedstiltaket som gir best

⁵ Ekelund, R. (2023). Ut av uføret. Oppfølging av unge uføre som ønsker å jobbe. *Arbeid og velferd*, 2023(3).

⁶ Oxford Research og NORCE (2021). *Kartlegging og evaluering av #syktbrajobb*.

resultater. Også senere evalueringer finner at midlertidig lønnstilskudd har tydelige positive effekter på overgang til arbeid.^{7 8} Lønnstilskudd kan imidlertid fortrenge andre arbeidstakere eller medføre «dødvektstap», som innebærer at personen ville blitt ansatt uavhengig av støtte. For å minimere slike utilsiktede effekter, bør lønnstilskudd rettes inn mot personer som i utgangspunktet har dårlige jobbsjanser.

Internasjonale studier peker også på at lønnstilskudd ser ut til å ha mindre fortrenkningseffekter når saksbehandler fungerer som en portvokter, dvs. vurderer og godkjenner bruken av tiltaket i det enkelte tilfellet til forskjell fra mer rettighetsbaserte ordninger, der saksbehandler ikke har en slik rolle. En områdegjennomgang av arbeidsmarkedstiltak og en samlet effektevaluering fra Oslo Economics av en rekke tiltak finner at særlig lønnstilskudd er samfunnsøkonomisk lønnsomt.⁹

En evaluering i regi av Proba samfunnsanalyse av varig lønnstilskudd konkluderer med at tiltaket framstår som klart samfunnsøkonomisk lønnsomt, særlig sammenlignet med uføretrygd og varig tilrettelagt arbeid (VTA).¹⁰

3 Gjeldende rett

Midlertidig lønnstilskudd er en økonomisk støtte som kan gis arbeidsgivere som ansetter personer som har utfordringer med å komme inn på arbeidsmarkedet. Tilskuddet dekker deler av lønnen til arbeidstakeren, og den ansatte har ordinære lønns- og arbeidsvilkår. Tilskuddet kan gis i inntil ett år for arbeidssøkere og i inntil to år for personer med nedsatt arbeidsevne. Tiltaksdeltakeren kan ansettes i en midlertidig eller fast stilling, på hel- eller deltid, i en offentlig eller privat virksomhet, og skal utføre ordinære arbeidsoppgaver.

For å unngå at lønnstilskudd innebærer subsidiert ansettelse av personer som uansett ville fått jobb på ordinære vilkår, er det viktig at tilskuddet benyttes med forsiktighet og bare i tilfeller der det vurderes å være nødvendig for at vedkommende skal komme i arbeid. Tilskuddet skal redusere arbeidsgivers usikkerhet knyttet til slike ansettelser. Midlertidig lønnstilskudd kan også gis til arbeidsgivere som beholder arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne som står i fare for å falle ut av arbeidslivet etter tolv måneder med full eller gradert sykmelding. Midlertidig lønnstilskudd reguleres av kapittel 9 i forskrift 11. desember 2015 nr. 1598 om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften).

Varig lønnstilskudd skal kompensere arbeidsgiveren for redusert produktivitet for en person med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne, og reguleres av tiltaksforskriften kapittel 10. Som hovedregel skal tilskuddet brukes for personer med nedsatt arbeidsevne som søker

⁷ Golombek, R., Zhang, T., Berg, K., Berg, H., og Gleinsvik, A. (2025). Effekter av arbeidsmarkedstiltak for personer med nedsatt arbeidsevne, *Samfunnsøkonomen* 2025(2).

⁸ Oslo Economics og Frischsenteret (2024). *Effekter av arbeidsmarkedstiltak*. Rapport 2024:26. Oslo: Oslo Economics.

⁹ Oslo Economics, Proba samfunnsanalyse og Frischsenteret (2023). *Områdegjennomgang av arbeidsmarkedstiltak: Kartlegging av kunnskap og praksis*. Rapport 2023:33. Oslo: Oslo Economics. Oslo Economics og Frischsenteret (2024). *Effekter av arbeidsmarkedstiltak*. Rapport 2024:26. Oslo: Oslo Economics.

