

Beregnet til  
**KS**

Dokument type  
**Rapport**

Dato  
**Mars 2016**

# KOMMUNENES PRAKTISERING AV SYKE- LØNNSORDNINGEN



# KOMMUNENES PRAKTISERING AV SYKELØNNSORDNINGEN

Rambøll  
Hoffsveien 4  
Postboks 427 Skøyen  
0213 Oslo  
T +47 2252 5903  
[www.ramboll.no](http://www.ramboll.no)

## INNHOILDSFORTEGNELSE

<b>SAMMENDRAG</b>	<b>1</b>
<b>1. INNLEDNING</b>	<b>3</b>
1.1 Bakgrunn og formål	3
1.2 Metode og datakilder	3
<b>2. KOMMUNENES PRAKTISERING AV SYKELØNNSORDNINGEN</b>	<b>5</b>
2.1 Utbetaling av sykelønn etter arbeidsgiverperioden	5
2.1.1 Tilfeller der ansatte tjener under ½ G	5
2.1.2 Tilfeller der ansatte er mindre enn 20 prosent arbeidsufør	6
2.1.3 Tilfeller der ansatte allerede går på AAP på det tidspunktet de ansettes i kommunen	6
2.1.4 Tilfeller der ansatte har nådd maksdato hos annen arbeidsgiver	7
2.2 Utbetaling av sykepenger kort tid etter tiltredelse eller gjeninntredelse	7
2.3 Feilutbetalinger (når ansatte ikke har rettigheter verken etter HTA eller folketrygdloven)	9
<b>3. UTFORDRINGER FOR KOMMUNEN NÅR ARBEIDSTAKER HAR RETTIGHETER ETTER HTA, MEN IKKE ETTER FOLKETRYGDENS REGLER</b>	<b>12</b>
3.1 Samarbeid og dialog med NAV	12
3.1.1 Hva utfordringene i samarbeidet med NAV består i	13
3.2 Kostnader for kommunene	14
3.2.1 Sykelønn til arbeidstakere over 67 år	15
3.3 Forståelse av regelverket	16
<b>4. UTFORDRINGER KNYTTET TIL KOMMUNENES PRAKTISERING AV SYKELØNNSORDNINGEN</b>	<b>17</b>
4.1 Hvordan praktiseringen av sykelønnsordningen oppleves	17
4.2 Årsaker til at sykelønnsordningen oppleves som vanskelig å praktisere	18
4.3 Råd og veiledning i forbindelse med sykelønnsordningen	19
<b>5. KOMMUNENES FORSLAG TIL ENDRINGER OG FORENKLINGER</b>	<b>22</b>
5.1 Behov for endringer i sykelønnsbestemmelsene i HTA	22
5.2 Endringer som kan forenkle praktiseringen av sykelønnsbestemmelsene	23
<b>6. VEDLEGG</b>	<b>25</b>

## FIGUROVERSIKT

Figur 4-1: Utbetaler dere sykkelønn etter arbeidsgiverperioden i følgende tilfeller?.....	5
Figur 4-2: Er det tilfeller hvor dere utbetaler sykkelønn til ansatte, uten at de oppfyller folketrygdlovens regler om fire ukers opptjeningstid, fordi ansatte blir syke kort tid etter tiltredelse eller gjeninntredelse? .....	8
Figur 4-3: Er det tilfeller hvor dere har utbetalt sykkelønn til ansatte som ikke hadde krav på det verken etter hovedtariffavtalen eller folketrygdlovens regler, alternativt et høyere beløp enn det arbeidstaker har krav på? .....	9
Figur 4-4 Hva er årsaken(e) til at kommunen utbetaler sykkelønn i slike tilfeller? .....	10
Figur 4-5 I tilfeller hvor ansatte har rettigheter etter hovedtariffavtalen (HTA), men ikke etter folketrygdlovens regler: i hvilken grad oppleves følgende som utfordrende for kommunen? .....	12
Figur 5-5 I hvilken grad opplever dere at de særskilte rettighetene til sykkelønn etter hovedtariffavtalen medfører kostnader for kommunene? (kostnader for kommunen som ikke dekkes av NAV)? .....	14
Figur 4-6 Etter HTA har arbeidstakere over 67 år rett til full lønn under sykdom. I hvilken grad medfører dette følgende?.....	15
Figur 5-1 I hvilken grad opplever dere at sykkelønnsordningen er vanskelig å praktisere? .....	17
Figur 5-2 Hva er årsakene til at sykkelønnsordningen er vanskelig å praktisere? .....	18
Figur 5-4 Hvor ofte er kommunen i kontakt med KS eller andre for å få råd og veiledning knyttet til fortolkning og praktisering av sykkelønnsbestemmelsene? .....	20
Figur 6-1 Mener dere at det er behov for endringer i sykkelønnsbestemmelsene i HTA? .....	22

## VEDLEGG

Vedlegg 1: Spørreskjema

## SAMMENDRAG

Rambøll Management Consulting har gjennomført en kartlegging av kommunenes praktisering av hovedtariffavtalens (HTA) bestemmelser om sykelønn (HTA kapittel 1 § 8 punkt 8.1 og 8.2 med underpunkter). Kartleggingen skal særlig undersøke om kommunene opplever det som utfordrende å håndtere regelverket, og da særlig koblingen mellom bestemmelsene om sykelønn i HTA og sykepenger i folketrygdloven.

Datagrunnlaget er en breddeundersøkelse rettet til samtlige kommuner og fylkeskommuner, samt kvalitative intervjuer med informanter fra ti kommuner.

I det følgende presenteres de viktigste funnene fra kartleggingen:

### **2 av 3 kommuner synes sykelønnsordningen er vanskelig å praktisere**

Undersøkelsen viser at 2 av 3 kommuner mener at sykelønnsordningen er vanskelig å praktisere.

At sykelønnsordningen vurderes som vanskelig å praktisere handler i hovedsak om koblingen mellom HTA og folketrygdloven, derunder utfordringer i samarbeidet med NAV. Koblingen mellom HTA og folketrygdloven er vanskelig fordi det fordres kunnskap om begge regelverk og hvordan disse skal praktiseres. Når det gjelder samarbeidet med NAV vurderes det som vanskelig fordi NAV har en streng praktisering av taushetsplikten og at dialogen i seg selv kan være vanskelig.

Manglende regelverkskompetanse og vanskeligheter med å forstå HTAs bestemmelser om sykelønn er andre årsaker til at sykelønnsordningen oppleves som vanskelig å praktisere.

Det at sykelønnsordningen er vanskelig å praktisere medfører feilutbetalinger for mange kommuner: 4 av 10 kommuner oppgir at det er tilfeller hvor de har utbetalt sykelønn til ansatte som ikke hadde krav på det, verken etter hovedtariffavtalens- eller folketrygdlovens regler. Hovedårsakene til slike feilutbetalinger er i hovedsak manglende opplysninger fra arbeidstaker og/eller NAV.

### **De særskilte rettighetene i HTA er utfordrende for kommunene**

Arbeidstakere som har rettigheter etter HTA, men ikke etter folketrygdens regler, medfører ulike utfordringer for kommunene.

Mange kommuner oppgir at **samarbeid og dialog med NAV** er utfordrende fordi det er vanskelig å få tilgang til nødvendig informasjon. Taushetsplikten og det at NAV ofte henviser kommunene til arbeidstaker vurderes som problematisk og medfører at kommunene ofte ikke har all den informasjonen de trenger for å vurdere arbeidstakers rettigheter. I sum gjør dette at mange kommuner opplever at NAV er lite til hjelp når det gjelder praktisering av sykelønnsbestemmelsene.

De særskilte rettighetene i HTA medfører også **kostnadmessige utfordringer** for kommunene. Nær tre av fire kommuner oppgir at de særskilte rettighetene til sykelønn etter HTA medfører kostnader for kommunen som de ikke får dekket av NAV. Selv om rettighetene etter HTA medfører kostnader som kommunene ikke får refusjon for, viser funn fra intervjuene at kommunene ikke har oversikt over omfanget av kostnadene.

I forbindelse med kostnader, er det mange kommuner som trekker frem **arbeidstakere over 67 år som har rett til full lønn under sykdom**. Dette er utfordrende og kostnadskrevende for mange kommuner fordi det medfører høyere sykelønnskostnader og mer administrasjon. Per i dag er ikke dette til hinder for tilsetting av eldre arbeidstakere, ei heller at muligheten til å stå i arbeid utover 67 år begrenses. Allikevel er det mange kommuner som frykter at denne ordningen vil påvirke tilsettingen av eldre arbeidstakere på sikt.

### **Sykelønnsbestemmelsene praktiseres ulikt i kommunene**

Breddeundersøkelsen viser at sykelønnsbestemmelsene praktiseres ulikt og at dette tilskrives vanskeligheter med å praktisere regelverket:

- Nær 2/3 av kommunene oppgir at de utbetaler sykelønn etter arbeidsgiverperioden i tilfeller der ansatte tjener under ½ G
- Nær 2/3 av kommunene oppgir at de utbetaler sykelønn etter arbeidsgiverperioden i tilfeller der ansatte er mindre enn 20 % arbeidsufør
- Få kommuner oppgir at de utbetaler sykelønn etter arbeidsgiverperioden i tilfeller der ansatte allerede går på arbeidsavklaringspenger (AAP)
- Få kommuner oppgir at de utbetaler sykelønn etter arbeidsgiverperioden i tilfeller der ansatte har nådd maksdato hos en annen arbeidsgiver

Dersom arbeidstaker har hatt permisjon som varer utover 14 dager kreves det ny opp-tjening på 4 uker etter folketrygdlovens regler. Etter HTA er det ikke krav til gjeninn-tredelse i slike tilfeller. Nær 1 av 4 kommuner oppgir at de ikke utbetaler sykelønn i slike tilfeller, mens 7 av 10 gjør det. De resterende vet ikke hva som er praksis i slike tilfeller.

### **4 av 10 kommuner mener at det er behov for endringer i sykelønnsbestem-melsene i HTA**

Breddeundersøkelsen viser at 40 prosent av kommunene mener at det er behov for endringer i sykelønnsbestemmelsene i HTA, mens 41 prosent oppgir at de « ikke vet » på spørsmål om det er behov for endringer i sykelønnsbestemmelsene. 18 prosent oppgir at de ikke ser behov for endringer.

På spørsmål om hvilke endringer respondentene ønsker, er det først og fremst samord-ning av HTA og folketrygdloven som fremheves, herunder at arbeidstakere over 67 år sin rett til full sykelønn må samordnes med folketrygdloven.

Når det gjelder forslag til hvordan praktiseringen av sykelønnsbestemmelsene kan gjø-res enklere og mer oversiktlig, foreslås først og fremst samordning av bestemmelsene i HTA og folketrygdloven. Andre forslag omhandler større innsyn for arbeidsgiver i det som i dag er taushetsbelagt informasjon, samt økt digitalisering, for eksempel mer bruk av elektroniske skjemaer.

# 1. INNLEDNING

Rambøll Management Consulting har gjennomført en kartlegging av kommunenes praktisering av hovedtariffavtalens (HTA) bestemmelser om sykelønn (HTA kapittel 1 § 8 punkt 8.1 og 8.2 med underpunkter). Kartleggingen er gjennomført i perioden november 2015 - januar 2016 på oppdrag for KS.

## 1.1 Bakgrunn og formål

Bakgrunnen for kartleggingen er at kommunene må forholde seg til to regelverk, herunder HTAs regler om sykelønn og folketrygdlovens regler om sykepenger. KS Forhandling får flere tilbakemeldinger om at sykelønnsbestemmelsene i HTA er vanskelig å forstå og praktisere og vil derfor vite mer om omfang og utfordringer.

