

Kostnadsberegning av sykefravær

Innhold

Innledning.....	2
Kostnader ved sykefravær	2
Om modellen	3
Her finner du modellen	4
Elementer som ikke er beregnet	4
Kronisk syke, gravide og eldre	4
Tilfeller der det ikke gis refusjon	4
Sykemeldtes lønnsendring i sykeperioden.....	4
Endring i lønn og antall sysselsatte årsverk.....	5
Korrelasjon mellom lønn og sykefravær.....	5
Feriepenger etter 48 dager.....	5
Praktiske forhold	6
Vikarer.....	6
Kostnad ved administrasjon og ledelse	6
Hvilke data bruker modellen?.....	6
Lønn og årsverk.....	6
Legemeldt sykefravær	7
Egenmeldt sykefravær.....	7
Sykefravær i og utenfor arbeidsgiverperioden	7
Arbeidsgiveravgift	7
Pensjon	8
Verdien av et årsverk.....	8
Lønn.....	8
Feriepenger	8
Pensjonskostnad	9
Arbeidsgiveravgift	9
Overtid og merarbeid er ikke inkludert.....	9
Fordeling av kostnaden	9
I arbeidsgiverperioden.....	10
Utenfor arbeidsgiverperioden	10
Lønn inntil 6G.....	10
Lønn utover 6G.....	10
Feriepenger.....	10

Pensjonskostnad	11
Arbeidsgiveravgift	11
Oppsummert	11
Innspill.....	12

Innledning

KS har beregnet kostnaden ved sykefravær i kommunesektoren samlet og i hver kommune. Samlet kostnad er beregnet til litt over 30 mrd. kr i året.

Kostnader ved sykefravær

Modellen viser at kostnadene ved sykefraværet i kommunal sektor per 2025 er på litt over 30 milliarder kroner. Kostnadene fordeler seg ganske jevnt mellom arbeidsgiver og staten. Statens andel er omtrent to milliarder kroner høyere enn arbeidsgivers kostnad. For arbeidsgiver koster det legemeldte sykefraværet noe over dobbelt så mye som det egenmeldte sykefraværet. Hovedtyngden av arbeidsgivers kostnader ligger i arbeidsgiverperioden, men kostnadene er betydelige også utenfor arbeidsgiverperioden. Der er kostnaden omtrent 3,8 milliarder kroner. De viktigste kostnadsanslagene er vist i Tabell 1.

Tabell 1: Kostnader. 2025

Kostnader

	Samlet kostnad	Arbeidsgivers kostnad	Statens kostnad
Samlet kostnad	32,7 mrd	15,4 mrd	17,3 mrd
Kostnad ved egenmeldt fravær	4,5 mrd	4,5 mrd	
Kostnad ved legemeldt fravær	28,2 mrd	10,9 mrd	17,3 mrd
Kostnad innenfor arbeidsgiverperioden	11,6 mrd	11,6 mrd	
Kostnad utenfor arbeidsgiverperioden	21,2 mrd	3,8 mrd	17,3 mrd

I tabellen under har vi delt opp de ulike delene av arbeidsgivers kostnader. Hvordan disse er beregnet gjennomgås lenger ned. Vi ser at pensjonskostnaden er den klart største delen av arbeidsgivers kostnader utenfor arbeidsgiverperioden. Som resten av artikkelen redegjør for, er det usikkerhet rundt anslagene.