¹⁰ Proba samfunnsanalyse (2024). *Evaluering av varig lønnstilskudd*. Rapport 2024:05. Oslo.

arbeid, men kan unntaksvis gis til arbeidsgivere som har ansatte med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne som står i fare for å falle ut av arbeidslivet etter tolv måneders sykmelding. Tiltaket gjennomføres hos arbeidsgiver i ordinært arbeidsliv og deltaker mottar ordinær lønn fra arbeidsgiver.

4 Departementets vurderinger og forslag

4.1 Formål

Regjeringen vil gjennomføre et forsøk med fireårig lønnstilskudd for unge med en på forhånd avtalt nedtrapping av lønnstilskuddet år for år. Forsøket har til formål å gjøre det lettere for unge med nedsatt arbeidsevne å komme inn i arbeidslivet og å bidra til å redusere andelen unge som mottar uføretrygd.

Studier dokumenterer positive effekter knyttet til bruk av lønnstilskudd. Samtidig peker kvalitative studier på at unge med sammensatte utfordringer ofte vil trenge noe mer i form av bistand og tilrettelegging over tid for ikke å falle ut. Kunnskapen tyder på at bruk av lønnstilskudd alene ikke nødvendigvis vil være tilstrekkelig.

Forsøket skal prøve ut en modell med et lønnstilskudd som ligger mellom dagens midlertidige og varige lønnstilskudd, supplert med oppfølging og tilpasning på arbeidsplassen.

En varighet på fire år gir Arbeids- og velferdsetaten mulighet til å gi unge bistand og tilrettelegging over en lengre periode, for å prøve ut arbeidsevnen og gi innpass i ordinært arbeidsliv. Det kan på sikt bidra til å sikre en mer stabil tilknytning til arbeidslivet.

4.2 Innhold

Flere hovedtrekk ved det nye lønnstilskudd vil være sammenfallende med innholdet i de to eksisterende lønnstilskuddsordningene. Det innebærer at tiltaksdeltakeren skal ansettes i en offentlig eller privat virksomhet, i hel- eller deltidsstilling, og skal utføre ordinære arbeidsoppgaver.

Tiltaksdeltakeren og arbeidsgiveren skal få individuelt tilpasset oppfølging fra en fast kontaktperson i Arbeids- og velferdsetaten. Arbeids- og velferdsetaten skal ved behov gi tilbud om tilrettelegging på arbeidsplassen, tilpasset den enkeltes behov, i samarbeid med arbeidsgiver. Det er en forutsetning at behovet for bistand går utover arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, jf. arbeidsmiljøloven § 4-2. Det kan eksempelvis være aktuelt å kombinere lønnstilskuddet med inkluderingstilskudd etter tiltaksforskriften kapittel 11, se tiltaksforskriften § 11-2 tredje ledd.

Mulighet for kvalifisering på arbeidsplassen, eventuelt i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten, kan også vurderes.

4.3 Personkrets

Det foreslås at forsøket forbeholdes unge som har nedsatt arbeidsevne eller varig nedsatt arbeidsevne på grunn av helsemessige eller sosial grunner, og som har utfordringer med å komme i ordinært arbeid uten tilskudd fra Arbeids- og velferdsetaten. Arbeids- og velferdsetaten må gjennomføre en behovs- og arbeidsevnevurdering etter Nav-loven § 14 a, før fireårig lønnstilskudd kan innvilges. Fireårig lønnstilskudd må i tillegg anses som nødvendig og hensiktsmessig for at deltakeren skal kunne skaffe seg ordinært arbeid etter tiltaksforskriften § 1-3. Tiltaksforskriften kapittel 1 skal gjelde for forsøket, se punkt 4-9 og utkast til forskrift § 11.