Tilbakemeldinger fra kommunene til KS tyder på at utfordringene hovedsakelig oppstår fordi HTA i mange tilfeller gir bedre vilkår og rettigheter for arbeidstaker enn det folketrygdloven gir.

Formålet med dette oppdraget har vært å kartlegge hvordan kommunene praktiserer sykelønnsordningen. Kartleggingen skal særlig undersøke hvorvidt kommunene opplever det som utfordrende å håndtere regelverket, herunder koblingen mellom bestemmelsene om sykelønn i HTA og sykepenger i folketrygdloven.

Hovedproblemstillingene er som følger:

- Hvordan praktiseres sykelønnsordningen av kommunene og hva er praksis i ulike tilfeller?
- Opplevs praktiseringen av sykelønnsordningen som vanskelig for kommunene? Hva er eventuelt årsakene til det?
- Hva opplevs som utfordrende for kommunene i tilfeller der arbeidstaker har rettigheter etter HTA, men ikke etter folketrygdloven?
- Har kommunene innspill eller forslag som kan gjøre praktiseringen enklere og mer oversiktlig?

## 1.2 Metode og datakilder

For å kunne si noe om den generelle praktiseringen av regelverket, samt utbredelsen av ulike praksiser, er det gjennomført en breddeundersøkelse blant alle landets kommuner og fylkeskommuner, samt kvalitative intervjuer med informanter fra ti utvalgte kommuner. Breddeundersøkelsen viser hvordan kommunene praktiserer regelverket og hvor utbredt ulike praksiser er. De kvalitative intervjuene går mer i dybden og søker å forklare de ulike praksisene.

### ***Breddeundersøkelse rettet mot kommuner og fylkeskommuner***

I samråd med oppdragsgiver ble det utviklet et spørreskjema med fokus på praktisering av regelverket og hvilke utfordringer kommunene erfarer i denne forbindelse (se vedlegg). Målgruppen for undersøkelsen er personalsjef/HR-ansvarlig i kommune/fylkeskommune, samt lønnsmedarbeidere eller andre som jobber med lønnsutbetaling og refusjon fra NAV i det daglige.

Breddeundersøkelse ble sendt ut til alle landets kommuner og fylkeskommuner. Basert på e-postadresser til postmottak (postmottak@kommune.no) «navnsatte» vi flest mulig av disse slik at responsen på undersøkelsen skulle bli best mulig. I tillegg sendte KS ut et informasjonsskriv til alle kommunene der viktigheten av å besvare undersøkelsen ble vektlagt.

68 prosent besvarte undersøkelsen, noe som vurderes som god respons. Fordelingen etter antall innbyggere i landets kommuner viser at undersøkelsen er representativ for kommune-Norge, jf. tabell 1-1:

**Tabell 1-1: Fordeling i breddeundersøkelsen**

	Tall fra SSB 2015	Fordeling i undersøkelsen
<b>Under 3000 innbyggere</b>	36 %	33 %
<b>3000-4999 innbyggere</b>	15 %	15 %
<b>5000-9999 innbyggere</b>	20 %	20 %
<b>10.000-49.999 innbyggere</b>	22 %	24 %
<b>50.000 eller flere</b>	7 %	8 %

49 prosent av de som besvarte undersøkelsen oppgir at de er personal- eller HR-sjefer, 32 prosent er lønnsmedarbeidere, mens 13 prosent er personal- eller HR-rådgivere. De resterende hadde ulike stillinger som fagleder eller regnskapssjef.

### **Intervjuer i et utvalg kommuner**

For å øke innsikten i praktiseringen av sykelønnsordningen er det gjennomført semi-strukturerte intervjuer med informanter fra ti kommuner. Utvalget er basert på ønske om geografisk spredning og antall innbyggere. Målgruppen for intervjuene er personal-sjef/HR-ansvarlig i kommune/fylkeskommune, samt lønnsmedarbeidere eller andre som jobber med lønnsutbetaling og refusjon fra NAV.

Intervjuguiden er basert på spørreskjemaet som ble benyttet i breddeundersøkelsen, hvor målet var å få mer utfyllende informasjon om praktisering og valg knyttet til ulike typer utbetalinger. I tillegg ble informantene spurt om hvordan praktiseringen av ordningen kan gjøres enklere, samt hvorvidt de har forslag til endringer i sykelønnsordningen i HTA. Ni av ti intervjuer ble gjennomført på telefon med den/de som er ansvarlig for og/eller jobber med fagfeltet i det daglige. Det siste intervjuet ble gjennomført som et gruppeintervju med fire personer som enten jobbet med fagfeltet eller hadde fagansvar.

Intervjuene viser at det er stor variasjon i hvordan kommunene organiserer arbeidet med sykelønnsbestemmelsene. Flere personer og avdelinger er ofte involvert i problemstillinger knyttet til sykelønn, noe som gjør det utfordrende å få oversikt over fagfeltet.



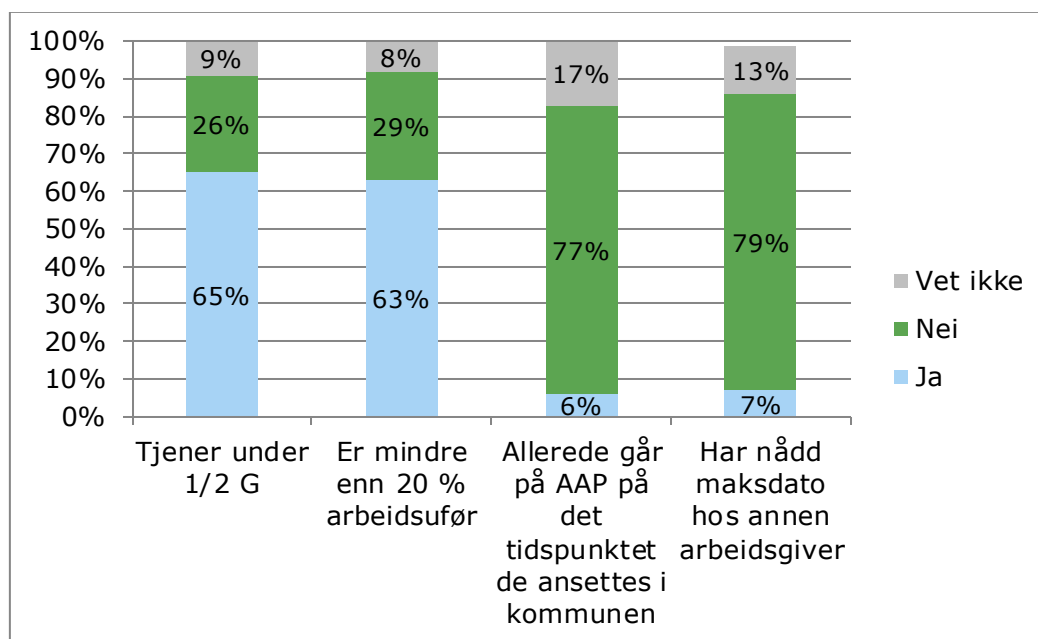
## 2. KOMMUNENES PRAKTISERING AV SYKELØNNSORDNINGEN

I dette kapittelet ser vi nærmere på hvordan kommunene praktiserer sykelønnsordningen. Vi har her kartlagt om kommunene utbetaler sykelønn i ulike typer tilfeller, samt omfang av og økonomiske konsekvenser for kommunene. Kapittelet presenterer funn fra både breddeundersøkelse og kvalitative intervjuer.

### 2.1 Utbetaling av sykelønn etter arbeidsgiverperioden

Vi har kartlagt om kommunene utbetaler sykelønn etter arbeidsgiverperioden i ulike tilfeller, jf. figur 2-1.

Figur 2-1: Utbetaler dere sykelønn etter arbeidsgiverperioden i følgende tilfeller hvor de ansatte...?



Figur 2-1 viser at over 60 prosent av kommunene oppgir at de utbetaler sykelønn etter arbeidsgiverperioden i tilfeller der ansatte tjener under 1/2 G og i tilfeller der ansatte er mindre enn 20 prosent arbeidsufør. Et fåtall av kommunene utbetaler sykelønn i tilfeller der ansatte allerede går på AAP på ansettelsestidspunkt og i tilfeller der ansatte har nådd maksdato hos annen arbeidsgiver.

De ulike tilfellene – og mulige kombinasjoner av disse – er ikke sett i sammenheng her, men er presentert og tatt stilling til som separate tilfeller. Siden det er snakk om et komplekst regelverk vil dette kunne medføre at fremstillingen ikke oppleves som 100 prosent dekkende eller presis for alle mulige kombinasjoner av tilfeller. I det følgende redegjør vi nærmere for ulike tilfeller.

#### 2.1.1 Tilfeller der ansatte tjener under 1/2 G

65 prosent av kommunene oppgir at de utbetaler sykelønn etter arbeidsgiverperioden i tilfeller der ansatte tjener under 1/2 G. Det er spesielt mange mellomstore kommuner (10.000-49.000 innbyggere) som sier at de utbetaler sykelønn i slike tilfeller (81 prosent). 26 prosent av kommunene svarer at de ikke utbetaler sykelønn i slike tilfeller, mens 9 prosent ikke vet hva praksisen er.

**De kvalitative intervjuene bekrefter funnene fra breddeundersøkelsen:** Seks av ti kommuner oppgir at de utbetaler sykelønn fordi de ansatte har krav på det iht. HTA. De fleste sier imidlertid at dette skjer unntaksvis:

«Ja, det skjer. De har rett på sykelønn under ½ G etter HTA, selv om vi ikke får refundert det – vedkommende har rett på lønn. Men det skjer veldig sjelden.»

To kommuner oppgir at de utbetaler sykepenger i slike tilfeller av og til, men at det er fordi de ikke klarer å forhindre utbetalingen på grunn av forskuttering av lønn. De to siste kommunene var usikre på hva praksis er i slike tilfeller.

- 2.1.2 Tilfeller der ansatte er mindre enn 20 prosent arbeidsufør  
63 prosent av kommunene oppgir at de utbetaler sykelønn etter arbeidsgiverperioden i tilfeller der ansatte er mindre enn 20 prosent arbeidsufør. 29 prosent svarer at de ikke utbetaler sykelønn i slike tilfeller, mens 8 prosent svarer at de ikke vet. Også her ser vi at mellomstore kommuner i større grad (73 prosent) utbetaler sykelønn, sammenlignet med øvrige kommuner.

**I de kvalitative intervjuene oppgir informanter i fem av ti kommuner at det utbetales sykelønn i slike tilfeller** fordi de mener at man har krav på det i henhold til HTA:

«(...).., man har rett på sykelønn hvis man er mindre enn 20 prosent sykemeldt, så ifølge HTA skal man det. Det er også sjelden. Vi tar kontakt med personen dersom han/hun ikke har rettigheter etter vår historikk.»

Dette samsvarer med resultatene fra breddeundersøkelsen. Tre kommuner mener at ansatte som er mindre enn 20 prosent arbeidsuføre ikke har rett på sykelønn, men at det kan være vanskelig å forhindre utbetaling. Ellers oppgir én kommune at legene ikke gir sykemelding under 20 prosent, og følgelig er det ikke en aktuell problemstilling for dem. Én kommune oppgir at de har mange vikarer og at de blir henvist til NAV utover arbeidsgiverperioden.

- 2.1.3 Tilfeller der ansatte allerede går på AAP på det tidspunktet de ansettes i kommunen  
6 prosent av kommunene oppgir at de utbetaler sykelønn etter arbeidsgiverperioden i tilfeller der ansatte allerede går på AAP på det tidspunkt de ansettes i kommunen. 77 prosent svarer at de ikke utbetaler sykelønn i slike tilfeller, mens 17 prosent oppgir at de ikke vet hva som er praksis. Det gjelder i størst grad for de minste kommunene – hele 25 prosent av kommunene med færre enn 3000 innbyggere vet ikke hva som er praksis når det gjelder AAP.

