

Akademikerne

4. juni 2021

Høring sysselsettingsutvalget – Teknas innspill om sykelønnsordningen

Tekna viser til at sysselsettingsutvalgets mandat er å foreslå tiltak som kan bidra til at flere kommer i arbeid. Tekna mener sykepengeordningen gir et vesentlig bidrag til økt sysselsetting gjennom forsikring mot tap av inntekt ved sykdom. En god sykepengeordning gjør det mer attraktivt å delta i arbeidslivet og styrker arbeidstilbudet.

Pandemien vi nå opplever gir en påminnelse om viktigheten av at syke holder seg hjemme av hensyn til andres helse. Mer generelt, og av hensyn til den sykes egen helse, er det sentralt at det ikke gis økonomiske insentiver til å komme for raskt tilbake i jobb. Det er viktig å legge sykdomsbildet som førende i vurderingen av arbeidsevne for sykmeldte. Medisinskfaglige vurderinger må ligge til grunn når det gjelder gradering av sykepenger og mulighet for å vende tilbake til arbeid.

Medisinskfaglige vurderinger må også være et førende prinsipp i vurderingen av arbeidstakers medvirkningsplikt når det gjelder tiltak for å vende tilbake i arbeid. Tilbakeføring til arbeid og tilretteleggingstiltak skal hensynta både arbeidsgivers og arbeidstakers muligheter og behov. Det foreligger allerede en ubalanse i makt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. En vesentlig andel av sykefraværet er knyttet til forhold på arbeidsplassen. Vi mener at medvirkningsplikten, slik den er i dag, dekker behovet for samarbeid rundt tilretteleggingstiltak ved sykdom.

Tekna støtter forslaget om å utrede tydeliggjøring av arbeidstakers medvirkningsplikt, slik at det klarere går fram hva medvirkningsplikten innebærer. Tekna støtter ikke forslaget om utredning med tanke på å styrke medvirkningsplikten ytterligere.

Tekna går imot forslag som kan medføre at sykemeldte rammes økonomisk. Vi mener generelt at den offentlige finansierte sykepengeordningen bør utvides, både i form av dekning for lønn utover 6 G og ved styrkede rettigheter etter 67 år. Tekna mener at det skal være full lønn under sykdom fra første sykedag og i minst ett år.

Sykepengeordningen består imidlertid av mange elementer utover sykepenger. Det er viktig å vurdere andre forhold ved sykepengeordningen som kan skape hindringer for at sykemeldte raskest mulig kommer tilbake i jobb.

Tekna kan derfor støtte sysselsettingsutvalgets forslag om å utrede en modell for å redusere sykefraværet (jf. beskrivelsen i avsnitt 9.2 i NOU 2021:2), men med avgjørende forbehold omtalt nedenfor.

Vi viser til at Akademikerne har stilt seg bak dette forslaget under klare forutsetninger. Tekna stiller seg bak Akademikernes merknader slik de framgår av NOU 2021:2.. Vi ønsker særlig å fremheve fra merknaden på side 221: ... «Unio, YS og Akademikerne ønsker å være tydelige på at vi går imot et hvert forslag om kutt i sykelønnen.» ... «Den modellen flertallet foreslår vurdert videre innebærer at sykelønnsordningen for arbeidstakerne ikke svekkes.» ...

Tekna vil presisere at den samlede ytelsen til arbeidstakerne, inkludert eventuell dekning fra arbeidsgiver, ikke må svekkes som en konsekvens av forslaget. Og vi vil ta endelig stilling til elementene i forslaget etter at en nærmere utredelse av konsekvenser foreligger.

Vi ønsker i det videre å dele noen av våre bekymringer knyttet til økt finansieringsansvar for arbeidsgiver ved langtidssykefravær. Økt arbeidsgiverfinansiering ved langtidsfravær kan begrunnes med at arbeidsgiver da vil få insentiver til å forbygge og tilrettelegge for raskest mulig tilbakevending fra sykefravær.