Fireårig lønnstilskudd omfatter unge som oppfyller vilkårene over, uavhengig av hvilken ytelse de ev. mottar og om det er hel eller gradert ytelse. Det forventes at hovedgruppen vil være mottakere av arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd. Tilskuddet vil kunne kombineres med gradert uføretrygd for personer som ellers ville ha fått uføretrygd med en høyere uføregrad og/eller som vil ha problemer med å skaffe seg deltidsarbeid på egenhånd.

Departementet foreslår videre at målgruppen for forsøket skal være personer som ikke har fylt 30 år ved tildelingen av tiltaket.

Departementet foreslår at forsøket innrettes som et virkemiddel for å *skaffe* arbeid til unge som står utenfor arbeidslivet og som har behov for oppfølging og støtte på arbeidsplassen. Personer som har behov for lønnstilskudd for å *beholde* arbeid, vil som i dag ha mulighet for delta på tiltakene midlertidig lønnstilskudd eller varig lønnstilskudd.

Ved å avgrense forsøket til unge som står *utenfor* arbeidslivet, forventer vi å treffe unge med lite eller ingen arbeidserfaring og manglende tilknytning til arbeidslivet. Ressursene brukes da på å gi støtte til unge som på egenhånd ikke klarer å få en fot innenfor arbeidsmarkedet, heller enn på unge som allerede har fått jobb på egenhånd eller ved hjelp av andre virkemidler. Departementet ber høringsinstansene om en tilbakemelding på denne avgrensningen.

4.4 Krav til tiltaksarrangør

Virksomhet som ansetter en person med fireårig lønnstilskudd, anses som tiltaksarrangør. Opprettelse av arbeidsplasser med lønnstilskudd skal drøftes med tillitsvalgte i virksomheten der dette er mulig. I tillegg til dette vil de generelle kravene til tiltaksarrangører i tiltaksforskriften § 1-6 gjelde for forsøket, se punkt 4.9 og utkast til forskrift § 11.

4.5 Tilskudd

Lønnstilskudd til arbeidsgiver skal kompensere for tiltaksdeltakerens lavere produktivitet under tiltaksperioden. Det er grunn til å anta at deltakerne vil trenge særlig støtte i starten av arbeidsforholdet. Det antas at produktiviteten vil øke over tid i takt med at deltakeren tilegner seg kunnskap og ferdigheter i jobben. Det tilsier at tilskudd justeres ned i takt med produktivitetsutviklingen.

Det er likevel ikke praktisk hensiktsmessig å revurdere produktivitet med for korte intervaller, da det kan skape usikkerhet hos arbeidsgiver og deltaker. For å sikre mest mulig forutsigbarhet for arbeidsgiver og deltaker, foreslås det et refusjonssystem med standardiserte satser som trappes gradvis ned etter på forhånd fastsatte intervaller.

Tilskuddet bør være på et nivå som bidrar til å påvirke etterspørselen i arbeidsmarkedet etter utsatte grupper av arbeidssøkere. Samtidig må prinsippet om at arbeidsgiver til enhver tid skal betale en egenandel ivaretas, for å stimulere til tilrettelegging for en varig ansettelse i virksomheten.

Departementet har vurdert to ulike modeller for tilskuddssatser. Den ene modellen innebærer at tilskuddssatsen settes til 75 prosent det første året, tilsvarende nivået for varig lønnstilskudd.¹¹ Deretter vil satsen reduseres hver 12. måned til henholdsvis 60 prosent, 50 prosent og 40 prosent. Modellen tar høyde for at ordningen retter seg mot en gruppe som har usikre forutsetninger for arbeid og som kan ha behov for tilrettelegging og oppfølging over tid. Den andre modellen innebærer at tilskuddssatsen settes til 60 prosent det første året, som er samme nivået som for midlertidig lønnstilskudd¹², og deretter reduseres hver 12. måned til 50 prosent, 40 prosent og 30 prosent. Det kan argumenteres for at en slik satsstruktur vil stemme bedre overens med utviklingen i produktivitet. Det kan samtidig gi rom for flere deltakere, gitt at ordningen er finansiert over en rammestyrte budsjettpost.