Tabell 2: Arbeidsgivers kostnader

Arbeidsgivers kostnader	
Arbeidsgivers kostnad i arbeidsgiverperioden	11 586 mill.
Arbeidsgivers kostnad i arbeidsgiverperioden, eks pensjonskostnad og arbeidsgiveravgift på pensjonskostnad	9 860 mill.
Arbeidsgivers kostnad til pensjon i arbeidsgiverperioden	1 532 mill.
Arbeidsgivers kostnad til arbeidsgiveravgift på pensjon i arbeidsgiverperioden	193 mill.
Arbeidsgivers kostnad utenfor arbeidsgiverperioden	3 847 mill.
Arbeidsgivers kostnad til lønn utover 6G utenfor arbeidsgiverperioden	337 mill.
Arbeidsgivers kostnad til feriepenger på lønn utover 6G utenfor arbeidsgiverperioden	42 mill.
Arbeidsgivers kostnad til arbeidsgiveravgift på feriepenger og lønn utover 6G utenfor arbeidsgiverperioden	48 mill.
Arbeidsgivers kostnad til feriepenger utover det trygden refunderer på lønn inntil 6G	228 mill.
Arbeidsgivers kostnad til arbeidsgiveravgift på feriepenger inntil 6G	29 mill.
Arbeidsgivers kostnad til pensjon utenfor arbeidsgiverperioden	2 809 mill.
Arbeidsgivers kostnad til arbeidsgiveravgift på pensjon utenfor arbeidsgiverperioden	355 mill.
Sum	15 433 mill.

Om modellen

KS har laget en modell som beregner kostnader ved sykefravær i kommunesektoren. Modellen beregner kostnadene ved sykefravær i kommunesektoren samlet og per kommune/fylkeskommune, samt for de ulike tjenesteområdene i kommunene/fylkeskommunene. Den beregner hvordan kostnadene fordeles mellom arbeidsgiver og staten. Dette inkluderer kostnader for arbeidsgiver ved fravær utenfor arbeidsgiverperioden.

Definisjonen av kostnad er her verdien av produksjonstapet som oppstår når ansatte har sykefravær. Ved en dags sykefravær ytes ikke arbeid, og dagsverket går tapt. Verdien av dette dagsverket defineres til å være lik det arbeidsgiver betaler for dagsverket. Når arbeidsgiver er villig til å betale en viss lønn for at en arbeidstaker skal jobbe en dag, viser det at dagsverket for arbeidsgiver minst er verdt denne lønnen. Og i tillegg til lønn betaler arbeidsgiver også feriepengeavsetning, pensjon og arbeidsgiveravgift. Summen av disse utgjør den samlede kostnaden arbeidsgiver har for et dagsverk. Det er da også verdien som går tapt ved sykefravær.

Kostnaden vi beregner her er altså det vi kan kalle et produksjonstap, et samfunnsøkonomisk tap eller det arbeidsgiver og staten betaler for arbeid som ikke utføres. Dette tapet oppstår ved fravær uavhengig av hvordan arbeidsgiver tilpasser seg at en arbeidstaker er borte. Det er særlig verdt å påpeke at tapet oppstår og beregnes både når det settes inn vikar og når det ikke gjør det. Når vi har regnet en kostnad ved arbeidstakeren som er borte, ville det være en dobbelttelling av kostnaden om vi også la til en kostnad ved ev. vikar. Vikarkostnad telles dermed ikke.

Denne artikkelen gjennomgår resultater fra modellen og forutsetningene som ligger til grunn for disse. For å kunne gjøre beregningene må vi gjøre en rekke forenklinger og antakelser. Artikkelen gjennomgår regelverk og ordninger knyttet til sykefravær kun i den grad og i den form de er tatt inn som forutsetninger i modellen.

Her finner du modellen

Modellen er laget i Excel og kan lastes ned her. Du kan velge aktuell kommune og ønsket tjenesteområde for å få kostnadsanslag for disse. Viktige forutsetninger er vist, og du har mulighet til å endre på disse. I arket «Hvordan bruke modellen» finner du en nærmere beskrivelse av hvordan du bruker modellen.

Elementer som ikke er beregnet

Modellen beregner et anslag på kostnadene ved sykefravær, men fanger ikke opp alle aspekter ved regelverket for sykepenges og alle konsekvensene sykefravær i praksis har. Her følger en oversikt over noe av det som ikke er forsøkt beregnet.

Kronisk syke, gravide og eldre

Modellen tar ikke hensyn til at Nav dekker sykepenges også i arbeidsgiverperioden for enkelte grupper, som kronisk syke og gravide¹ eller at det er egne regler for sykepenges til de eldste ansatte². Dette trekker i retning av at arbeidsgivers andel av kostnaden overestimeres.