Tekna er positive til at arbeidsgiver får et sterkere insentiv til å forebygge langtidsfravær. Økt finansieringsansvar for langtidsfravær kan ha positive effekter i så måte. De fleste årsaker til kortvarig sykefravær, som f.eks. smittesykdom, kan arbeidsgiver i liten grad påvirke eller forebygge.

Tekna mener likevel det er argumenter som trekker i motsatt retning.

For det første kan det ikke legges til grunn at arbeidsgiver kan forebygge langtidsfravær eller tilrettelegge for delvis yrkesaktivitet under sykdom. Dette gjelder visse typer diagnoser som krever langvarig behandling (som f.eks. kreftdiagnoser), kroniske lidelser og funksjonsnedsettelse. Disse forholdene blir i liten grad ivarettatt.

For det andre, og som følge av vårt første punkt, er det viktig at de økonomiske kostnadene for arbeidsgivere ikke blir for høye. Vi har som utgangspunkt at arbeidsgivere normalt har betydelige kostnader knyttet til lange sykefravær. Det skyldes dels kostnader knyttet til at en medarbeider ikke er på jobb, dels kostnader til vikar, dels at arbeidsgivere har kostnader knyttet til pensjon og forsikring mv. under fraværet, samt direkte lønnskostnader når arbeidsgiver dekker lønn for ansatte som ikke har full sykepengedekning i folketrygden. Et økt finansieringsansvar for langtidsfravær kommer i tillegg.

Det er konkret foreslått at arbeidsgiver skal dekke 10 pst. av sykepengene etter 3 måneder. Med utgangspunkt i et sykepengegrunnlag på 6 G (638394 kroner) eller høyere, blir det en merkostnad for arbeidsgiver på 5320 kroner per måned utover 3 måneder og dermed 47830 kroner for 12 måneders sykefravær. Arbeidsgivers innsparing ligger i at arbeidsgiverperioden i starten av sykefraværsperioden reduseres fra 16 til 12 dager, som utgjør 7093 kroner gitt sykepengegrunnlag på 6 G eller høyere.

Forslaget vil gi en økt finansieringsbyrde som påvirker bedriftsstørrelse ulikt. Som utvalget påpeker, er endringen som foreslås ikke nøytral på bedriftsnivå. Det er kun for bedrifter med mange ansatte det kan forventes at økte kostnader knyttet til langtidsfravær kan oppveies av innsparinger knyttet til korttidsfravær.

Vi antar at forslaget vil bli justert dersom en nærmere utredning av konsekvensene, slik utvalget legger opp til, underbygger utilsiktede konsekvenser som rammer enkeltbedrifter særskilt.

For det tredje mener Tekna at forhold i de overnevnte punktene kan påvirke sysselsettingen for sårbare grupper negativt. Gitt at arbeidsgiver i liten grad kan tilrettelegge for yrkesdeltakelse under langvarig sykdom, og i tillegg bærer en høyere økonomisk kostnad, kan dette påvirke hvem som rekrutteres og arbeidsgivers ønske om å beholde arbeidstakere med midlertidige eller kroniske helsebegrensninger.

Oppsummert støtter Tekna en nærmere utredning av konsekvensene av både helheten og de enkelte delene av forslaget hvor vi legger til grunn at en endring i sykelønnsordningen ivaretar strategien om økt sysselsetting og ikke etablerer hindre for noen grupper arbeidstakere.

Med vennlig hilsen
Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening


Line Henriette Holten
generalsekretær

4. juni 2021

Høring sysselsettingsutvalget – uføretrygd og ytelser til unge

Tekna mener et tilfredsstillende nivå på de laveste lønningene er grunnleggende for velfungerende arbeidsmarkeder. For å opprettholde arbeidsinsentiver kan ytelsesnivået i trygdesystemet dessuten komme under press av lave lønninger. Motsatt vil høyere lønn gi rom for høyere nivå på sosialforsikringsordninger uten at disse ytelsene kommer i konflikt med arbeidsinsentivene. Det må være lønnsomt å arbeide, og det bør være gode sosialforsikringsordninger for de som faller ut av eller ikke kommer inn på arbeidsmarkedet.