Departementet ber høringsinstansene om en tilbakemelding på de to alternative forslagene til satsstruktur.

Refusjonsgrunnlaget vil bestå av utbetalt lønn, feriepenger, arbeidsgiveravgift av lønnen og feriepengene og innskudd til obligatorisk tjenestepensjon.

Størrelsen på kompensasjonen skal utmåles på grunnlag av faktisk stillingsstørrelse. Lønnstilskuddet skal ikke erstatte tapt inntekt på grunn av redusert arbeidstid eller fravær. Det foreslås at refusjonen ikke kan overstige fem ganger grunnbeløpet i folketrygden per år, tilsvarende nivået for varig lønnstilskudd.

Virksomheten har arbeidsgiveransvar for tiltaksdeltakerne. Det forutsettes at lønn utbetales etter gjeldende tariff, at det inngås arbeidskontrakt og at arbeidsmiljøloven følges.

Tilskuddet kan ikke gis til virksomheter som har permittert ansatte.

4.6 Varighet

Varigheten på tilskuddet skal tilpasses tiltaksdeltakerens individuelle behov. Tilskuddet skal avsluttes dersom Arbeids- og velferdsetaten vurderer at progresjonen har vært så stor at det

¹¹ Varig lønnstilskudd kan maksimalt utgjøre 75 prosent av refusjonsgrunnlaget det første året, og 67 prosent av refusjonsgrunnlaget de påfølgende årene.

¹² For personer i midlertidig lønnstilskudd med nedsatt arbeidsevne dekker lønnstilskuddet 60 prosent av refusjonsgrunnlaget i inntil tolv måneder, og deretter 50 prosent av refusjonsgrunnlaget.

ikke er behov for tilskuddet for å opprettholde ansettelsen eller deltakeren kan skaffe seg annet arbeid.

Departementet foreslår at lønnstilskudd kan gis i inntil fire år. At tilskuddet kan gis i inntil fire år, kan gi økt trygghet for både deltakeren og arbeidsgiveren. Potensialet for støtte over lengre tid, kan bidra til at arbeidsgivere blir mer villige til å ta sjansen på å inkludere. Det er likevel brukerens behov som skal være avgjørende og detaljene vil bli regulert nærmere i en avtale mellom Arbeids- og velferdsetaten og arbeidsgiver. Videre er det viktig med god og jevnlig dialog underveis i tiltaksperioden slik at deltakerens arbeidsevne og progresjon vurderes, se punkt 4.7.

4.7 Planlegging og oppfølging

Arbeids- og velferdsetaten skal på tilsvarende måte som for midlertidig og varig lønnstilskudd inngå en avtale med tiltaksdeltaker og arbeidsgiver. Avtalen skal blant annet avklare tiltakets formål, varighet, type ansettelsesforhold og oppfølgingsbehov. Avtalen vil bli justert underveis i tiltaksperioden når deltakerens arbeidsevne endrer seg. Justeringer i avtalen skal planlegges og iverksettes i nært samarbeid med den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeids- og velferdsetaten kan fastsette nærmere krav til innholdet av avtalen.

Lange vedtaks- og avtaleperioder uten stoppunkter kan medføre en risiko for innlåsing i tiltaket og unødvendig ressursbruk. Det må derfor legges til rette for oppfølgingsrutiner i Arbeids- og velferdsetaten der blant annet overgang til ordinær ansettelse uten lønnstilskudd blir vurdert.

