

## Høringsvar – forslag til lov- og forskriftsendringer som følge av a-opplysningsloven

UNIT4 AS viser til høringsbrev av 20.11.2015, ref 15/4150 vedrørende endringer i folketrygdens regler for fastsetting av grunnlaget for beregning av sykepenger mv. blant annet som en følge av innføring av a-ordningen mv.

Som systemleverandør av lønns- og personalsystem representerer vi arbeidsgivere innen både det private næringsliv, kommuner, fylkeskommuner og statlige foretak inkl. helseforetak. Størrelsen på arbeidsgiverne varierer fra de som årlig leverer opplysninger til a-ordningen for et hundretalls inntektsmottakere og opp til arbeidsgivere som i løpet av et kalenderår rapporterer inntektsopplysninger for over 100.000 inntektsmottakere. Det er viktig for UNIT4 AS å vurdere forslagene til endringer ut fra to hensyn:

- 1) Hvordan vil endringene påvirke rutiner og prosesser hos den enkelte arbeidsgiver
- 2) Hvordan vil endringene påvirke krav til systemteknisk løsning i vårt lønns- og personalsystem

UNIT4 AS avgir med dette som utgangspunkt høringsuttalelse som er disponert som følger:

- Innledning
- Tilbakemelding på utvalgte punkter
  - Beregningsperioden for sykmeldinger (kapittel 5.2)
  - Varig lønnsendring (kapittel 5.2.3) og tariffendringer (kapittel 7.2)
  - Lovlig fravær uten lønn (kapittel 5.3)
  - Forslag til hvilke inntekter som skal inngå i sykepengegrunnlaget (kapittel 6.1)
  - Behov for tilleggsinformasjon fra arbeidsgiver (kapittel 8.2)
- Oppsummering

### Innledning

Generelt er det mye bra i forslaget, og spesielt er det gledelig at man nå omsider ser en ende på den papirbasert rapportering av de opplysninger som er påkrevet i forbindelse med behandling av disse ytelsene. I dag må arbeidsgiverne produsere og skrive ut papirskjema, legge ved forside, og deretter vente på at skjema når riktig saksbehandler i etaten.

Med en elektronisk prosess blir skjema sendt inn direkte fra fagsystem, og det vil ikke lenger herske tvil om hva som er sendt inn og når det er mottatt. Det er også svært positivt at man legger opp til gjenbruk av inntektsinformasjon som sendes inn via a-meldingen også i forbindelse med beregningsgrunnlaget, og at man har til hensikt å forenkle/harmonisere periodebegrepene i beregning av grunnlagene opp mot rapporteringsperiodene som benyttes i a-meldingen.

Regelverket som foreslås for beregning av grunnlag er fremdeles svært komplisert, og vi konstaterer at innholdet i tilleggsinformasjonen som nå skal sendes inn elektronisk er like omfattende som tidligere.

## Tilbakemelding på utvalgte punkter i forslaget

### *Beregningsperioden for sykepenger (kapittel 5.2)*

En hovedregel om tre måneders beregningsperiode basert på innrapportert inntekt vil i utgangspunktet være forenklende.

I kapittel 5.2 hevdes det at rapportering av opptjeningsperiode på inntektskomponentene i a-ordningen ville innebære en økt rapporteringsbyrde, og at det vil medføre en stor mengde overskuddsinformasjon for brukerne i etatene. Vi ønsker å påpeke at de aller fleste større arbeidsgivere har fagsystemer som gir nødvendig systemstøtte for å rapportere inntekter med tilhørende opptjeningsperiode, uten at dette nødvendigvis vil påføre disse arbeidsgiverne noe merarbeid. Tvert om vil dette kunne være svært oppklarende og minske behovet for ytterligere dialog i de unntakstilfeller det kan oppstå diskusjoner om tre-månedersregelen gir et korrekt grunnlag og det kan være behov for skjønnsfastsettelse av grunnlaget. Vi ber derfor om at man uansett tilrettelegger for at opptjeningsperiode både kan rapporteres og benyttes i saksbehandlingen hos etaten i de tilfeller det kan avhjelpe saksbehandlingen.

### *Varig lønnsendring (kapittel 5.2.3) og tariffendringer (kapittel 7.2)*

Regelen om at det er tidsrommet etter lønnsendringen som skal legges til grunn videreføres (også ved tariffrevisjon med tilbakevirkende kraft). Det er ikke nærmere beskrevet på hvilken måte grunnlaget da skal beregnes i arbeidsgiverperioden og trygdeperioden. Dette bryter med det nye foreslåtte hovedprinsippet (tre-månedersregel). De fleste ansatte er gjennom minst en lønnsregulering i året, noe som betyr at minst ¼ av de ansatte til enhver tid vil være avskåret fra å bruke tre-månedersregelen, og en kortere periode vil måtte legges til grunn. Vi mener dette bør forenkles ved at man uansett legger tre-månedersregelen til grunn og heller fanger de tilfeller der dette slår åpenbart skjevt ut vha. 25%-regelen (som beskrevet i §§8-28 og 8-29).