Samtidig mener Tekna at lønn må være forankret i markedsbestemte forhold. Vårt syn er derfor at langsiktig arbeid rettet mot kvalifisering og kompetanseheving ut fra virksomhetenes faktiske og framtidige behov, er sentralt for å kombinere høy sysselsetting og gode velferdsordninger over tid. Vi oppfatter at sysselsettingsutvalget følger dette hovedsporet.

Sysselsettingsutvalget har i sine rapporter også utredet og kommet med flere forslag til endringer i trygdeytelser for å øke sysselsettingen. Vi konstaterer at det er en del av mandatet å «*Vurdere om offentlige overføringer og støtteordninger til personer i yrkesaktiv alder er tilstrekkelig formålsrettet og egnet til å støtte opp under økt yrkesdeltakelse og sysselsetting.*».

Vi ønsker her å kommentere tre endringsforslag særskilt. Det gjelder forslag om å fjerne fribeløpet i uføretrygden (NOU 2021:2 kapittel 10), forslag om forsøk med trygdejustert lønn for noen grupper med nye uførevedtak (NOU 2021:2 kapittel 10), og ytelser til unge under 30 år (NOU 2021:2 kapittel 11).

Fribeløpet

Utvalget foreslår å fjerne muligheten for at uføre kan ha noe inntekt ved siden av uføretrygden uten at uføretrygden blir redusert. Det såkalte fribeløpet utgjør i dag 0,4 G eller 42560 kroner og gjelder uavhengig av uføregrad. Utvalget foreslår som alternativ til fribeløpet at avkortningen ved inntekt utover fribeløpet halveres opp til en inntekt på 1,2 G eller 127679 kroner. Etter gjeldende regelverk avkortes uføretrygden med kompensasjonsgraden utover fribeløpet.

Tekna støtter utvalgets intensjon om å gjøre det mer lønnsomt for uføre å utnytte eventuell restarbeidsevne. Og vi ser at forslaget kan bidra til økt arbeidsinnsats for noen. Men det har også potensiale for å redusere arbeidsinnsats siden andre vil sitte igjen med mindre fra det arbeidet de utfører i dag eller ønsker å utføre.

For helt uføre gir gjeldende regler bedre økonomisk uttelling for arbeidsinnsats opp til 0,8 G eller 85119 kroner, mens regler i tråd med forslaget gir bedre uttelling dersom den samlede

arbeidsinnsatsen overstiger denne terskelen. På marginen gir regler i tråd med forslaget sterkere økonomiske insentiver fra 0,4 G.

For delvis uføre gjelder fribeløpet for inntekt fra og med den fastsatte inntekten de kan ha i tråd med uføregraden. For delvis uføre er situasjonen mer komplisert enn for helt uføre siden fribeløpet i tillegg fungerer som en buffer mot naturlige svingninger og utvikling i lønn for den arbeidsføre delen. Delvis uføre vil som helt uføre, komme bedre ut økonomisk ved merinntekt på over 0,8 G, men da på toppen av inntekt før uførhet.

Tekna er for det første bekymret for at helt uføre får svekkede insentiver til arbeidsforsøk. Fribelet kan gi bedre insentiver for å prøve seg i arbeid da det trolig vil ta noe tid før en forventbar arbeidsinnsats vil resultere i inntekt på 0,8 G. Vissheten om at trygden blir avkortet fra første krone tjent kan ha en negativ effekt i seg selv.

For det andre kan fjerning av fribelet gi insentiver til høyere uføregrad ved at delvis uførhet blir relativt mindre lønnsomt. For de som blir uføre relativt tidlig etter inntreden i arbeidslivet vil normal lønnsutvikling (i redusert stilling som følge av delvis uførhet) for mange være høyere enn reguleringen av det de kan tjene (som følger grunnbeløpet). Normal lønnsutvikling i stillingen kan dermed medføre at uføretrygden gradvis avkortes over tid, og hele ytelsen kan falle bort om lønna kommer opp i 80 pst. av tidligere inntekt (som G-reguleres). Det er mulig å søke om ny fastsetting av inntekten uføre kan ha uten å få avkortning, men fribelet har redusert behovet for årlige søknader om dette. Med forslaget vil f.eks. en ekstravakt eller litt overtid i den reduserte stillingen føre til konsekvenser for trygden.

