

Syssestetingsutvalget: Ekspertgruppens forslag

For å øke sysselsettingen er det nødvendig med en bredt anlagt politikk som berører mange områder. Her er noen av ekspertgruppens viktigste forslag.

En ny sykepengeordning

Norge har et høyt sykefravær i internasjonal sammenheng. Langvarig sykefravær kan føre til at arbeidstakere havner på andre helserelaterte ytelser og etter hvert mister tilknytning til arbeidslivet. Ekspertgruppen foreslår endringer i sykepengeordningen med sikte på å begrense langvarig sykefravær, og bidra til mer bruk av gradering.

Ekspertgruppen foreslår å gi arbeidstakere et økonomisk insentiv til å bruke gradert sykmelding. Ved å bruke gradering skal en sykemeldt kunne få forlengelse av den maksimale varigheten på sykepengeperioden til inntil 18 måneder. Kompensasjonsgraden reduseres til 80 prosent etter 6 fulltids måneder. Forslaget innebærer f.eks. at man ved 50 prosent gradering får 100 prosent kompensasjon i inntil 12 måneder, og deretter inntil seks måneder med 80 prosent kompensasjon.

Videre foreslår ekspertgruppen å delvis forskyve arbeidsgivers finansieringsansvar fra korttidsfravær til langtidsfravær, innenfor en kostnadsnøytral ramme for arbeidsgivere samlet. Perioden der arbeidsgiver dekker alle sykepengeutgiftene forkortes fra 16 til 7 dager. I resten av sykefraværet skal arbeidsgiver dekke 10 prosent av sykepengene opp til 50 prosent av fulle sykepenger, og deretter anslagsvis 25 prosent av sykepenger ut over dette. Maksimalt gir dette en egenandel for arbeidsgivere på 17,5 prosent ved 100 prosent sykmelding.

Det foreslås i tillegg at det skal bli mulig å forlenge sykepengeperioden til maksimalt to år for sykmeldte som har gode utsikter til å komme tilbake til samme arbeidsgiver, med kompensasjon som i arbeidsavklaringspenger (AAP). I forlengelsen foreslås det ikke arbeidsgiverfinansiering.

En arbeidsorientert uføretrygd

Ekspertgruppen foreslår en omlegging av uføretrygden som skal bidra til at uføretrygdede blir mer attraktive i arbeidsmarkedet. Et hovedelement i en mer arbeidsorientert uføretrygd er innføring av *helsejustert lønn*. Det innebærer et uførevedtak hvor man får et anslag på reduksjon i produktivitet per time. Arbeidsgivere betaler en timelønn som bygger på ordinær lønn, justert for reduksjonen i produktivitet. Uføretrygden gis da som kompensasjon for redusert timelønn, og eventuelt også for redusert arbeidstid.

Det bør også gjøres andre tiltak for å bedre jobbmulighetene, som tilrettelegging og oppfølging, bistand til å finne jobb i privat sektor, eller mulighet for ansettelse med helsejustert lønn i offentlig sektor. I tillegg foreslås en inntektssikring ved arbeidsledighet for de som får arbeidsorientert gradert uføretrygd.

Modellen bør fases inn gradvis, for å vinne erfaring og fordi det krever tid og ressurser å innarbeide den i NAV og i arbeidslivet.

Redusert minstenivå for arbeidsavklaringspenger for unge, men samtidig økt oppfølging

For mange unge på AAP er helseproblemene ikke nødvendigvis hovedårsaken til at de er uten arbeid. De kan for eksempel ha sosiale utfordringer eller mangle riktig kompetanse for å komme i jobb. Forskning tyder på at mottak av en helsereelatert ytelse kan føre til overdreven fokus på helsemessige utfordringer og svekke mulighetene til å komme i arbeid. Ekspertgruppen foreslår tiltak som kan motvirke medikalisering av utsatte unge.

Unge mottakere av ytelse har generelt høye inntekter sammenlignet med andre unge som ikke mottar ytelse. Ekspertgruppen foreslår derfor at minstenivåene for AAP reduseres for de unge og mest for de aller yngste. Dette mener ekspertgruppen vil styrke arbeidsinsentivene og bidra til at færre kommer inn i ordningen. Det bør vurderes å skille mellom hjemme- og borteboende for de eldste i aldersgruppen. I tillegg foreslår ekspertgruppen å oppheve "ung ufør-tillegget" i AAP, samt begrense tilgangen til AAP for unge med lav tidligere arbeidsinntekt, og som ikke kommer fra maksimal sykepengeperiode.

Innsparingene ved reduserte trygdeytelser bør først og fremst brukes for bedre oppfølging for unge som står i fare for å havne utenfor arbeidslivet.

Tettere oppfølging og økte ressurser til arbeidsrettede tiltak

Kompetanse ser ut til å bli viktigere for å klare seg godt i arbeidsmarkedet. Å få flere til å fullføre videregående skole, er viktig for sysselsettingen.

Det foreslås tettere oppfølging og økte ressurser til arbeidsrettede tiltak, økt bruk av kvalifiseringsprogrammet, samt økt bruk av lønnstilskudd, som målrettes mot utsatte grupper som har særlige vanskeligheter for å komme i jobb. Arbeidsrettede tiltak bør starte så tidlig som mulig når det er behov for det i sykefraværsoppfølgingen, og flere med nedsatt arbeidsevne bør komme tidligere i gang med arbeidsrettet oppfølging.

Det er behov for mer kunnskap om gjennomføring og effekter av tiltak og oppfølging. Det er også viktig med økt vekt på å formidle kunnskapen internt i NAV, slik at NAV i større grad kan bruke de tiltakene som virker best for ulike grupper.

Tiltak for økt sysselsetting blant seniorer og eldre

Høyere levealder og ny pensjonsordning innebærer at mange arbeidstakere må stå lenger i arbeid for å opprettholde pensjonsnivået. Innsatsen for å øke sysselsettingen av seniorer i arbeidsmarkedet bør forsterkes, med vekt på kompetanse og tiltak for å styrke etterspørselen.

Da den øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven ble hevet fra 70 til 72 år i 2015, var det en del bedrifter som innførte en bedriftsintern aldersgrense på 70 år. Det kan svekke mulighetene til å jobbe etter 70 år i disse bedriftene. Samtidig kan det vise en bekymring hos arbeidsgiver for ulønnsomme eldre arbeidstakere, som også kan svekke sysselsettingsmulighetene for arbeidstakere i 60-årene. Ekspertgruppen foreslår at den øvre aldersgrensen i arbeidsmiljøloven reduseres fra 72 år til 70 år, og at bedriftsinterne aldersgrenser fjernes.

Partene bør samtidig utvikle ordninger som gjør det lettere for arbeidstakere å jobbe ut over aldersgrensene, med justerte lønns- og arbeidsvilkår, slik at begge parter er tjent med arbeidsforholdet.

Særaldersgrensene bør gjennomgås med sikte på at flere står lenger i arbeid. Det bør være overgangsregler som ivaretar rettighetene til arbeidstakere som naturlig har kunnet regne med å gå av ved særaldersgrensen.