

Innledning

SAP har gått gjennom rapporten fra arbeidsgruppen ”EDAG – Elektronisk Dialog med Arbeidsgivere”. Det er tenkt mye bra i forbindelse med rapporten og vi ser frem til en lettere hverdag for arbeidsgivere dersom intensjonene med EDAG blir gjennomført og de nødvendige forenklinger og tilpasninger gjennomføres. Under gjennomgangen har det dukket opp enkelte problemstillinger som vi ønsker å kommentere og som vi tror er nødvendige å drøfte i forbindelse med innføringen av EDAG.

Generelt

Det hadde vært ønskelig at så mye som mulig av innrapportering var mulig gjennom EDAG slik at alle aktører ble pålagt å hente informasjon fra en EDAG database fremfor å hente disse direkte fra hvert enkelt foretak/bedrift. Dette ville gi mer kontroll med hvem som hentet data og hva som ble hentet, samt at ansatte hadde kontroll på de opplysningene som ble hentet. Slik vi ser det så er pensjonskassene fraværende i EDAG, spesielt de to store, KLP og SPK, noe som gjør at fordelene med EDAG for statlige og kommunale virksomheter blir betraktelig mindre enn den kunne ha vært. I tillegg ser det ut til at SSB fortsatt skal hente statistiske data fra hver enkelt bedrift når det gjelder SST, fravær og overtid. Dette er data som relativt enkelt kunne vært samlet inn via EDAG og gjort fordelene for arbeidsgiver enda større. Mange av disse data må allikevel samles inn via EDAG for at AA registeret skal kunne bli korrekt. I tillegg vil sykefraværsrefusjon kunne benytte seg av de samme data for å forenkle datainnsamlingen og gjøre skjema til NAV enda enklere. Slik ambisjonsnivået for EDAG er i dag blir besparelsen for arbeidsgiver litt begrenset siden det kun vil være bortfall av terminrapport og lønns -og trekkoppgave, som til sammen er 7 innrapporteringer i året (EDAG erstatter i praksis AA som månedlig rapportering), og for enkelte bedrifter SSB lønnsstatistikk i tillegg. Selvfølgelig vil det være store besparelser for arbeidsgiver dersom årsoppgjøret forenkles og behovet for ekstraopplysninger bortfaller og det ikke lengre vil være nødvendig med korreksjonskjøringer for å få med årlige beløp slik at arbeidsbyrden ved årsslutt blir betraktelig mindre. Dette fortsetter imidlertid at den faktiske arbeidsbyrden blir mindre og ikke kun fordelt utover på 12 innrapporteringer (som vil kunne medføre ekstraarbeid dersom det blir vedlikehold 12 ganger i stedet for en gang ved årsslutt). Gevinsten for arbeidsgiver er således mer avhengig av at det gjøres forenklinger i innrapporteringen og informasjonsbehovet enn at selve lønns -og trekkoppgaven bortfaller.

I selve rapporten fra arbeidsgruppen er det enkelte områder som krever mer utredning og klargjøring før EDAG kan iverksettes effektivt:

Arbeidstid

Det er nødvendig med en entydig definisjon av arbeidstid og en tilhørende formel for å beregne arbeidstid for timelønnede/deltidsansatte slik at innrapporterte data er konsistente og med samme

definisjon. Videre vil det være behov for avtalt arbeidstid, avtalt stillingsprosent og reell arbeidstid. Reell arbeidstid kan eventuelt utledes av timetall rapportert for opptjeningsperioden dersom både opptjeningsperiode og utlønningsperiode registreres). Pr i dag opereres det med ulike definisjoner og formler for ulike rapporter. Spesielt AA registeret er følsomt for endringer i timetallet, og da spesielt for statlige virksomheter der utlønnede timer normalt er for en periode to måneder tilbake i tid. Erfaringer med AA tilsier at dette skaper problemer og mange endringsmeldinger og inn/utmeldinger dersom en ikke avventer utlønning før en rapporterer blant annet timelønnede som sluttet i opptjeningsperioden.

Avlønningstyper

Avlønningstyper må defineres før det kan avklares implikasjoner for lønssystemer og kunder. Det vil si at det må avklares om det er mulig å utlede avlønningstypene fra systemet slik det foreligger i dag, eller om det må en manuell oppdatering og endring av oppsett til, og disse avlønningstypene må defineres likt for de ulike rapportene. Det anbefales å benytte AA sin oppdeling og definisjon siden denne er mest oppdelt og spesifikk.