For det tredje vil fjerning av fribelet trolig gi merarbeid. Siden all inntekt (all inntekt utover fastsatt inntektsgrense for delvis uføre) vil resultere i etteroppgjør. Konsekvensen blir at alle uføre som har hatt inntekt som avviker fra det som er meldt inn som forventet inntekt vil få justert trygden i form av etteroppgjør når likningen foreligger.

For Tekna er det viktig at konsekvensene av forslaget blir nærmere utredet og sett i sammenheng med regelverket for uførepensjon fra tjenstepensjonsordninger. Etter uføreforhøringen med omlegging fra uførepensjon til uføretrygd i folketrygden fra 2015, ble det gjort endringer i regelverket for både privat og offentlig uførepensjon siden disse regelverkene ikke kan ses uavhengig av regelverket i folketrygden. Ordningen med fribelet er bl.a. tilpasset folketrygden.

Vi vil også nevne at det som kommuniseres til uføre fra NAV trolig har potensiale for å påvirke utnyttelse av eventuell restarbeidsevne. Et system med avkortning fra første krone og etteroppgjør for «alle» krever god informasjon.

Trygdejustert lønn

Tekna kan støtte utvalgets forslag om et klart avgrenset forsøk med trygdejustert lønn for noen grupper. Det er viktig å prøve ut nye virkemidler som kan øke muligheten for at utsatte grupper får et ordinært arbeidsforhold. Utvalget viser til positive erfaringer med lønnstilskudd og antar at likheten mellom disse ordningene gjør at erfaringer kan overføres selv om det er snakk om ulike målgrupper.

Vi merker oss at det er listet opp en rekke helt konkrete avgrensninger og premisser for forsøksordningen. Det er viktig. Men det gjenstår arbeid før regelverk er på plass, og vi vil komme tilbake med våre merknader i høring om dette.

Selv om Tekna anerkjenner utfordringene ved dagens system har vi likevel bekymringer knyttet til forsøket.

Vi forutsetter at anslag på reduksjon i timeverksproduktivitet kun skal gjelde nye uførevedtak. Det vil i praksis være veldig krevende å fastsette en korrekt «produktivitet». I beste fall vil dette kreve økte ressurser til både NAV og kreve mer oppfølging av den enkelte.

Det kan være en rekke problematiske konsekvenser av hvordan «produktiviteten» fastsettes. Dersom arbeidsgivers vurdering kan få en påvirkning for vurderingen av produktivitet kan det gi uheldige insentiver i retning av at visse arbeidsgivere kan forsøke å presse ned ansattes antatte produktivitet og dermed flytte lønnskostnader over på felleskapet.

Det kan skape uheldige effekter for lønnsdannelsen i det ordinære arbeidsmarkedet dersom man oppretter et parallelt arbeidsmarked der arbeidskraften subsidieres av det offentlige. Dette er en utfordring ved lønns subsidiering generelt. Det er derfor helt sentralt at trygdejustert lønn er avtalebasert og tidsavgrenset, slik at det er en mellomstasjon og ikke må utvides til en varig (langvarig) ordning for de som blir omfattet.

Tekna mener lønn må være markedsbasert og dermed ikke avvike fra den lønna som ville være tilbudt dersom timeverksproduktiviteten var 100 pst. Utvalgets referanse til tariff lønn er ikke retningsgivende for store grupper, herunder høyere utdannede, rett og slett fordi mange av Akademikernes medlemmer ikke er omfattet av tariffsatser for lønn.

For Tekna er det viktig at den underliggende sikringen etter dagens regler opprettholdes for de som blir omfattet av forsøksordningen med trygdejustert lønn. Hensikten må være å prøve ut noe nytt for de som er på vei over til uføretrygd. Hvis forsøket ikke lykkes kan det ikke være slik at de kommer i en dårligere situasjon enn de ellers ville vært i, økonomisk sett.