**Intervjuene viser at det er ganske stort samsvar med funn fra breddeundersøkelsen og at ingen av kommunene utbetaler sykelønn etter arbeidsgiverperioden når arbeidstaker allerede går på AAP når de ansettes;** de har verken sykepengerrettigheter etter HTA eller folketrygdloven. Det som kompliserer bildet er at det kan være vanskelig for kommunen å vite om den ansatte går på AAP eller ikke, siden kommunen er avhengig av at den ansatte gir beskjed om det. Dette er spesielt utfordrende når det gjelder nyansatte og hvor personalavdelingen i kommunen ikke har tilgang til arbeidstakers historikk.

Sitatet under illustrerer dette:

«De som allerede er ansatte i kommunen og går på AAP er ofte ikke så vanskelige, de har vi oversikt over. Det er verre med de som går på AAP, og søker en jobb på 50 % stilling. Vi har spurt NAV om vi kan få vite det av dem, de er jo med når disse arbeidstakerne søker. Vi har også hatt en diskusjon på om vi kan spørre om det etter at de har fått jobben. Men vi er usikre på det. Kan vi spørre: Er det noe vi burde vite om? Det er jo det med å unngå «tilbørlig press til å fortelle om slikt i en jobbsøkersituasjon.» Det er faktisk en del som er i den situasjonen.

#### 2.1.4 Tilfeller der ansatte har nådd maksdato hos annen arbeidsgiver

7 prosent av kommunene oppgir at de utbetaler sykelønn i tilfeller der ansatte har nådd maksdato hos annen arbeidsgiver, mens 79 prosent oppgir at de ikke utbetaler sykelønn i slike tilfeller. Også her er det ganske mange kommuner som er usikre på praktiseringen, i det 13 prosent oppgir at de «ikke vet». Igjen er usikkerheten størst blant de minste kommunene (22 oppgir «vet ikke» på dette spørsmålet).

**Funn fra intervjuene viser at åtte av ti kommuner ikke utbetaler sykelønn i tilfeller der ansatte har nådd maksdato hos annen arbeidsgiver.** Samtidig oppgir de fleste at det er vanskelig å ha oversikt over det. Flere får ikke informasjon om at arbeidstaker har nådd maksdato hos annen arbeidsgiver før det gis avslag på refusjon fra NAV. På spørsmål om kommunene utbetaler sykelønn etter arbeidsgiverperioden i tilfeller der ansatte har nådd maksdato hos annen arbeidsgiver, svarer en informant fra en større kommune slik:

«Nei, de må ha rettigheter fra NAV om å ha sykelønn. Stopper fra 17. dag. Men det er vanskelig å følge opp. Det skjer mange ganger. Får først vite om det når NAV avslår refusjon.»

Flere kommuner oppgir at de får oversikter eller annen type varsling fra NAV hver uke, og at de da klarer å fange opp arbeidstakere som har nådd maksdato. Flere kommuner oppgir at de er spesielt oppmerksomme på det hvis de vet at arbeidstaker har flere arbeidsgivere. Én kommune mener derimot at de er forpliktet av HTA til å utbetale sykelønn i slike tilfeller:

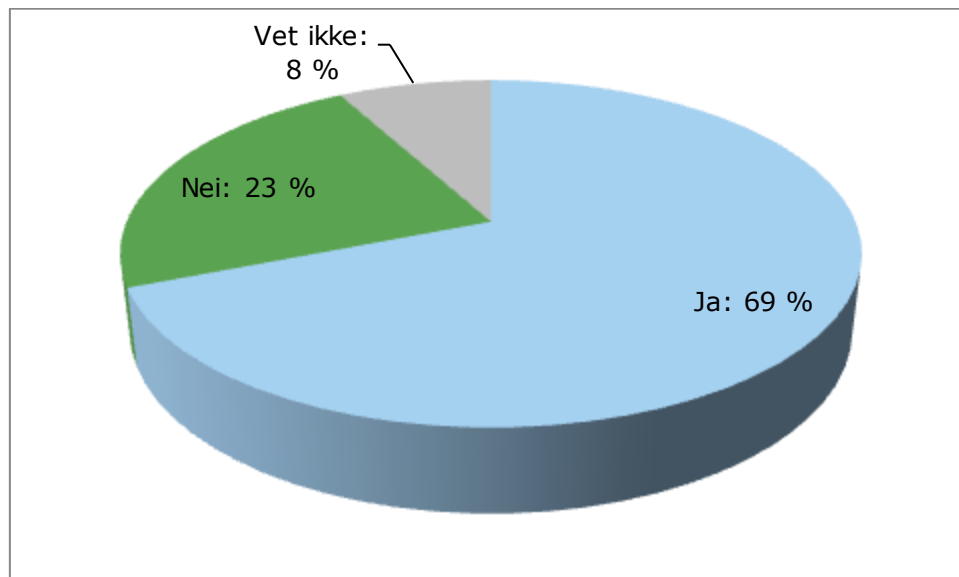
«Det kan hende vi blir forpliktet av HTA, dersom den ansatte har tiltrådt. Da får vi ikke refusjon. Det skjer ikke ofte, men har skjedd.»

## 2.2 Utbetaling av sykepenger kort tid etter tiltredelse eller gjeninntredelse

HTA og folketrygdloven har ulike regler for opptjeningstid for rett til full lønn under sykdom og rett til sykepenger. Etter HTA er det tilstrekkelig å ha *tiltrådt stillingen*. Ved permisjoner stilles det ikke krav om *fysisk gjeninntreden*, det er tilstrekkelig at det er forhåndsavtalt at arbeidstaker skal gjeninntre i tidligere tiltrådt stilling. Etter folketrygdlovens regler stilles det krav om *fire uker i arbeid*. Permisjoner på mer enn 14 dager vil medføre avbrudd slik at det på ny stilles krav om *fire nye uker i arbeid*. Ulike krav til opptjeningstid vil kunne medføre at en arbeidstaker som blir syk kan ha sykelønnsrettigheter etter HTA, selv om vedkommende ikke har sykepengere rettigheter etter folketrygdlovens regler. Det kan være tilfelle dersom arbeidstaker ikke tidligere har vært i arbeid, har hatt opphold mellom arbeidsforhold eller har hatt permisjon fra arbeidsforholdet.

Figur 2-2 viser resultatene fra breddeundersøkelsen om hvorvidt kommunene utbetaler sykkelønn til ansatte, uten at de oppfyller folketrygdlovens regler om fire ukers opptjeningstid, fordi ansatte blir syke kort tid etter tiltredelse eller gjeninntredelse.

**Figur 2-2: Er det tilfeller hvor dere utbetaler sykkelønn til ansatte, uten at de oppfyller folketrygdlovens regler om fire ukers opptjeningstid, fordi ansatte blir syke kort tid etter tiltredelse eller gjeninntredelse?**



Figur 2-2 viser at 69 prosent av kommunene oppgir at de utbetaler sykkelønn til ansatte som blir syke kort tid etter tiltredelse eller gjeninntredelse, det uten at de oppfyller folketrygdlovens regler om fire ukers opptjening. Jf. tidligere funn viser breddeundersøkelsen at mellomstore kommuner i større grad (80 prosent) enn de øvrige utbetaler sykkelønn i slike tilfeller.

23 prosent av kommunene oppgir at de ikke utbetaler sykkelønn i slike tilfeller. Hva som er årsaken til dette gir ikke breddeundersøkelsen svar på, men funn fra intervjuene viser at en mulig forklaring er at en faktisk ikke har opplevd slike tilfeller. Breddeundersøkelsen viser at 8 prosent oppgir at de ikke vet om det utbetales sykkelønn i slike tilfeller. Usikkerheten rundt praktiseringen er størst i de minste kommunene (14 prosent oppgir «vet ikke» på dette spørsmålet).

På spørsmål om hvor stor andel disse tilfellene utgjør av det totale sykefraværet, oppgir 84 prosent at dette utgjør en *svært liten* andel og at det slik sett ikke medfører store kostnader for kommunen. 12 prosent oppgir at de ikke vet hvor stor andel disse tilfellene utgjør.

**De kvalitative intervjuene bekrefter i ganske stor grad funnene fra breddeundersøkelsene:** Syv av ti kommuner oppgir at slike utbetalinger har funnet sted og at årsaken er at arbeidstaker har krav på utbetaling av sykkelønn etter HTA. De oppgir samtidig at det skjer svært sjelden og at det kun er snakk om noen få tilfeller årlig:

«Vi følger HTA, de får sykkelønn om de har tiltrådt. Men det skjer ikke ofte, det er snakk om 2-3 tilfeller de siste 5 årene.»

Én kommune oppgir å ha noen flere tilfeller med vikarer om sommeren, mens de to siste kommunene oppgir at de ikke har opplevd slike tilfeller.

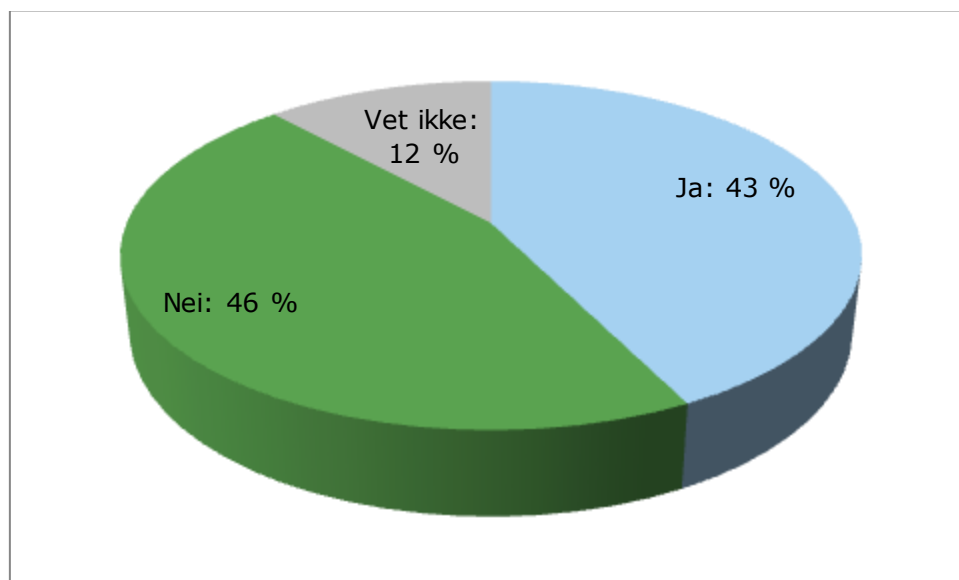
Ingen av kommunene oppgir at dette er en stor utfordring, eller at det medfører store kostnader for kommunen. Noen fremhever dog at det potensielt kan være kostbart hvis ansatte med høy lønn, for eksempel leger eller ledere, blir sykemeldt like etter tiltredelse eller gjeninntredelse og kommunen da ikke får refusjon fra NAV.

Funn fra intervjuene viser at det er svært få tilfeller det er snakk om. Årsaken til at tre av ti kommuner oppgir at de *ikke* utbetaler sykelønn i slike tilfeller, er at de ikke har erfaring med dette og følgelig ikke har trengt å ta stilling til tematikken.

### 2.3 Feilutbetalinger (når ansatte ikke har rettigheter verken etter HTA eller folketrygdloven)

Figur 2-3 viser hvorvidt kommunen utbetaler sykelønn i tilfeller hvor arbeidstaker verken har rettigheter etter HTA eller folketrygdloven, jf. breddeundersøkelsen.