Departementet foreslår derfor at oppfølgingen fra Arbeids- og velferdsetaten skal tilpasses den enkelte tiltaksdeltakerens og virksomhetens behov og at det som et minimum skal gis oppfølging hver tredje måned. Et krav om minimumsoppfølging vil sikre at tiltaksdeltakeren og virksomheten blir fulgt opp med jevne mellomrom slik at progresjonen jevnlig vurderes. Minimum hver tredje måned gir etaten et handlingsrom til hyppigere oppfølging av brukere som har behov for tettere oppfølging. På samme måte vil arbeidsgivere også ha mulighet til å be om hyppigere oppfølging. Hyppigere oppfølging kan også avtales ved oppstart av tiltaket.

Det kan ved behov også gis bistand gjennom andre arbeidsmarkedstiltak, som for eksempel mentor og inkluderingstilskudd

Det skal opprettes et kontaktpunkt i Arbeids- og velferdsetaten og på arbeidsplassen hvor avtalepartene kan henvende seg.

4.8 Hovedregel om fast ansettelse

Tiltaksdeltakeren ansettes i en offentlig eller privat virksomhet.

Ved ansettelser i offentlig sektor ligger utlysningsplikten og kvalifikasjonsprinsippet til grunn. Mulighet for enkelte unntak i staten framgår av forskrift til statsansatteloven. For kommuner

og fylkeskommuner, hvor kvalifikasjonsprinsippet ikke er lovfestet, er det også avklart nærmere unntak.¹³

Hovedregelen i arbeidsmiljøloven er at arbeidstakere skal ansettes fast, og det samme vil gjelde for tiltaksdeltakerne i forsøket. Det innebærer at tiltaksdeltakeren som hovedregel skal få tilbud om fast ansettelse ved oppstart i tiltaket.

Målgruppen for forsøket står imidlertid langt unna arbeidslivet, og kan ha behov for en særlig utprøving av arbeidsevnen før det er aktuelt å inngå en fast kontrakt. Arbeidsgivers vilje til å ansette jobbsøkere med usikker produktivitet kan dessuten forventes å øke dersom adgangen til midlertidige ansettelser utvides. Flere personer med lav og/eller usikker arbeidsevne vil på denne måten kunne få muligheten til å prøve seg i arbeidslivet. Økt bruk av lønnstilskudd for personer som i utgangspunktet står lengre unna arbeidslivet kan tilsi økt behov for slik utprøving i midlertidig stilling etter individuelle vurderinger.

Arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 2 bokstav d åpner opp for at det kan inngås midlertidige ansettelsesforhold med deltakere i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten.

Departementet foreslår på denne bakgrunn at det i forsøket åpnes opp for midlertidig ansettelse i inntil to år. Det tilsvarer adgangen til å inngå midlertidig ansettelse ved midlertidig lønnstilskudd.

Formålet med forsøket er at deltakeren på sikt skal få fast ansettelse på ordinære vilkår. Det er viktig at fireårig lønnstilskudd ikke benyttes for å dekke midlertidige arbeidskraftbehov i virksomheten. Virksomheter som ønsker å være tiltaksarrangør for fireårig lønnstilskudd må ha et reelt og varig rekrutteringsbehov. Utvidet adgang til midlertidig ansettelse skal kun benyttes der man ser at deltakeren har behov for særlig utprøving av arbeidsevnen, og mulighet for fast ansettelse skal vurderes jevnlig, jf. punkt 4.7.

Dersom det er behov for midlertidig ansettelse, må det stilles konkrete forventninger til arbeidsgiver om fast ansettelse. Dette kan f.eks. gjøres ved at Arbeids- og velferdsetaten knytter tilskuddet til en forpliktende plan der overgang til fast ansettelse er ett av målene. Tydelig forventningsavklaring mellom tiltaksdeltaker og virksomhet og tett oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten, kan være med å skape forutsigbarhet for partene.

4.9 Forholdet til tiltaksforskriften

Departementet foreslår at tiltaksforskriftens fellesbestemmelser i kapittel 1, skal gjelde så langt det passer for forsøket. Kapitlet inneholder en rekke generelle bestemmelser om blant annet vilkår for tildeling av tiltak, krav til tiltaksarrangører og forholdet til arbeidsgivers tilretteleggingsplikt.