Ytelser til unge

Tekna er imot å kutte i ytelse til unge. Tekna beklager at Stortinget gjorde vedtak om kutt i AAP-ytelser for unge høsten 2019. Sysselsettingsutvalget foreslår å avgrense inngangen til AAP for unge med ett års karenstid.

Tekna mener at trygdeytelser må være forutsigbare og ha et universelt ytelsesnivå. Det må ikke vurderes økt bruk av sosialstønad for grupper som i dag kvalifiserer til AAP. Endringene i ytelsene for unge som nevnt over, med alder som eneste kriterium, kan vi ikke stille oss bak. Ulike nivå på ytelse til ulike grupper utfordrer prinsippet om universelle velferdsordninger.

Tekna deler bekymringen for at flere unge faller ut av arbeidsmarkedet. Det kan være elementer ved AAP som ikke er gunstige for å øke jobbmulighetene for unge, og Tekna ser at dette kan utredes. For Tekna er det avgjørende at disse menneskene mottar god veiledning og støtte for å komme i arbeid. Svekkede ytelse mener vi ikke er riktig vei å gå.

Belastningen ytelseskutt medfører i en allerede utsatt og sårbar situasjon kan bidra til å ytterligere svekke mulighetene for å komme i arbeid.

Innsparingene i seg selv er dessuten ikke tilstrekkelig til å styrke ressurs- og kompetansebehovet som mange i denne brukergruppa trenger for å få en individuelt tilpasset oppfølging. Verdien av slike innsparinger må vurderes i lys av merbelastningen svekket

økonomi vil gi mange brukere, organiseringen av tiltak og oppfølging fra NAV, samhandling med helsetjeneste og arbeidsgivere- og ikke minst ABE-reformen.

Det er også viktig å presisere at AAP gir sterkere sikring av individet, eksempelvis gir det rettigheter til blant annet foreldrepenger, noe sosialstønad ikke gir. Dette er en viktig rettighet for unge mennesker i etableringsfasen som mange mellom 20 og 30 år er i. Sosialstønad er en midlertidig stønad, og skal ikke være eneste grunnlag for livsopphold over tid. Dette prinsippet bør videreføres.

Tiltakene unge AAP-mottakere deltar i må ha god kvalitet og være individuelt tilpasset. Tekna ser utfordringene som ligger i faren for medikalisering blant unge, men også unge mennesker får helseutfordringer som medfører nedsatt arbeidsevne. Medisinskfaglige vurderinger må ligge til grunn når det gjelder vurdering av tiltak og mulighet for å vende tilbake til arbeid- også for unge under 30 år.

Det er viktig at tiltak for unge lar seg kombinere med utdanningsløp. For deltakere i kvalifiseringsprogrammet er det ikke mulig å delta i ordinær undervisning. Dersom kvalifiseringsprogrammet anses som bedre egnet bør reglene for hvem som kan motta dette endres, fremfor endring av inngangsvilkårene for hvem kan motta AAP.

Forslaget om revurdering av uføretrygd støttes, men to ting må understrekes. For det første må de som av ulike årsaker er blitt åpenbart varig ufør skjermes. For det andre må ordningen være forutsigbar for de som blir omfattet av den i når og hvordan vurderingen gjøres. Det er viktig at det etableres skjermingsordninger for mennesker med kroniske lidelser og alvorlige diagnoser.

Med vennlig hilsen
Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening


Line Henriette Holten
generalsekretær

Akademikerne

4. juni 2021

Syssettingsutvalgets rapporter – aldersgrenser og syssetting blant seniorer og eldre.

Syssettingsutvalget har i sine rapporter (NOU2019:7 kapittel 13 og NOU2021: kapittel 12) utredet og kommet med forslag som skal bidra til økt syssetting blant seniorer og eldre.