Tidsrom for ansettelse

Ansatt fra til. Her er det igjen ulike krav og definisjoner fra ulike instanser, for eksempel opererer AA og LTO med vidt forskjellige definisjoner på hva som er ansatt fra og til. Enten må det en samordnet definisjon til, eller det må være flere begreper som rapporteres, eller AA må selv finne inn/utmelding i forhold til rapporterte timer/endret stillingsprosent, etc. Dette fordrer igjen at det følger med datofelter for endringer (omentrent slik AA fungerer i dag)

Lønns og trekkoppgaven

Ekstraopplysninger som pr i dag er på LTO må enten fjernes eller samordnes slik at det er mulig å registrere disse automatisk pr måned basert på lønnsdata, det vil være et stort merarbeid å vedlikeholde dette manuelt hver måned, og dersom det blir like mye jobb som med dagens løsning på slutten av året er innsparingen for arbeidsgiver veldig liten (arbeidsbyrden ligger ikke i å kjøre selve rapporten, men forarbeid med tilleggsopplysninger, ekstra lønnskjøringer, korreksjoner, avstemming etc)

Alle LTO koder som benytter seg av årlige beløpsgrenser for å bestemme hvilken LTO kode som passer må endres slik at benyttet kode for en periode er korrekt med mindre det er korreksjoner.

Behovet for korrigeringer ved årsslutt bør fjernes da det ikke vil være en forenkling dersom disse opprettholdes siden de vil måtte gjentas pr periode eller løses slik som i dag.

Periodisering

Periodebegrepet og de ulike rapportene. Savner en diskusjon rundt de ulike periodebegrepene, hvilke brukes hvor til hva og når. Som et eksempel kan nevnes at i statlig virksomhet utbetales timer normalt to lønnsperioder etter opptjening. Dvs vi har utlønningsperiode og opptjeningsperiode. Noen ganger kommer det inn timelister for ulike perioder på samme utlønningsperiode. Dette gir selvfølgelig følger for ulike rapporteringer. LTO skal ha hva som er utbetalt (dvs utbetalingsperiode)

Terminoppgaven skal ha utbetalte beløp (men gir andre problemer dersom korreksjoner tilbake i tid der enten sone, enhet, juridisk enhet eller sats har endret seg pga korreksjonen)

AA skal i utgangspunktet ha reell arbeidstid, det vil si de må ha de timene som oppstod i opprinnelig periode. I tillegg medfører timer i ettertid en mengde korreksjoner i AA over 1-3 måneder noe som vil gjenta seg hver periode. Det vil ss endringsmeldinger og sluttmeldinger ikke er reelle før arbeidet tid er registrert og utbetalt 2 måneder etter opptjening.

Statistikk: Her skal det gjerne være utbetalte timer, men med ulike utbetalingsperiode for ulike firma blir sammenligningsgrunnlaget feil

Refusjon: For å få beregnet korrekt refusjonsbeløp er det nødvendig med opprinnelig periode slik at en kan få beregnet gjennomsnittlig variabel utlønning korrekt, det er også nødvendig å vite opprinnelig periode på etterbetalinger/lønnsoppgjør siden disse også påvirker beregning av sykkelønn.

Hvordan er periodisering mht Svalbard løst, der det gjelder en 30 dagersregel som kan være fordelt over flere lønnsperioder? Eller skal det da korrigeres innrapportering for perioden før? Generelt kan de sies at alt som medfører korreksjoner av tidligere perioder på en månedsbasis vil være en forvanskning i stedet for en forenkling i forhold til dagens løsning.

Lønnsoppgjør. Her må en gjøre en samordning av hvordan dette skal registreres, merkes og lagres siden disse opplysningene benyttes ulikt av de ulike rapportene i dag, ref kommentarer til periodisering. I tillegg er det for statistiske hensyn vanskelig at disse registreres forskjellig og i ulike perioder for ulike bedrifter. Ser at det ikke skal være noen periodisering (opprinnelig periode) ved registrering av disse annet enn utlønningsperiode og avvikende periode, noe som vil gi problemer ved sykepengerefusjon og statistikk. Dette vil gi problemer dersom en for en periode skal ha med lønnsoppgjøret (eller f.eks timer) for ett formål, og ikke for et annet formål.