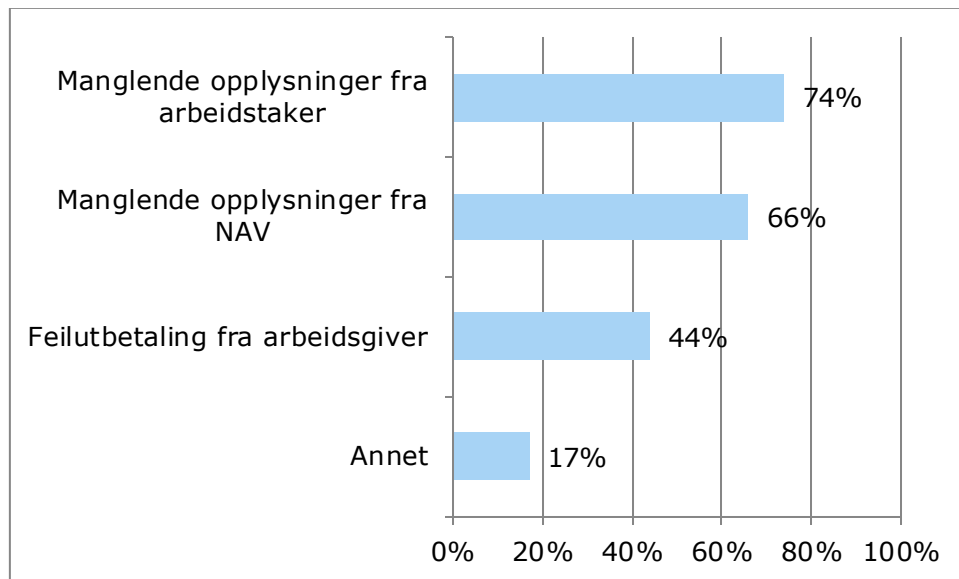
**Figur 2-3: Er det tilfeller hvor dere har utbetalt sykelønn til ansatte som ikke hadde krav på det verken etter hovedtariffavtalen eller folketrygdlovens regler, alternativt et høyere beløp enn det arbeidstaker har krav på?**



Figur 2-3 viser at 43 prosent av kommunene oppgir forekomst av såkalte «feilutbetalinger». Analysene viser at de minste kommunene *i mindre grad* enn de øvrige oppgir å ha utbetalt sykelønn til ansatte som ikke hadde krav på det verken etter HTAs eller folketrygdlovens regler (32 prosent av de minste kommunene oppgir slike tilfeller). 46 prosent oppgir at slike feilutbetalinger ikke har forekommet, mens 12 prosent oppgir at de ikke vet.

43 prosent av kommunene oppgir altså at de har utbetalt sykelønn til ansatte som ikke har krav på det, verken etter hovedtariffavtalen eller folketrygdlovens regler. I breddeundersøkelsen har vi bedt respondentene om å oppgi hva som er årsaken til dette, jf. figur 2-4.

Figur 2-4 Hva er årsaken(e) til at kommunen utbetaler sykelønn i slike tilfeller? (Flere svar mulig)



Figur 2-4 viser at manglende opplysninger fra arbeidstaker er det som nevnes hyppigst (74 prosent). Nesten like mange (67 prosent) oppgir at det skyldes manglende opplysninger fra NAV.

Videre oppgir 44 prosent at utbetalingene skyldes feil fra arbeidsgivers side. Her oppgis først og fremst manglende informasjon fra arbeidstaker og/eller manglende informasjon fra NAV som årsaker. At arbeidsgiver har misforstått regelverket oppgis også som en årsak til at slike feilutbetalinger skjer.

Kommunene ble også spurt om hvilken praksis de har for tilbakebetaling ved tilfeller hvor ansatte har mottatt for mye sykelønn eller mottatt sykelønn de ikke har krav på. De aller fleste kommunene (94 prosent) oppgir at de trekker de ansatte i lønn etter avtale. Kun 7 prosent oppgir automatisk trekk i lønn og 6 prosent oppgir at de må gå til rettslige skritt for å inndrive kravet.

Når det gjelder hvorvidt kommunene oppnår enighet med ansatte om tilbakebetaling, oppgir 87 prosent at de vanligvis oppnår enighet.

**De kvalitative intervjuene viser at åtte av ti kommuner oppgir at de har utbetalt sykelønn til ansatte som ikke hadde krav på det** verken etter hovedtariffavtalen eller folketrygdlovens regler. Det presiseres at det bare skjer unntaksvis. To kommuner oppgir at det ikke har skjedd. Årsaken er at dette er små kommuner som har god dialog med NAV og får nødvendig informasjon slik at feilutbetalinger unngås.

De kvalitative intervjuene bekrefter at mangel på informasjon fra NAV og/eller arbeidstaker er hovedårsaken til feilutbetaling av sykelønn. Også kommunikasjon internt i kommunen fremheves som viktig. Enhetsleder har direkte kommunikasjon med arbeidstaker og innhenter informasjon knyttet til sykmelding. Manglende kommunikasjon innad i kommunen, for eksempel at enhetsleder ikke gir beskjed til lønningskontoret, oppgis også som årsak til slike feilutbetalinger. Mangel på kommunikasjon fører til at utbetalingen ikke stoppes slik den burde. Det kan også være at arbeidstaker ikke informerer arbeidsgiver om at en ikke har rett på dette, eller ikke informerer om maksdato. Ofte får kommunen først vite om dette når NAV avslår søknad om refusjon.

De kvalitative intervjuene viser at slike feilutbetalinger er komplisert og tidkrevende for kommunen å følge opp i etterkant. Sitatet under illustrerer dette:

«Man må ta hensyn til skatt og avmelding. Det skal plasseres på riktig år. Det er ganske komplisert med hensyn til regnskapet».

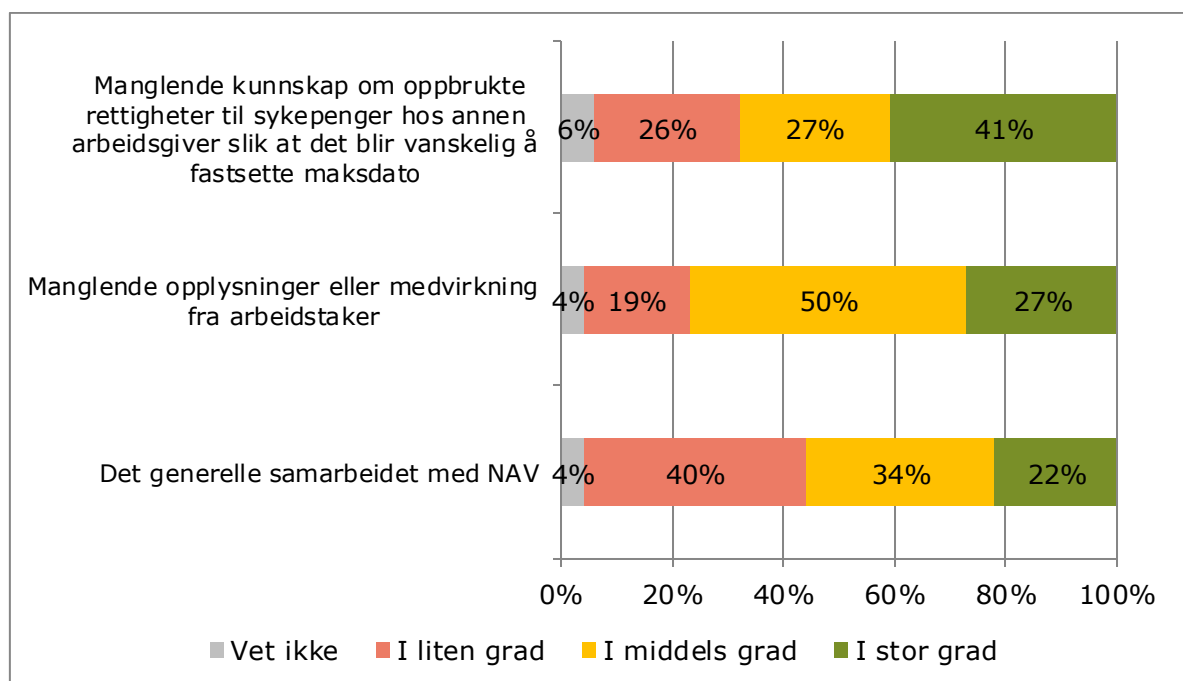
### 3. UTFORDRINGER FOR KOMMUNEN NÅR ARBEIDSTAKER HAR RETTIGHETER ETTER HTA, MEN IKKE ETTER FOLKETRYGDENS REGLER

Kommunene møter utfordringer når arbeidstakere har rettigheter etter HTA, men ikke etter folketrygdlovens regler. I den forbindelse nevnes særlig samarbeid og dialog med NAV, økte kostnader for kommunene og forståelse av regelverket. I dette kapitlet ser vi nærmere på hva disse utfordringene består i, basert på funn fra breddeundersøkelse og intervjuer.

#### 3.1 Samarbeid og dialog med NAV

Ulike forhold knyttet til samarbeid og dialog med NAV trekkes frem som utfordrende og vanskelige av mange kommuner, jf. figur 3-1.<sup>1</sup>

Figur 3-1: I tilfeller hvor ansatte har rettigheter etter hovedtariffavtalen (HTA), men ikke etter folketrygdlovens regler: i hvilken grad oppleves følgende som utfordrende for kommunen?



Figur 3-1 viser at 41 prosent av kommunene «i stor grad» oppgir at manglende kunnskap om arbeidstakers oppbrukte rettigheter til sykepenger hos en annen arbeidsgiver er utfordrende. 27 prosent opplever at det er utfordrende «i middels grad» mens 26 prosent ikke opplever dette som en utfordring.

22 prosent av kommunene oppgir at det generelle samarbeidet med NAV «i stor grad» er utfordrende, mens 34 prosent oppgir at det er «middels» utfordrende. Analysene viser at det mest utfordrende er når arbeidstaker har rettigheter etter HTA, men ikke etter folketrygdlovens regler, og at hovedutfordringen er **mangel på informasjonen om arbeidstakers historikk**.

<sup>1</sup> Forklaring til figur 3-1 (og tilsvarende figurer): Svorskala fra 1 – 6, hvor 1 tilsvarer «i svært liten grad» og 6 tilsvarer «i svært stor grad». Svarene er inndelt i tre intervaller, hvor 1-2 tilsvarer «i liten grad», 3-4 tilsvarer «i middels grad» og 5-6 tilsvarer «i stor grad».



Manglende opplysninger eller medvirkning fra arbeidstaker er også utfordrende for mange kommuner; 27 oppgir dette som utfordrende «i stor grad» og hele 50 prosent oppgir at det «i middels grad» er utfordrende. Nærmere analyser av funn viser at NAV ofte viser til taushetsplikten når kommuner ber om informasjon om arbeidstakers rettigheter eller historikk. De bes ofte å kontakte arbeidstaker direkte, og dette kan oppleves som problematisk for kommunen, jf. funn fra kvalitative intervjuer.

### 3.1.1 Hva utfordringene i samarbeidet med NAV består i

Kommuner som oppgir at samarbeidet med NAV er utfordrende i tilfeller der ansatte har rettigheter etter HTA, men ikke etter folketrygdlovens regler (jf. figur 3-1), fikk et oppfølgingsspørsmål om hva disse samarbeidsutfordringene består i.

Det de fleste nevner, er manglende tilbakemeldinger og opplysninger fra NAV som vedrører arbeidstaker og arbeidstakers rettigheter. I den forbindelse nevnes ofte også taushetsplikten. NAV viser ofte til taushetsplikt og ber kommunene kontakte arbeidstaker direkte for de opplysningene som etterspørres. Sitatet under illustrerer utfordringene mange kommuner står overfor:

«Sen tilbakemelding fra NAV når ansatte ikke har sykepengerett etter folketrygdloven medfører ofte mye ekstra arbeid for arbeidsgiver (...). Vanskelig å få kontakt med NAV, samt informasjon om arbeidstaker og arbeidstakers rettigheter. NAV henviser til taushetsplikten og ber oss rette henvendelse til ansatte.»