Den ordinære/øvre aldersgrensen for stillingsvern er 70 år i staten og 72 år i arbeidsmiljøloven. Flertallet i utvalget foreslår å senke den ordinære aldersgrensen for stillingsvern i arbeidsmiljøloven fra 72 til 70 år. Tekna støtter ikke dette og mener utvalget bommer på sine vurderinger rundt dette. Tekna kan ikke se at det å senke aldersgrensen for et betydelig antall arbeidstakere skal kunne bidra til at flere står lenger i arbeid.

Det er viktig å se aldersgrenser i et større perspektiv enn kun det formelle ved dem. Slike grenser er sterkt normdannende både for arbeidstakere og arbeidsgivere. Selv om det er adgang til å stå lengre i arbeid enn disse aldersgrensene så ser vi at de preger holdningene på en slik måte at det etter Teknas syn er opplagt at mange slutter å jobbe tidligere enn de ellers ville om grensen hadde vært høyere uten at det skyldes at arbeidsgiver er uvillig til å la arbeidstaker stå lenger i arbeid. Dette gjelder ikke bare ved den øvre aldersgrensen for stillingsvern, men det er også synlig at aldersgrensene i pensjonssystemet ved bl.a. 62, 65 eller 67 år også er eldre der mange innretter seg slik at de fratrer selv om det ikke er andre grunner til dette.

Etter Teknas syn er det derfor svært viktig at aldersgrenser heves, tones ned, eller når det gjelder den øvre aldersgrensen, fjernes slik at det ikke er disse grensene som er normdannende for pensjonering og uttreden fra arbeidslivet. Det er derfor viktig at den øvre aldersgrensen ikke senkes. Tilsvarende er det viktig at aldersgrensen i staten heves til samme nivå som i arbeidsmarkedet for øvrig.

Det er også for kort tid siden aldersgrensen ble hevet fra 70 til 72 år til at man kan trekke noen konklusjoner på hvilke effekter dette har. Tekna mener det er viktig at slike endringer får virke og blir evaluert skikkelig.

Utvalgets flertall skriver også at det sammen med en reduksjon av aldersgrensen bør bli enklere å la arbeidstakere stå ut over aldersgrensen. De legger også vekt på at dette skal være frivillig for begge parter og det skinner gjennom et underliggende syn om at disse arbeidstakerne er mindre produktive og at det derfor bør være slik at en kan stå videre i arbeid med reforhandlede (svekkede) betingelser. Det er også vist i den andre rapporten fra utvalget hvordan lønnsnivået er relativt synkende fra 55 års alder. Tekna kan ikke se hva som skal være frivillig for begge parter ved å senke aldersgrensen for stillingsvernet. Det gir ikke frivillighet å få svekket stillingsvernet, dette er kun noe som potensielt kommer arbeidsgiver

til gode. Det er også slik at det i dag er fullt ut mulig å stå i arbeid ut over aldersgrensen. Det er også fullt mulig å gjøre dette med endrede betingelser, dette er det avtalefrihet til. Unntaket er gjennom kravet til konsekvent praktisering av bedriftsinterne aldersgrenser. Det er positivt at utvalget foreslår å fjerne adgangen til bedriftsintern aldersgrense på 70 år (med krav til konsekvent praktisering).

Et siste viktig moment er at gjennom pensjonsreformen så ble det innført levealdersjustering av folketrygdens pensjonsytelser (og tilsvarende på ulikt vis i tjenstepensjonsordningene). Et sentralt moment med levealdersjusteringen er at arbeidstakerne kan kompensere for denne ved å stå lenger i arbeid. Etter Teknas syn må aldersgrensene for stillingsvern på sikt heves ytterligere, eller fjernes, på grunn av dette og ikke reduseres.

Tekna støtter derfor ikke utvalgets forslag om å senke aldersgrensen for stillingsvern i arbeidsmiljøloven og viser til høringen om tilsvarende aldersgrense i staten der vi støttet at denne heves til 72 år. Dette sammenfaller med synspunktene til utvalgets medlem Kari Sollien fra Akademikerne. Tekna støtter også utvalgets forslag vedrørende særaldersgrensene.

Med vennlig hilsen
Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening


Line Henriette Holten
generalsekretær