### *Lovlig fravær uten lønn (kapittel 5.3)*

I forbindelse med nytt forslag til beregningsperiode skal alle lovlige fravær inkluderes med den inntekt personen ville hatt dersom vedkommende ikke var borte fra arbeidet. Det foreslås at man skal rapportere inn hva de ville ha tjent om de ikke var i permisjon. Dette medfører også her at det foreslåtte hovedprinsippet (tre-månedersregel) ikke kan benyttes. Denne teoretiske inntekten er ikke noe som rapporteres i a-ordningen, og skiller seg også fra hva som beskrives under punkt 8.2.1 om at lovlig fravær uten lønn skal holdes utenfor beregningsperioden. Vi finner heller ikke denne teoretiske lønnen nevnt i punktene som omhandler tilleggsinformasjon som skal rapporteres (se eget kapittel lenger ned). Vi savner en bedre beskrivelse av hva som er tenkt her.



### *Forslag til hvilke inntekter som skal inngå i sykepengegrunnlaget (kapittel 6.1)*

Utgangspunktet er at de inntekter som i dag tas med når grunnlaget for aktuelle ytelser skal beregnes videreføres mer eller mindre uendret. Det presiseres at bonus som hovedregel ikke skal inkluderes i beregningsgrunnlaget, den skal kun medtas dersom den er resultat av arbeidstakerens egen arbeidsinnsats og faller bort under sykefraværet. Hvordan en bonus i denne kategorien som utbetales på etterskudd og som man ikke kjenner verdien av på skjæringstidspunktet skal fastsettes er ikke nærmere beskrevet. Vi mener dette forslaget bør forenkles ved å alltid inkludere bonus som er resultat av egen arbeidsinnsats i beregningsgrunnlaget, og heller fange tilfeller der dette slår åpenbart skjevt ut vha. 25%-regelen (som beskrevet i §§8-28 og 8-29).

Etter at a-ordningen trådte i kraft må alle arbeidsgivere rapportere inntekt brutt ned på ulike fordelstyper og lønnsbeskrivelser, hvor det er systemmessig regelsatt hvilke kombinasjoner som er lovlige/ulovlige å rapportere på i a-meldingen. Ved overgang til ny metode for fastsettelse av grunnlaget for korttidsytelser bør hver av disse kombinasjonene merkes med hvordan arbeids- og velferdsetaten anser at disse skal behandles ift. om de inngår/ikke inngår i dette grunnlaget. Dette for å sikre konsistent behandling både på arbeidsgiversiden og på etatsiden, og skape størst mulig forutsigbarhet i forhold til verdien av refusjonskrav når arbeidsgiver forskutterer sykepenger.

### *Behov for tilleggsinformasjon fra arbeidsgiver (kapittel 8.2)*

Høringen nevner flere opplysninger som ikke er spesifisert nok i a-ordningen til å dekke etatens informasjonsbehov i forhold til ytelsene. Vi ønsker å knytte noen kommentarer til noen av punktene som er listet opp i høringen:

- **Endring i inntekts- eller arbeidsforhold siden forrige rapportering til a-ordningen**  
Vi klarer ikke å se hvilken informasjon man ser for seg skal rapporteres her. Det er viktig at man ikke introduserer nye informasjonselementer som ikke allerede finnes i a-meldingen, slik at arbeidsgiverne må vedlikeholde et nytt sett med grunnlagsdata. Her bør man begrense seg til eventuell oppdatert informasjon om arbeidsforhold/permisjoner slik det rapporteres i dagens a-melding (inkl. siste dato for endring av stillingsprosent og siste lønnsendingsdato). Inntektskomponenter bør holdes helt utenfor.
- **Opplysninger om avtalt ferie og permisjon, herunder utdanningspermisjon**  
Permisjoner med varighet under 14 dager skal ikke rapporteres til a-ordningen. Intensjonen med rapportering av permisjoner/permutteringer i a-meldingen later til å først og fremst knytte seg til oppdatering av arbeidsgiver og arbeidstakerregisteret. Dette innebærer i dag mange skjønnsmessige vurderinger (ref. eksemplene i veiledningen for a-meldingen) noe som vi antar medfører at kvaliteten på rapporterte permisjoner er mangelfull fra mange arbeidsgivere, eller medfører masse manuelt merarbeid for de arbeidsgivere som forsøker å overholde regelverket slik det nå er formulert i veiledning.

Alle permisjoner, uavhengig av varighet bør kunne rapporteres i a-ordningen fortløpende. Dette vil være den desidert mest effektive prosessen for store arbeidsgivere, da disse har all permisjonsinformasjon liggende i sine systemer. I tillegg til å øke datakvaliteten i a-ordningen vil det også være arbeidsbesparende for arbeidsgiverne da de ikke behøver å 'saksbehandle'

hvorvidt en permisjon oppfyller kravene til rapportering i a-ordningen eller ikke før man rapporterer.