Lang saksbehandlingstid hos NAV er et annet forhold mange kommuner oppgir som utfordrende. Mange oppgir for eksempel at avslag på refusjon kommer for sent.

Videre oppgir mange at det er vanskelig å komme i kontakt med ansatte i NAV. Flere sier imidlertid at de har et godt samarbeid med det lokale NAV-kontoret, mens det er vanskeligere å komme i kontakt med NAV Forvaltning.

Videre oppgis det at informasjonen som kommunene mottar etter henvendelse er personavhengig og det gis eksempler på at en mottar motstridende og ofte feil informasjon. Kompetansen blant NAV-ansatte oppleves altså som varierende.

Flere oppgir at NAV burde ha opplysningsplikt overfor arbeidsgiver og at arbeidstaker burde ha opplysningsplikt til arbeidsgiver om vedtak som gjøres. Kommunene mener de som arbeidsgiver ikke er part i saken og at det kompliserer arbeidet. Kommunene oppgir også at de ofte savner forklaring/bakgrunn for vedtak som fattes av NAV. For eksempel får ikke arbeidsgiver vite hva som er årsaken til at NAV avslår refusjonskrav.

**De kvalitative intervjuene bekrefter funnene fra spørreundersøkelsen.** Det som oppleves som utfordrende er i hovedsak mangel på informasjon fra NAV og på opplysninger om arbeidstaker.

Som tidligere nevnt er det flere kommuner som oppgir at de har lite eller ingen informasjon om ansattes rett til sykepenger etter folketrygdloven. Det er først når kommunen innvilges eller mottar avslag på refusjon fra NAV at de får informasjon om dette. Utfordringene oppstår også fordi kommunen ikke får vite hva som er årsaken til avslaget fra NAV. Dermed blir det, i mange tilfeller, vanskelig for kommunene å vurdere om arbeidstakeren har rettigheter etter HTA.

Flere kommuner opplyser at NAV ikke oppgir informasjon om rett til sykepenger, men ofte henviser kommunene til den aktuelle arbeidstaker for informasjon om slike rettig-

heter. Arbeidstaker har selv plikt til å informere arbeidsgiver om ytelser, men ofte har ikke arbeidstaker oversikt over hvilke opplysninger arbeidsgiver trenger. Det kan oppleves som problematisk for kommunene å etterspørre disse opplysningene da de ikke ønsker å belaste sykmeldte arbeidstakere. Kommunene kjenner ofte ikke til årsak til sykmeldingen og kvier seg for å be om informasjon fra den sykmeldte.

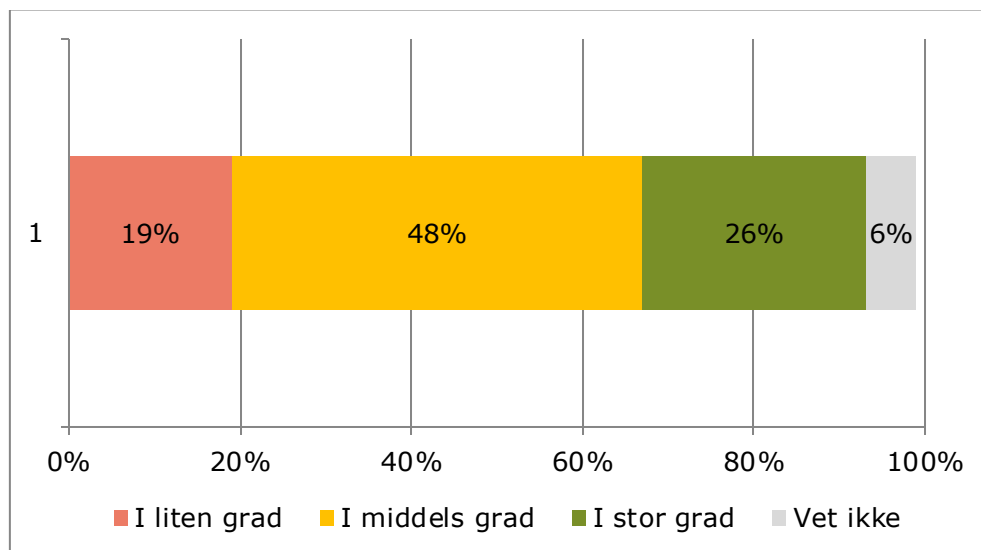
I de kvalitative intervjuene ble informantene spurt om hvordan samarbeidet med NAV kan forbedres når det gjelder utbetaling av sykelønn. Funnene viser at følgende forutsetninger bør være til stede:

- Fast kontaktperson hos NAV
- Overensstemmelse om at alle parter trenger kunnskap og erfaring for å kunne løse de vanskelige tilfellene
- Skriftlig tilbakemelding om hvorfor refusjon avslås eller uteblir
- Informasjonsdeling
- Felles mål om at færrest mulig er 100 prosent sykemeldte/få folk tilbake i jobb
- Opplæring i regelverk hos begge parter

### 3.2 Kostnader for kommunene

HTA og dens særskilte rettigheter til sykelønn kan medføre ekstra kostnader for kommunene, noe vi har bedt respondentene i breddeundersøkelsen ta stilling til, jf. figur 3-2.

**Figur 3-2 I hvilken grad opplever dere at de særskilte rettighetene til sykelønn etter hovedtariffavtalen medfører kostnader for kommunene? (kostnader for kommunen som ikke dekkes av NAV)?**



Figur 3-2 viser at 26 prosent av kommunene oppgir at de særskilte rettighetene i stor grad medfører kostnader for kommunen (som de ikke får dekket av NAV). 48 prosent oppgir at det i «middels» grad medfører kostnader for kommunen, mens 19 prosent oppgir at dette ikke er tilfelle. De minste kommunene er de som i minst grad oppgir at sykelønnsordningen medfører kostnader som de ikke får dekket av NAV (18 prosent), mens hele 35 prosent av de mellomstore kommunene oppgir at det er tilfelle.

**Funn fra intervjuene viser at når kommunene utbetaler sykelønn i henhold til bestemmelsene i HTA og det ikke er refusjonspliktig fra NAV, kan det medføre uforutsette kostnader for kommunen.** Ingen av kommunene som inngår i intervjuene har regnet på omfanget av kostnadene som de særskilte rettighetene til sykelønn i HTA medfører. De fleste anslår likevel at ordningene i HTA medfører en del ekstra kost-

nader for kommunen. En av de største kommunene vi har intervjuet, uttrykker seg slik om kostnadene til sykelønn:

«Jeg vet ikke hva det koster oss. Det har helt sikkert betydning. Vi har i hvert fall refusjoner for 220 millioner i året. Det er mange millioner. Og vi får jo ikke refundert alt. Det er jeg ikke sikker på at noen vet hva det koster. Det er ganske komplisert å finne ut nøyaktig hva vi får refundert og ikke, man må regne manuelt og gjøre en jobb i forkant.»

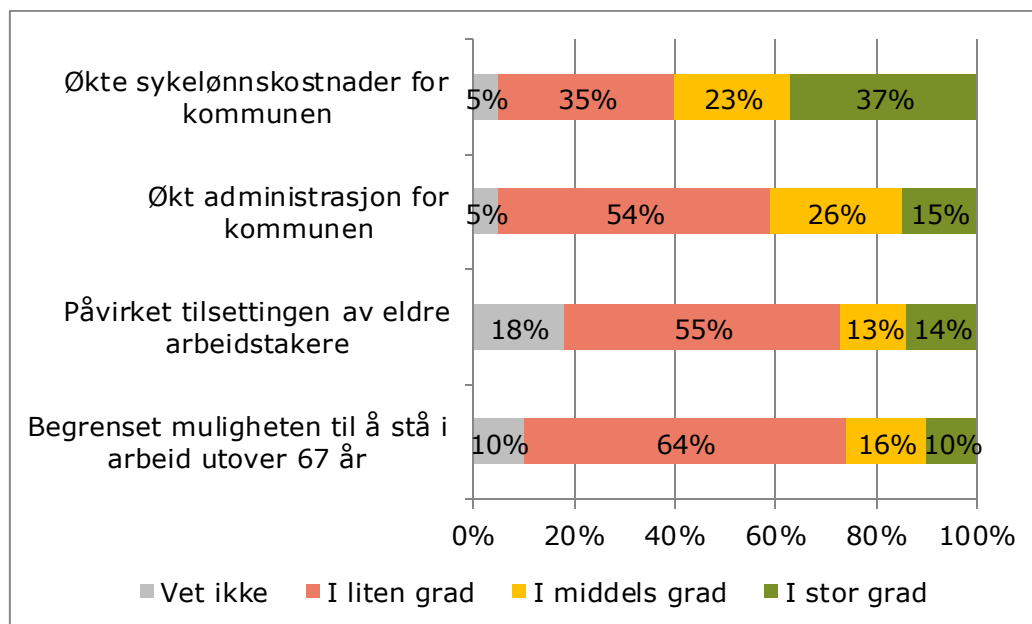
### 3.2.1 Sykelønn til arbeidstakere over 67 år

En særskilt rettighet som trekkes frem av mange kommuner i forbindelse med kostnader, er at arbeidstakere over 67 år har rett til full lønn under sykdom, HTAs kapittel 1 § 8 punkt 8.2.2.1.

Denne rettigheten kan ha flere konsekvenser for kommunene, og de ble bedt om å ta stilling til i hvilken grad den medfører økte sykelønnskostnader, økt administrasjon for kommunen, om det begrenser muligheten til å stå i arbeid utover 67 år, samt om det påvirker tilsettingen av eldre arbeidstakere.

Figur 3-3 viser resultatene fra breddeundersøkelsen knyttet til ulike utfordringer forbundet med sykelønn til arbeidstakere over 67 år.

**Figur 3-3: Etter HTA har arbeidstakere over 67 år rett til full lønn under sykdom. I hvilken grad medfører dette følgende?**



Figur 3-3 viser at nærmere 4 av 10 kommuner (37 prosent) oppgir at denne ordningen i stor grad medfører økte sykelønnskostnader for kommunen. Nærmere analyser viser at mellomstore og store kommuner i større grad enn de mindre oppgir at dette medfører økte sykelønnskostnader for deres kommune (hhv. 51 prosent og 56 prosent i de mellomstore og store kommunene).

15 prosent av kommunene oppgir at ordningen i stor grad medfører økt administrasjon. Her er det ingen store forskjeller mellom kommuner av ulik størrelse.

Til tross for økte sykelønnskostnader er det få kommuner som oppgir at rettighetene til full lønn under sykdom begrenser arbeidstakers muligheter til å stå i arbeid utover 67 år. Kun 10 prosent av kommunene oppgir at full rett til sykepenger i stor grad medfører

begrenset mulighet til å stå i arbeid utover 67 år. Det påvirker heller ikke tilsetningen av eldre arbeidstakere i særlig grad, kun 14 prosent oppgir at dette «i stor grad» er tilfelle.

Rettighet til full lønn under sykdom for ansatte over 67 år nevnes også som en utfordring i mange av fritekstsvarene i breddeundersøkelsen. Følgende sitater illustrerer dette:

«Den største utfordringen for vår kommune er ansatte mellom 67 og 70 år som har rettigheter til sykepenger lik som de ansatte under 67 år. Men Nav betaler kun 60 dager uansett. Dette medfører store sykelønnsutgifter når det er 188 dager med full lønn uten refusjon fra Nav.»

«Økonomisk utfordrende vedr ansatte over 67 år og som har samme rettighet som de under med full lønn uten refusjon.»