¹³ Lenke: [Unntak fra kvalifikasjonsprinsippet - Hjem](#)

4.10 Forsøkets varighet og evaluering

Departementet tar sikte på at forsøket skal starte sommeren 2026. Det er lagt opp til en varighet på tentativt seks år. Varigheten kan endres dersom behov i forbindelse med evalueringen tilsier det.

Formålet med forsøket er å skaffe ny kunnskap om effektene av et tiltak rettet mot unge som står langt unna arbeidslivet og med stor fare for å bli uføretrygdet eller allerede er uføretrygdet, som består av et lønnstilskudd på inntil fire år, oppfølging fra en fast kontaktperson fra Arbeids- og velferdsetaten og tilrettelegging på arbeidsplassen.

Det legges opp til at forsøket i størst mulig grad gjennomføres på en måte som gjør det mulig å måle effekter av innsatsen på tilknytning til arbeid. Arbeids- og velferdsdirektoratet vil i samarbeid med eksterne forskere vurdere om og hvordan forsøket kan gjennomføres som en randomisert kontrollert studie.

Evalueringen vil ha flere leveranser, herunder underveisrapporteringer om gjennomføringen av forsøket og en sluttrapport med effektevaluering.

5 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forsøket vil på kort sikt gi merutgifter på offentlige budsjetter, som blant annet avhenger av hvor mange som får tildelt fireårig lønnstilskudd i forsøksområdet, og varighet for deltakelsen. Ordningen vil være finansiert over kapittel 634 post 76 Tiltak for arbeidssøkere, som er rammestyrte. Forsøket innebærer ingen økte økonomiske forpliktelser for kommuner eller fylkeskommuner.

Det vil gi store samfunnsøkonomiske gevinster dersom det nye lønnstilskudd bidrar til at flere unge som er uføretrygdet eller står i fare for å bli uføretrygdet, kommer i arbeid. Arbeids- og velferdsdirektoratet beregnet i 2021 at den samfunnsøkonomiske gevinsten av at en mottaker av arbeidsavklaringspenger i alderen 20–29 år kommer i arbeid fremfor å motta uføretrygd, i gjennomsnitt kan bli inntil 6,4 millioner kroner per person over livsløpet. Dersom 1 000 unge kommer i arbeid i stedet for å bli stående varig utenfor, kan gevinsten dermed utgjøre 6,4 milliarder kroner. Reduserte utgifter til uføretrygd og økte skatteinntekter vil i så fall samtidig gi en betydelig styrking av offentlige budsjetter.

Endringene vil kreve noe tilpasning av Arbeids- og velferdsetatens saksbehandlingssystemer, men disse vil dekkes innenfor Arbeids- og velferdsetatens driftsbevilgning.

6 Forskrift om fireårig lønnstilskudd for unge

§ 1. Formål

Formålet med forsøket er å prøve ut om fireårig lønnstilskudd kan bidra til at unge som står i fare for å bli uføretrygdet eller som allerede er uføretrygdet, kan skaffe ordinært arbeid.

§ 2. Virkeområde

Forsøket skal etableres ved utvalgte Nav-kontor i utvalgte fylker. Arbeids- og velferdsdirektoratet bestemmer hvilke fylker og Nav-kontor som skal delta i forsøket.

§ 3. Innhold

Tiltaksdeltakeren ansettes i en offentlig eller privat virksomhet, i hel- eller deltidsstilling, og skal utføre ordinære arbeidsoppgaver.

Tiltaksdeltakeren og arbeidsgiver skal få individuelt tilpasset oppfølging fra en fast kontaktperson. Arbeids- og velferdsetaten skal gi tilbud om tilrettelegging på arbeidsplassen tilpasset den enkeltes behov og i samarbeid med arbeidsgiver. Det er en forutsetning at behovet for bistand går utover arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, jf. arbeidsmarkedsloven § 4-2.