Tilfeller der det ikke gis refusjon

Det er flere tilfeller der sykemeldte ansatte har rett til full lønn etter Hovedtariffavtalen (HTA), men der fraværet ikke oppfyller kriteriene for refusjon fra Nav. Det kan for eksempel være nyansatte eller ansatte som er tilbake etter enkelte typer permisjon. Nyansatte har rett til full lønn under sykdom i henhold til HTA allerede etter én dags tiltredelse, uavhengig av om de oppfyller folketrygdlovens krav om fire ukers opptjeningstid. Etter permisjon har ansatte fortsatt rett til full lønn under sykdom i henhold til HTA, selv om de ikke fysisk har gjeninntådt i stillingen eller oppfyller kravet om fire ukers opptjeningstid i folketrygdloven. Andre eksempler er at ansattes evne til å utføre inntektsgivende arbeid må være redusert med minst 20 prosent for å kvalifisere for graderte sykepenges fra Nav og at en ansatt må ha en inntekt over 0,5 G for å kunne utløse sykepenges fra Nav. Disse kravene finnes ikke i HTA. Dette trekker i retning av at modellen underestimerer arbeidsgivers kostnader.

Sykemeldtes lønnsendring i sykeperioden

Størrelsen på sykepenges fra Nav bestemmes av størrelsen på *sykepengegrunnlaget*. Det er en størrelse Nav beregner som enkelt sagt skal tilsvare den arbeidsinntekten som går tapt ved sykefravær. Det beregnes som hovedregel på bakgrunn av lønnsinntekt de siste tre avsluttede månedene. Ved varige lønnsendringer i løpet av den perioden, eller etter beregningsperioden og

¹ Folketrygdloven, 1997, § 8-20 <https://lovdata.no/lov/1997-02-28-19/§8-20>

² Folketrygdloven, 1997, § 8-12 <https://lovdata.no/lov/1997-02-28-19/§8-12>

før sykefraværet starter, skal beregningsgrunnlaget likevel korrigeres med den varige endringen³. Virkning av tariffoppgjør er en varig lønnsendring.⁴

Derimot endres ikke sykepengegrunnlaget Nav refunderer i henhold til ved lønnsendringer som inntreffer etter at sykefraværet starter. Med full lønn under sykdom vil ansatte få f.eks. avtalte tariff tillegg og ansiennitetstillegg⁵, uten at disse inngår i grunnlaget for Navs refusjon. Dette vil dermed være en kostnad for arbeidsgiver.

Dette trekker i retning av at samlet kostnad og arbeidsgivers andel av kostnaden underestimeres.

Endring i lønn og antall sysselsatte årsverk

Lønnskostnadene i modellen er beregnet på siste tilgjengelige lønnstall. Dette er tall fra desember året før modellen oppdateres og er nå for desember 2024. Nye tall vil typisk foreligge i mars året etter. Når modellen brukes det påfølgende året, vil lønnen – og dermed kostnadene ved sykefraværet – ha steget med noen prosent. Typisk vil også antall årsverk i kommunesektoren øke jevnt og bidra til at samlet kostnad øker. Disse kostnadene er ikke beregnet. Dette trekker i retning av at kostnaden underestimeres.

Korrelasjon mellom lønn og sykefravær

Vi har i modellen brukt de mest spesifikke sykefraværstallene vi har tilgang på. For eksempel kan det være vi har tall for legemeldt sykefravær for menn som jobber innen «Pleie og omsorgstjenester i institusjon» i Ålesund kommune. Vi kjenner imidlertid ikke til fraværet på individnivå, og bruker derfor samme sykefraværsprosent for alle disse mennene. Vi får da ikke med all korrelasjonen som finnes mellom lønn og sykefravær. Gjennomgående har grupper med høy lønn lavere sykefravær enn grupper med lavere lønn. Dersom to ansatte begge er menn ansatt ved en helse- og pleieinstitusjon i Ålesund, gir vi i modellen den relativt høytlønte legen og den relativt lavtlønte helsefagarbeideren samme sykefraværsprosent. Dette trekker i retning av at modellen overdriver kostnaden, siden det trolig er slik at legen har lavere fravær enn helsefagarbeideren, og legens fravær koster mer for hvert dagsverk. Dette trekker i retning av at kostnaden overestimeres og gir også en ekstra usikkerhet til den delen av arbeidsgivers kostnader som kommer av å dekke lønn ut over 6 ganger grunnbeløpet.