«Det er jo utfordrende og kostbart at arbeidsgiver i enkelte tilfeller skal måtte betale sykepenger i inntil et år uten at man har rett til refusjon fra Nav. Det siste som nå har "skjedd": retten til sykepenger for arbeidstakere 67 år-70 år som er ansatt i et fast forpliktende arbeidsforhold, selv om retten etter Ftl. kun gjelder i 60 dager (...). Dette blir jo en viktig "debatt" i forhold til å ha ansatt arbeidstakere over 67 år, det kan fort bli slik at arbeidstakere over 67 år kun ansettes som "tilkallingsvikarer"...»

De kvalitative intervjuene indikerer at rettighetene for arbeidstakere over 67 år (punkt 8.2.2.1) vurderes som en ordning som er «altfor god». For de fleste kommunene er ikke dette en stor utfordring per i dag, men flere mener at den på sikt kan medføre utfordringer og økte kostnader for kommunene, jf. sitat under:

«Det vil bli flere og flere (arbeidstakere over 67 år). Det er ikke så mange nå. Men det kan bli mange. De blir ikke så attraktive arbeidstakere fordi de blir veldig dyre hvis de blir syke. Resultater er at de ikke blir ansatt på sikt. Det blir dyrt og man tar ikke sjansen.»

Kommunene frykter altså at denne rettigheten på sikt vil medføre store kostnader og at følgelig vil kunne påvirke tilsetningen av eldre arbeidstakere og muligheten til å stå i arbeid utover 67 år i negativ retning.

### 3.3 Forståelse av regelverket

Ett annet forhold som oppleves som utfordrende for kommunene i tilfeller hvor ansatte har rettigheter etter HTA, men ikke etter folketrygdlovens regler, er vurderingen av om de grunnleggende vilkårene i folketrygdloven er oppfylt. Breddeundersøkelsen viser at 24 prosent av kommunene opplever dette som utfordrende «i stor grad» og 34 prosent oppgir at dette «i middels grad» er utfordrende.

Manglende regelverkskompetanse belyses i kapittel 5.2, hvor vi ser på årsaker til at sykelønnsordningen er vanskelig å praktisere. Funn fra intervjuene viser at det er utfordrende å ha oversikt over ulike regelverk og vite hvordan de skal praktiseres.

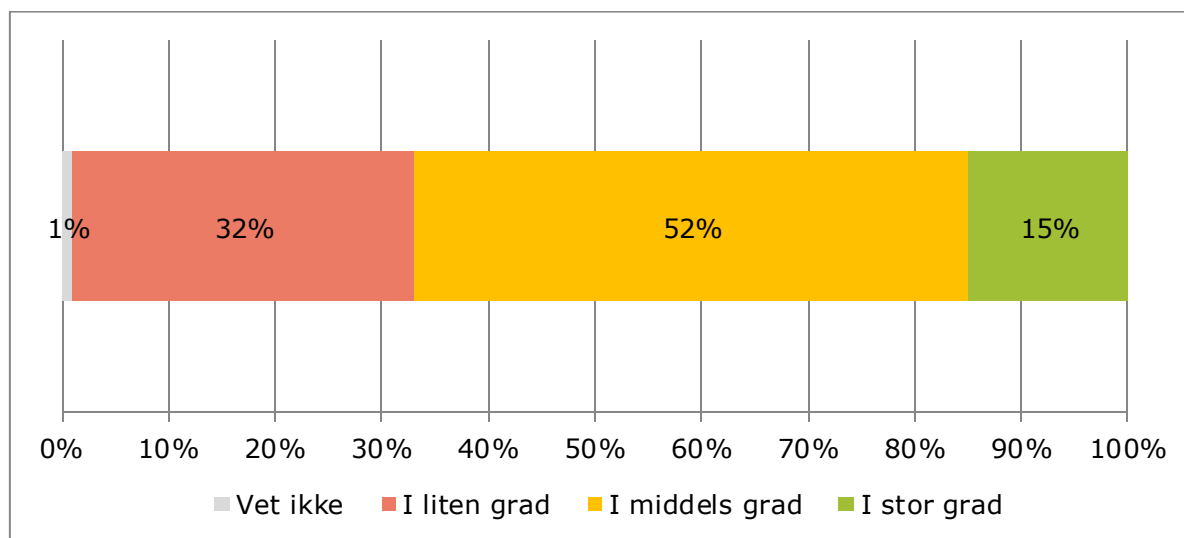
## 4. UTFORDRINGER KNYTTET TIL KOMMUNENES PRAKTISERING AV SYKELØNNSORDNINGEN

I dette kapittelet skal vi se nærmere på i hvilken grad kommunene opplever at sykelønnsordningen er vanskelig å praktisere og hva som eventuelt er årsakene til dette.

### 4.1 Hvordan praktiseringen av sykelønnsordningen oppleves

Figur 4-1 viser i hvilken grad kommunen opplever at dagens sykelønnsordning er vanskelig å praktisere.

Figur 4-1: I hvilken grad opplever dere at sykelønnsordningen er vanskelig å praktisere?



Figur 4-1 viser at 2 av 3 opplever sykelønnsordningen som vanskelig å praktisere: 15 prosent syns den i «stor grad» er vanskelig å praktisere, mens 52 prosent syns den i «middels grad» er vanskelig å praktisere. De resterende 32 prosent oppgir at ordningen «liten grad» er vanskelig å praktisere.

Det er ingen signifikante forskjeller mellom kommuner av ulik størrelse – utfordringen er med andre ord ikke større i små kommuner sammenlignet med større kommuner. Kompetanse spiller imidlertid en rolle: Kommuner som oppgir at de ikke har tilstrekkelig juridisk kompetanse mener ordningen er vanskeligere å praktisere enn kommuner som oppgir at de har tilstrekkelig kompetanse (75 prosent).

**På samme måte som i breddeundersøkelsen viser intervjuene at det er delte meninger om hvorvidt praktiseringen av sykelønnsordningen er vanskelig eller ikke.** Mange mener det er komplisert og at godt samarbeid med NAV er viktig for å praktisere ordningen på en best mulig måte. Støtte og råd fra KS og andre aktører oppleves også som svært nyttig. Hovedinntrykket er at kommunene håndterer dette på en god måte i det daglige arbeidet, men at de mer omfattende sakene oppleves som svært krevende og utfordrende.

Flere informanter oppgir at de bruker mye tid på å komme i kontakt med NAV for å få mer informasjon om arbeidstaker, slik at de kan vurdere om vedkommende fyller vilkårene i HTA. Mange kontakter KS eller andre når det gjelder selve tolkningen av avtaleverket. Sitatene under illustrerer kompleksiteten:

«Det er vanskelig, men ikke uhåndterbart. Det er et komplisert regelverk og vi skal gjøre mye forskjellig arbeidsoppgaver, det er en liten kommune

og ingen i avdelingen jobber kun med dette. Det krever ganske mye kompetanse å håndtere regelverket. Det er utfordrende å holde enhetslederne oppdatert, det er vanskelig å gå tilbake å rette opp hvis det er gjort feil av dem.»

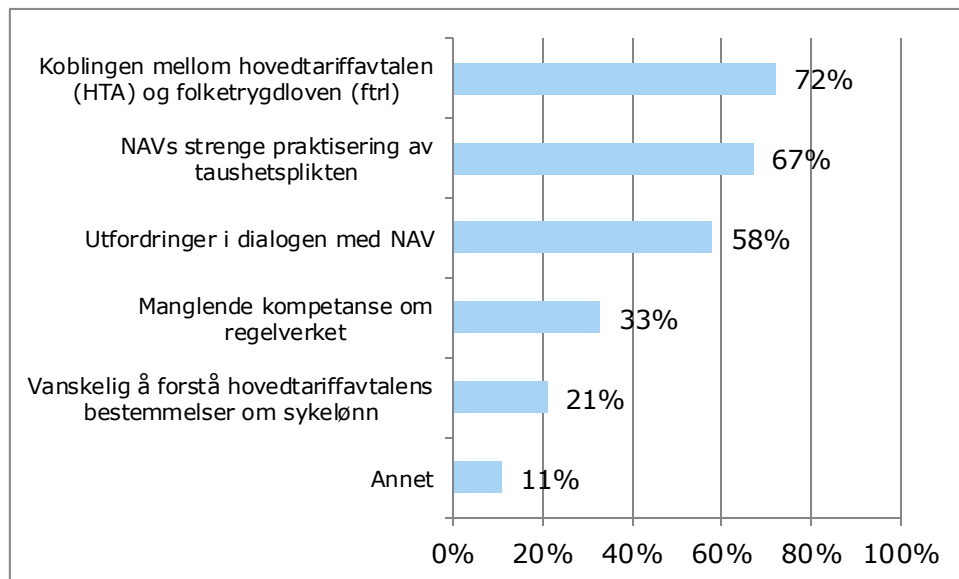
«Ingen er like. Reglene er kompliserte, folketrygdloven er komplisert. Man kan ikke sammenligne med andre tilfeller. Må se på hver enkel sak for seg, men med historikken til hver enkelt. De vanskelige tilfellene er veldig vanskelige. Det er mange fallgruver – man må ha kunnskap om loven og HTA. Fordi man må tenke på historikken i systemet.»

«Vi synes det er litt vanskelig å tolke HTA, den skulle vært mer forklarende. Paragraf 8.1 og 8.2 er særlig vanskelig. Det hadde vært fint med flere eksempler.»

#### 4.2 Årsaker til at sykelønnsordningen oppleves som vanskelig å praktisere

2 av 3 kommuner opplever altså at sykelønnsordningen er vanskelig å praktisere, om enn i ulik grad. De som i størst grad opplever sykelønnsordningen som vanskelig, fikk et oppfølgende spørsmål om hva som er årsakene til at de synes at sykelønnsordningen er vanskelig å praktisere. Figur 4-2 viser hva kommunene oppgir som årsaker til at sykelønnsordningen er vanskelig å praktisere:

Figur 4-2: Hva er årsakene til at sykelønnsordningen er vanskelig å praktisere? Flere svar mulig.



Figur 4-2 viser at 72 prosent av de som opplever sykelønnsordningen som vanskelig, sier at årsaken er koblingen mellom HTA og folketrygdloven, dvs. at det er vanskelig å skulle forholde seg til to ulike regelverk.

Manglende kompetanse på og forståelse av regelverket er én årsak til at sykelønnsordningen er vanskelig å praktisere: 33 prosent av kommunene oppgir manglende kompetanse om regelverket som årsak til at sykelønnsordningen er vanskelig å praktisere, mens 21 prosent synes det er vanskelig å forstå HTAs bestemmelser om sykelønn.

Inntrykket er at koblingen mellom HTA og folketrygdloven er vanskelig både når det gjelder forståelse og praktisering. Følgende sitat illustrerer dette:

«Problemet oppstår i kunnskapen om innholdet i bestemmelsene og praktiseringen av begge som en helhet.»

Samarbeidet med NAV, herunder NAVs strenge praktisering av taushetsplikten og utfordringer i dialogen med NAV, er viktige årsaker til at sykelønnsordningen oppleves som vanskelig. Som figur 4-2 viser, oppgir 67 prosent av kommunene at NAVs strenge praktisering av taushetsplikten er årsak til at ordningen er vanskelig å praktisere. Videre oppgir 58 prosent at utfordringer i dialogen med NAV er årsaken. Dette samsvarer med funnene som presenteres i kapittel 4.1 om utfordringer kommunene opplever når arbeidstaker har rettigheter etter HTA, men ikke etter folketrygdloven.