§ 4. Personkrets

Tilskudd kan gis til arbeidsgivere som ansetter personer som

- a. ikke har fylt 30 år ved tildelingen av tiltaket,
- b. som har nedsatt arbeidsevne eller varig nedsatt arbeidsevne på grunn av helsemessige eller sosial grunner,
- c. og som har utfordringer med å få ordinært arbeid uten tilskudd fra Arbeids- og velferdsetaten.

Arbeids- og velferdsetaten må gjennomføre en behovs- og arbeidsevnevurdering etter Nav-loven § 14a, før fireårig lønnstilskudd kan innvilges.

§ 5. Krav til tiltaksarrangør

Opprettelse av arbeidsplasser med lønnstilskudd skal drøftes med tillitsvalgte i virksomheten der dette er mulig.

§ 6. Tilskudd til arbeidsgiver

Lønnstilskudd gis i form av en fast prosentvis lønnsrefusjon som utmåles på grunnlag av faktisk stillingsprosent, og skal kompensere for arbeidstakerens lavere produktivitet.

Refusjonsgrunnlaget består av utbetalt lønn, feriepenges, arbeidsgiveravgift av lønnen og feriepengene og innskudd til obligatorisk tjenestepensjon.

Med lønn forstås timelønn eller månedslønn for arbeid utført i normalarbeidstiden, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan for stillingen. Arbeidsgivers overtidsbetaling og variable tillegg skal ikke med i refusjonsgrunnlaget.

Det utbetales lønnstilskudd så lenge arbeidsgiver har lønnsplikt. Det gis ikke tilskudd til virksomheter som har permitterte arbeidstakere.

§ 7. Tilskuddets størrelse

Lønnstilskuddet dekker 75 prosent av refusjonsgrunnlaget i inntil tolv måneder, deretter nedjusteres tilskuddsgraden til 60 prosent, 50 prosent og 40 prosent hver 12. måned.

Alternativt:

Lønnstilskuddet dekker 60 prosent av refusjonsgrunnlaget i inntil tolv måneder, deretter nedjusteres tilskuddsgraden til 50 prosent, 40 prosent og 30 prosent hver 12. måned.

Refusjonen kan ikke overstige fem ganger grunnbeløpet i folketrygden per år.

§ 8. Varighet

Varigheten for tiltaket skal tilpasses tiltaksdeltakerens individuelle behov. Tiltaket kan gis i inntil fire år.

§ 9. Planlegging og oppfølging

Det skal inngås en avtale mellom tiltaksdeltakeren, arbeidsgiveren og Arbeids- og velferdsetaten som blant annet angir tiltakets formål, tilskuddssats, varighet og eventuelt hvilken annen bistand som skal benyttes.

Oppfølgingen fra Arbeids- og velferdsetaten skal tilpasses tiltaksdeltakerens og virksomhetens behov. Det skal som et minimum gis oppfølging hver tredje måned. Det kan ved behov også gis oppfølgingsbistand gjennom andre arbeidsmarkedstiltak.

Det skal opprettes et kontaktpunkt i Arbeids- og velferdsetaten og på arbeidsplassen hvor avtalepartene kan henvende seg.

§ 10. Utvidet adgang til midlertidig ansettelse

Tiltaksdeltakeren skal som en hovedregel ansettes fast.

Dersom det er behov for en særlig utprøving av arbeidsevnen, kan arbeidstakeren tilsettes midlertidig i inntil to år, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 2 bokstav d. Muligheten for fast ansettelse skal vurderes fortløpende.

§ 11. Forholdet til tiltaksforskriften

Tiltaksforskriften Kapittel 1 gjelder så langt det passer for forsøket

§ 12. Forsøksperioden

Forsøket med fireårig lønnstilskudd avsluttes innen utgangen av 2032. Forsøksperioden kan forlenges.

Forsøket skal evalueres.

§ 13. Ikrafttredelse

Forskriften trer i kraft Forskriften gjelder inntil forsøket er avsluttet.