For mindre arbeidsgivere kan det å rapportere også kortere permisjoner i a-ordningen oppleves som en byrde, og det bør ikke være noe i veien for å avgrense rapporteringsplikt i a-ordningen i tråd med foreliggende veiledning. Men tilleggsmeldingen bør kun inneholde rapportering om ferie og de permisjoner som ikke allerede er rapportert i a-ordningen. Etatene bør kunne se permisjonene som kommer via a-ordningen og via tilleggsmeldingen under ett.

- **Om arbeidsgiver krever refusjon, samt beløp og aktuell periode**

Det er sterkt ønskelig at man tilrettelegger for at arbeidsgivere kan oppgi et internt referansenummer som kan følge refusjonskravet hele veien. Referansenummeret og perioden bør følge saken hos etaten og 'returneres' sammen med oppgjørsskjema. Dette vil kunne gi arbeidsgiverne en stor effektiviseringsgevinst når de skal utligne sine refusjonskrav mot de mottatte refusjonene. I dagens løsninger forvolder utligningen mye manuelt arbeid, men dersom man får en entydig referanse mellom krav/periode og oppgjør/periode vil prosessen kunne automatiseres i mye større grad.

- **Start-/sluttidspunkt for arbeidsgiverperioden**

Ingen spesielle kommentarer til dette

- **Første fraværs-/permisjonsdag (skjæringstidspunktet)**

Ingen spesielle kommentarer til dette

- **Naturalytelser som faller bort under fraværet**

Ingen spesielle kommentar til dette

- **Refusjonskrav knyttet til forsikrings- og skjermingsordninger**

Ingen spesielle kommentarer til dette

- **Begrunnelse fra arbeidsgiver som ikke har utbetalt sykepenger i arbeidsgiverperioden**

Ingen spesielle kommentarer til dette

## Oppsummering

Den største effektiviseringen oppnås ved å gå fra papir til elektronisk rapportering.

Store arbeidsgivere driver omfattende saksbehandling i forbindelse med refusjon. For å øke effektiviseringen er det viktig at man når man utvikler en elektronisk løsning også legger til rette for at arbeidsgiver kan spore et krav fra det oppstår til refusjon er mottatt.

Vi synes også det er et godt prinsipp at man ikke legger opp til å bake inn mer logikk i a-meldingen enn det man har i dag, men i stedet baserer seg på en egen melding for denne type tilleggsinformasjon. Men det er viktig at man har fokus på synergi mellom disse systemene, f.eks. bør man se på mulighetene for å åpne for å ikke måtte rapportere permisjoner i tilleggsmeldingen når



disse allerede er rapportert i a-meldingen og harmonisere permisjonsbegrepene. Det er også viktig at man ikke lager en egen nedbrytning for inntektskomponenter som skal inngå i grunnlaget for korttidsytelser som ikke kan mappes direkte mot de til enhver tid eksisterende inntektskombinasjoner som forvaltes av EFF ifm. a-ordningen. På den måten sikrer man et enklest mulig vedlikehold i arbeidsgivernes systemer, og det vil også bidra til størst mulig konsistens og forutsigbarhet ift. hvordan både arbeidsgiver og etat kommer frem til sine beregningsgrunnlag.

Når det gjelder regelverket for beregning av selve grunnlaget er det etter vår mening fortsatt stort potensial for forenklinger. Dagens forslag inneholder fremdeles så mange unntak at selve beregnings- og rapporteringsprosessen vil inneholde like mange skjønnsmessige vurderinger som tidligere. Vi savner en større dristighet når det gjelder praktiseringen av tre-månedersregelen. Det er først når de aller fleste tilfellene kan behandles sjablongmessig at man vil kunne utløse en større effektiviseringsgevinst hos arbeidsgiverne når grunnlagene skal beregnes og rapporteres. Vi ser allerede nå ut fra andre hørings svar at det kommer press som kan medfører flere særregler/unntak, noe som i ytterste konsekvens kan bidra til å øke kompleksiteten i regelverket. Det er mange kostnader knyttet til å endre regelverk og praksis, og dersom man i regelverket skal ta høyde for så mange unntak at man ender opp med noe som blir like komplisert som tidligere, så kan man med fordel beholde dagens regelverk, men med elektronisk rapportering. Dagens praktisering av regelverket er godt kjent blant arbeidsgivere og systemleverandører, slik at man i dag har høy grad av automatikk i beregningene. Skjønnsutøvelse ifm. med et nytt regelverk vil gjøre dette mye vanskeligere, spesielt inntil en klar praksis er etablert.

Avslutningsvis vil vi nevne at forslaget vil medføre store endringer i systemløsningene. Det er derfor viktig at man så tidlig som mulig kommuniserer tidspunkt for forventet iverksettelse, og også inviterer til en dialog med systemleverandørene slik at man i fellesskap kan få på plass en hensiktsmessig rapporteringsprosess og integrasjonsarkitektur. Vi ser for oss at en ny systemløsning tidligst kan implementere hos våre kunder med virkning fra 2018.

Nydalen 18.02.2016

  
Stein Mathisen

  
Morten Erlandsen

  
Børge Danielsen

Unit 4 AS - Produktavdelingen