**Intervjuene tyder på at koblingen mellom HTA og folketrygdloven oppfattes som relativt tydelig, om enn kompleks.** For å vurdere det enkelte tilfelle fordres det oversikt over flere regelverk og detaljert kunnskap om arbeidstaker, og mange etterlyser større grad av overensstemmelse mellom de to regelverkene. Det at man må forholde seg til flere regelverk gjør sykelønnsordningen kompleks og utfordrende å håndtere. Sitatene under illustrerer dette:

«Den ene slår i hjel den andre, vi diskuterer dette månedlig. Kunne vært tydeligere formuleringer i HTA. Vi ser en del i personalhåndboken og ser på dommer for å finne ut hva som er vanlig i en enkelt situasjon.»

«HTA er mye bedre. Har du rettigheter (etter folketrygden) så er det greit, hvis ikke så burde vi slippe. F.eks. når det gjelder seniorer. HTA er snill, den er raus.»

#### 4.3 Råd og veiledning i forbindelse med sykelønnsordningen

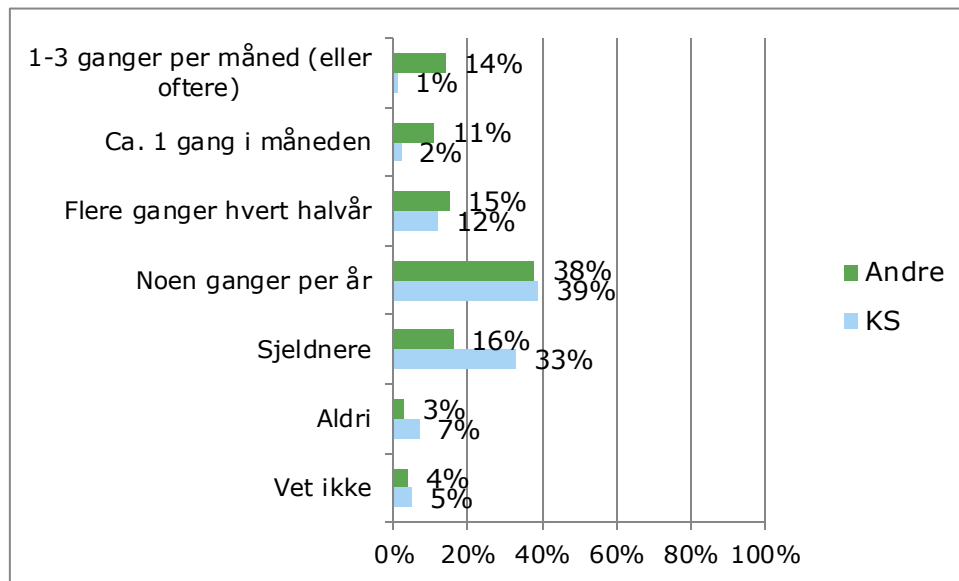
1 av 3 kommuner oppgir altså manglende kompetanse på regelverket som én årsak til at sykelønnsordningen oppleves som vanskelig å praktisere. I breddeundersøkelsen oppgir hele 37 prosent at de ikke har tilstrekkelig tilgang til juridisk kompetanse. Her er det store forskjeller etter kommunestørrelse. Kommuner med 10.000 eller flere innbyggere har i større grad ansatt jurist(er) og har dermed bedre tilgang til nødvendig juridisk kompetanse. Nærmere halvparten av de minste kommunene (under 3000 innbyggere) oppgir at de ikke har tilstrekkelig tilgang til juridisk kompetanse i forbindelse med praktisering av sykelønnsbestemmelsene.

Manglende regelverkskompetanse gjør at mange kommuner trenger råd og veiledning knyttet til fortolkning og praktisering av sykelønnsbestemmelsene. I breddeundersøkelsen ble kommunene spurt hvor ofte de er i kontakt med KS eller andre<sup>2</sup> for å få råd og veiledning, jf. figur 4-3.

---

<sup>2</sup> «Andre» er ikke spesifisert nærmere i spørreundersøkelsen.

**Figur 4-3 Hvor ofte er kommunen i kontakt med KS eller andre for å få råd og veiledning knyttet til fortolkning og praktisering av sykelønnsbestemmelsene?**



Figur 4-3 viser at 15 prosent av kommunene oppgir at de er i kontakt med KS flere ganger hvert halvår eller oftere for å få råd og veiledning. Dette gjelder særlig mindre og mellomstore kommuner (5000-9999 og 10000-49.999 innbyggere). Ikke uventet er kommuner som opplever sykelønnsordningen som vanskelig å praktisere oftere i kontakt med KS enn de som ikke synes ordningen er spesielt vanskelig (hhv. 22 prosent og 9 prosent tar kontakt hvert halvår eller oftere).

40 prosent av kommunene oppgir at de er i kontakt med «andre» enn KS flere ganger hvert halvår eller oftere for å få råd og veiledning. Kommunene er ikke blitt spurt om hvem disse «andre» er, men funn fra de kvalitative intervjuene tyder på at dette i hovedsak er *Infotjenester* (se mer informasjon under).

93 prosent oppgir altså å være i kontakt med KS for å få råd og veiledning i løpet av ett år. Om de er kontakt med medlemsservice, KS Forhandling eller KS Advokatene sier breddeundersøkelsen ikke noe om.

***Intervjuene viser at de fleste kommunene opplever at de har tilstrekkelig med kompetanse på daglig basis og at de aktivt søker å holde seg oppdatert på regelverket.*** De største kommunene har jurist ansatt i kommunen, og alle får råd og veiledning fra ulike hold i KS og/eller på Infotjenesters hjemmesider. Sitatet under illustrerer dette:

«Vi klarer å avdekke problemene og hvor vi mangler kunnskap så vi kan hente informasjon når vi trenger det. Det kan godt være at vi misser på enkelte detaljer, men det kan jeg ikke vite. Så lenge vi har faste stabile folk her i avdelingen så går det bra, men hvis vi skifter personal så skal det litt til å erstatte kunnskapen.»

Ulike kanaler som oppgis for å sikre at kommunene holder seg oppdatert (i tilfeldig rekkefølge) er følgende:

- KF Personal
- Infotjenester (evt. Faghjelp)
- Nyhetsskriv fra KS
- Faglige nettverk



- KS medlemservice
- KS Advokatene
- Kurs – fra KS og Infotjenester

I tillegg til råd og veiledning fra eksternt hold, fremheves erfaringen til de som jobber med fagfeltet som særlig viktig. Det kreves god opplæring om man skal erstatte noen som har jobbet lenge med dette feltet. Det er et poeng for de fleste å ha god opplæring av enhetslederne siden det er de foretar mye av registreringen knyttet til sykefravær og oppfølging av sykmeldte. Å holde enhetslederne oppdatert oppleves som utfordrende, og medfører at støtteenheten på HR og lønn i kommunene blir ekstra viktig.

## 5. KOMMUNENES FORSLAG TIL ENDRINGER OG FORENK- LINGER

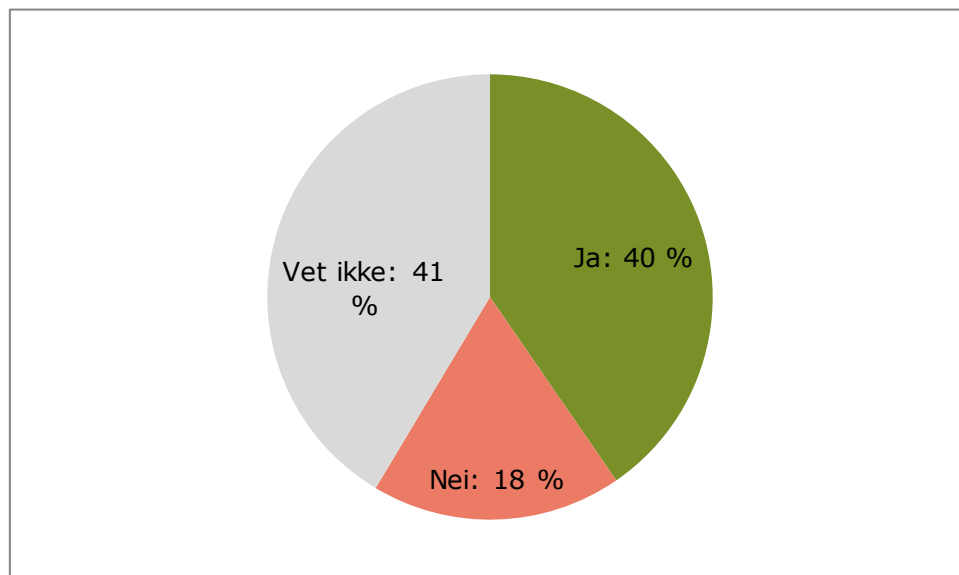
Kartleggingen viser at mange kommuner opplever at det er problematisk å praktisere sykelønnsordningen og at hovedårsaken er de ulike regelverkene som må ses i sammenheng. Vi har derfor oppfordret kommunene, både i breddeundersøkelsen og i intervjuene, til å komme med forslag til endringer i sykelønnsbestemmelsene i HTA, samt hvordan praktiseringen kan gjøres enklere og mer oversiktlig.

### 5.1 Behov for endringer i sykelønnsbestemmelsene i HTA

På spørsmål om det er behov for endringer i sykelønnsbestemmelsene i HTA, oppgir 40 prosent «ja». 20 svarer «nei», mens de resterende 41 prosent oppgir at de ikke vet eller ikke har noen formening om dette.

Figur 5-1 viser resultatene fra spørreundersøkelsen knyttet til hvorvidt kommunene opplever at det er behov for endringer i sykelønnsbestemmelsene i HTA.

Figur 5-1: Mener dere at det er behov for endringer i sykelønnsbestemmelsene i HTA?



Nærmere analyser viser at de minste kommunene ser mindre behov for endringer sammenlignet med de større kommunene: 27 prosent av de minste kommunene mener det er behov, mens tilsvarende for de mellomstore kommunene er 50 prosent.

Respondenter som oppgir behov for endringer fikk et oppfølgende spørsmål om hvilke endringer de vil foreslå. Mange av kommunene har ikke konkrete endringsforslag, eller forslagene omhandler samordning av HTA og folketrygdloven, herunder at retten arbeidstakere over 67 år har til full sykelønn samordnes med folketrygdloven (jf. avsnitt 5.2).

Under følger noen konkrete endringsforslag fra kommunene, basert på fritekstsvarene i breddeundersøkelsen:

- «Endre regelen om at det er nok å tiltre stillinga for å få sjukepengar til å følgje ftrl sin regel om arbeid i 4 veker før rett til sjukepengar»
- «Vekk med bestemmelse om utbetaling av variable tillegg etter oppsatt turnusplan (helligdagstillegg)»

- «Fjerne § 8.2.2.1 Denne paragrafen oppfordrer ikke til ansettelse av eldre arbeidstakere»
- «Ei avklaring i HTA når sjukepengere etterat vedkomande har nådd maxdato for sjukepengar»

## 5.2 Endringer som kan forenkle praktiseringen av sykelønsbestemmelsene

I breddeundersøkelsen ble det stilt et åpent spørsmål der kommunene fikk mulighet til å komme med innspill til endringer som vil kunne forenkle praktiseringen av sykelønsbestemmelsene i HTA.

En stor andel av de innspillene som gis, går på harmonisering og samordning av bestemmelsene i HTA og folketrygdloven. En særskilt rettighet som spesielt nevnes i denne forbindelse er det at arbeidstakere over 67 år har full rett til sykepenger. Her ønsker mange kommuner en samkjøring mellom HTA og folketrygdloven slik at kommunene slipper de ekstra kostnadene som denne rettigheten medfører. Følgende kan illustrere dette:

«Det hadde vært en fordel at det var samsvar mellom HTA og FTL når det gjelder sykelønn for ansatte over 67 år. Gode rettigheter for ansatte medfører økte kostnader/tapte refusjoner for arbeidsgiver.»

En annen form for samordning som mange fremmer forslag om, er at ordningen med refusjonsbetaling endres eller avvikles slik at NAV betaler alt direkte til arbeidstaker. (Sykelønnsutbetaling skjer fra Folketrygden via NAV).

Et annet innspill er at arbeidsgiver bør få mer innsyn i saker knyttet til refusjon siden arbeidsgiver er en part i saken.

Digitalisering nevnes som en mulig forenkling. Herunder elektronisk innsending av ulike skjemaer og krav, slik at man har dokumentasjon på det som er blitt gjort, og elektronisk type oppslagsverk.

Andre innspill fra spørreundersøkelsen er som følger:

- Flexibilitet i taushetsplikt mellom involverte parter
- Arbeidstaker må ha opplysningsplikt til arbeidsgiver
- Etterskuddsvis utbetaling av lønn
- Innføring av karensgdag(er)
- Sykefraværstilfeller må ses i sammenheng

***I intervjuene fremkommer hovedsakelig de samme forslagene som nevnt over (fra spørreundersøkelsen). Også her er det større grad av samsvar mellom HTA og folketrygdloven som foreslås, samt at refusjonsordningen endres.***

I tillegg fremhever flere av kommunene at de har behov for tydelige eksempler og forklaringer i HTA og/eller personalhåndboken. Det fremstår således som aktuelt å konkretisere regelverket med eksempler og forklaringer.

Andre innspill er som følger:

- 8.2.2.1 bør strykes, i hvert fall ikke utvides til 72 år
- 4 uker opptjeningstid bør gjelde
- Viktig med godt samarbeid med NAV

- 8.1 og 8.2 slår i hjel hverandre, disse bør oppklares
- Man burde ikke få med seg lønnen ved omplassering – vanskelig i små kommuner
- Ikke legg til flere goder, den er god nok nå.

Et annet innspill går på arbeidstakers rolle:

«Oppfølgingen av sykemeldte... for mye ansvar som ligger på arbeidsgiver når vi ikke har innsikt i det som foregår mellom arbeidstaker og lege. Lege tar ikke kontakt med arbeidsgiver. Arbeidstaker som mellommann får mye makt over hva som blir fortalt videre fra lege og fra arbeidsgiver. Det stemmer jo ofte, men det kunne vært positivt med en dialog mellom arbeidsgiver og lege i en del tilfeller.»

Flere av kommunene fremmer forslag om at arbeidstaker bør ha opplysningsplikt til arbeidsgiver. Dette for å sikre at relevante forhold som angår arbeidsforholdet og eventuelle utbetalinger av sykelønn fremkommer så raskt som mulig.

## 6. VEDLEGG

Vedlegg 1: spørreskjema

### 1. Hva er din stilling?

- (1)  Personal/HR-sjef  
(2)  Lønnsmedarbeider  
(3)  Annet\_\_\_\_\_

### 2. Utbetaler dere sykelønn etter arbeidsgiverperioden i tilfeller der ansatte...

	Ja	Nei	Vet ikke
Tjener under ½ G	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Er mindre enn 20 % arbeidsu- før, (jf. ftrl § 8-13 «nedsatt arbeids- og inntektsevne»)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Allerede går på AAP på det tidspunktet de ansettes i kommunen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Har nådd maksdato hos an- nen arbeidsgiver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

**Innledende forklaring til spørsmålet:** Opptjeningstiden for rett til full lønn under sykdom etter hovedtariffavtalen (HTA) og rett til sykepenger etter folketrygdlovens regler er ulik. Etter hovedtariffavtalen er det tilstrekkelig å ha tiltrådt stillingen. Og ved permisjoner stilles det ikke krav om fysisk gjeninntreden. Etter folketrygdlovens regler stilles krav om fire uker i arbeid. Og permisjoner vil medføre avbrudd slik at det på ny stilles krav om fire uker i arbeid. Det ulike kravet til opptjeningstid vil kunne medføre at en arbeidstaker som blir syk kan ha sykelønnsrettigheter etter hovedtariffavtalen selv om vedkommende ikke har sykepengerrettigheter etter folketrygdlovens regler. Dette kan være tilfelle dersom arbeidstaker ikke tidligere har vært i arbeid, har hatt opphold mellom arbeidsforhold eller har hatt permisjon fra arbeidsforholdet.

**3. Er det tilfeller hvor dere utbetaler sykelønn til ansatte, uten at de oppfyller folketrygdlovens regler om fire ukers opptjeningstid, fordi ansatte blir syke kort tid etter tiltredelse eller gjeninntredelse?**

- (1)  Ja
- (2)  Nei
- (3)  Vet ikke

**4. Omtrent hvor stor andel av det totale sykefraværet utgjør disse tilfellene? Oppgi i %. La spørsmålet stå ubesvart dersom dette er umulig å svare på.**

\_\_\_\_\_

**Dersom umulig å oppgi % andel i forrige spørsmål:**

**5. Hvor mange av det totale sykefraværet vil du si at disse tilfellene utgjør?**

- (1)  1 Svært få
- (2)  2
- (3)  3
- (4)  4
- (5)  5
- (6)  6 Svært mange
- (7)  Vet ikke

**6. Er det tilfeller hvor dere har utbetalt sykelønn til ansatte som ikke hadde krav på det verken etter hovedtariffavtalen eller folketrygdlovens regler, alternativt et høyere beløp enn det arbeidstaker har krav på?**

- (1)  Ja
- (2)  Nei
- (3)  Vet ikke

*Hvis svart ja i spørsmålet over:*

**7. Hva er årsaken til at kommunen utbetaler sykelønn i slike tilfeller? (flere svar mulig)**

- (1)  Manglende opplysninger fra NAV
- (2)  Manglende opplysninger fra arbeidstaker
- (3)  Feilutbetaling fra arbeidsgiver
- (4)  Annet \_\_\_\_\_

*Hvis svart feilutbetaling i spørsmålet over:*

**8. Hva skyldes feilutbetaling? (flere svar mulig)**

- (1)  Misforståelse av regelverket
- (2)  Manglende informasjon fra NAV
- (3)  Manglende informasjon fra arbeidstaker
- (4)  Annet \_\_\_\_\_

**9. Hvilken praksis har dere for tilbakebetaling ved tilfeller hvor ansatte har mottatt for mye sykelønn eller fått sykelønn de ikke har hatt krav på? (flere svar mulig)**

- (1)  Trekker i lønn automatisk
- (2)  Trekker i lønn etter avtale med ansatte
- (3)  Tar rettslige skritt for å inndrive kravet
- (4)  Ingen praksis
- (5)  Vet ikke

**10. I hvilken grad opplever dere vanligvis å oppnå enighet med ansatte om tilbakebetaling?**

- (1)  1 I svært liten grad
- (2)  2
- (3)  3
- (4)  4
- (5)  5
- (6)  6 I svært stor grad
- (7)  Vet ikke

**11. I tilfeller hvor ansatte har rettigheter etter hovedtariffavtalen (HTA), men ikke etter folketrygdlovens regler: i hvilken grad oppleves følgende som utfordrende for kommunen?**

	1 I svært liten grad	2	3	4	5	6 I svært stor grad	Vet ikke
Manglende kunnskap om helt eller delvis oppbrukte rettigheter til sykepenger hos annen arbeidsgiver slik at det blir vanskelig å fastsette maksdato	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Å vurdere om de grunnleggende vilkårene i folketrygdloven er oppfylt (eksempelvis sykdomsvilkår eller arbeidsuførhetsgrad)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Det generelle samarbeidet med NAV	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Manglende opplysninger eller medvirkning fra arbeidstaker	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Iverksetting av tiltak som normalt tilligger NAV	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>



Hvis svart 4-6 på det generelle samarbeidet med Nav i spørsmålet over:

**12. Hva er det som er utfordrende i samarbeidet med NAV i disse tilfellene?**

Skriv inn: ...

**13. Er det andre forhold som oppleves som utfordrende i de tilfeller hvor en arbeidstaker har rettigheter etter hovedtariffavtalen, men ikke etter folketrygdlovens regler?**

Skriv inn: ...

**14. Etter hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 1 § 8 punkt 8.2.2.1 har arbeidstakere over 67 år rett til full lønn under sykdom på lik linje som øvrige arbeidstakere selv om denne arbeidstakergruppen kan ha begrensede eller ingen sykepengerettigheter etter folketrygdlovens regler. I hvilken grad medfører dette følgende?**

	1 I svært liten grad	2	3	4	5	6 I svært stor grad	Vet ikke
Økt administrasjon for kommunen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Økte sykelønnskostnader for kommunen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Begrenset muligheten til å stå i arbeid utover 67 år	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>
Påvirket tilsetningen av eldre arbeidstakere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

**15. Omtrent hvor høy er sykefraværsprosenten til arbeidstakere over 67 år?**

\_\_\_\_\_

**16. I hvilken grad opplever dere at sykelønnsordningen er vanskelig å praktisere?**

- (1)  1 I svært liten grad
- (2)  2
- (3)  3
- (4)  4
- (5)  5
- (6)  6 I svært stor grad
- (7)  Vet ikke

Hvis svart 4-6 på spørsmålet over:

**17. Hva er årsakene til at sykelønnsordningen er vanskelig å praktisere? (flere svar mulig)**

- (1)  Koblingen mellom hovedtariffavtalen (HTA) og folketrygdloven (ftrl)

- (2)  Utfordringer i dialogen med NAV
- (3)  NAVs strenge praktisering av taushetsplikten
- (4)  Vanskelig å forstå hovedtariffavtalens bestemmelser om sykelønn
- (5)  Manglende kompetanse om regelverket
- (6)  Annet \_\_\_\_\_

**18. Hvor ofte er kommunen i kontakt med KS for å få råd og veiledning knyttet til fortolkning og praktisering av sykelønnsbestemmelsene?**

- (1)  1-3 ganger per måned (eller oftere)
- (2)  Ca. 1 gang i måneden
- (3)  Flere ganger hvert halvår
- (4)  Noen ganger per år
- (5)  Sjeldnere
- (6)  Aldri
- (7)  Vet ikke

**19. Hvor ofte er kommunen i kontakt med andre for å få råd og veiledning knyttet til fortolkning og praktisering av sykelønnsbestemmelsene?**

- (1)  1-3 ganger per måned (eller oftere)
- (2)  Ca. 1 gang i måneden
- (3)  Flere ganger hvert halvår
- (4)  Noen ganger per år
- (5)  Sjeldnere
- (6)  Aldri
- (7)  Vet ikke

**20. I hvilken grad opplever dere at de særskilte rettighetene til sykelønn etter hovedtariffavtalen medfører kostnader for kommunene? (kostnader for kommunen som ikke dekkes av NAV)**

- (1)  1 I svært liten grad
- (2)  2
- (3)  3
- (4)  4
- (5)  5
- (6)  6 I svært stor grad
- (7)  Vet ikke

**21. Har dere innspill til endringer som vil kunne forenkle praktiseringen av sykelønnsbestemmelsene i HTA?**

Skriv inn: ...

**22. Mener dere at det er behov for endringer i sykelønnsbestemmelsene i hovedtariffavtalen (HTA)?**

- (1)  Ja
- (2)  Nei
- (3)  Vet ikke

*Hvis svart ja på spørsmålet over:*

**23. Hvilke endringer vil dere i så fall foreslå?**

Skriv inn: ...

**Bakgrunnsspørsmål**

**24. Hvor mange innbyggere er det i kommunen?**

- (1)  Under 3000
- (2)  3000-4999
- (3)  5000-9999
- (4)  10.000-49.999
- (5)  50.000 eller flere

**25. Har kommunen tilstrekkelig tilgang til juridisk kompetanse ifm sykelønnsbestemmelsene?**

- (1)  Ja, har ansatt jurist(er)
- (2)  Ja, kjøper juridisk kompetanse eksternt
- (3)  Nei
- (4)  Vet ikke

**Takk for dine svar!**