Merk imidlertid at vi ikke får en slik effekt når forskjeller i lønn og sykefravær varierer mellom kommuner, næringer og kjønn, siden vi bruker fraværstall for hver kombinasjon av disse variablene. Effekten oppstår om lønn og fravær samvarierer innen samme kommune, kjønn og næring.

Feriepenger etter 48 dager

Nav refunderer ikke feriepenger utover 48 dager.²³ Vi regner likevel som om hele fraværperioden dekkes, siden vi ikke kjenner andelen av fravær som strekker seg utover 48 dager. Dette trekker i retning av at arbeidsgivers kostnad underestimeres.

³ Folketrygdloven, 1997, § 8-28 <https://lovdata.no/nav/folketrygdloven/kap8/%C2%A78-28>

⁴ Navs rundskriv til folketrygdloven kap. 8, avsnittet «Tredje ledd bokstav c) – Varig lønnsendring» https://lovdata.no/nav/rundskriv/r08-00#KAPITTEL_4-4

⁵ Kommunenes Personalthåndbok 2022, avsnitt 6.1.2 s. 163

Praktiske forhold

De faktiske konsekvensene ved sykefravær vil variere fra tilfelle til tilfelle og kan være både høyere og lavere enn hva vi beregner i modellen. For enkelte kan kostnaden særlig ved korte fravær være liten: Noen kan «ta igjen» arbeidet etter sykefraværet. For andre kan kollegaer overta den fraværendes oppgaver uten større problemer⁶.

For andre igjen kan det være at kolleger blir forsinket i sitt arbeid når noen er borte, eller at innsatsen ved å ta over oppgaver er en betydelig ulempe.

Vi har ikke data på følgeeffekter for kollegaer og lignende, og ser bort fra dette i beregningene. Vi forutsetter ganske enkelt at et dagsverk er verdt summen arbeidsgiver betaler for det, og at dagsverket går tapt ved sykefravær.

Vikarer

Vikarer regnes i denne modellen ikke som en kostnad. Når man tar inn en vikar en dag, bruker arbeidsgiver penger på lønn med mer. Men arbeidsgiver får også et dagsverk hen mener er verdt denne lønnen. På samme måte som for andre ansatte, regner vi det ikke som en kostnad når man får arbeidet man betaler for.

Siden vi regner kostnaden ved lønn (mm) for den ansatte som er fraværende, ville det være en uheldig dobbelttelling av kostnad å også legge til en kostnad for en eventuell vikar.

Kostnad ved administrasjon og ledelse

Vi har ikke med noen administrativ kostnad ved sykefraværet. Kostnaden er hele veien lik hva arbeidsgiver betaler for arbeidet som ikke blir utført ved sykefravær. Alle andre fortutsettes dermed implisitt å ikke påvirkes. I praksis vil det være kostnader ved å tilpasse seg sykefravær, for eksempel i form av ledelsesressurser som går med til å skaffe vikar og å følge opp den sykemeldte, og administrativt arbeid med for eksempel lønn til vikaren og refusjonskrav for den sykemeldte. Dette trekker i retning av at modellen underdriver kostnaden.

Hvilke data bruker modellen?

I modellen benyttes i hovedsak opplysninger om lønn og årsverk fra KS' PAI-register og sykefraværstall fra SSB.

Lønn og årsverk

Opplysninger om hver enkelt stilling i hvert tjenesteområde i hver kommune er hentet fra PAI-registret, med opplysninger per 1.12.2025⁷. Opplysninger som er brukt inkluderer kommunenummer, tjenesteområde, grunnlønn, faste og variable tillegg, alder, stillingsstørrelse og kjønn.

⁶ Se f.eks. Bedriftenes kostnader ved sykefravær, SINTEF, 2011

<https://www.sintef.no/contentassets/5c5963abef68468a9f22c5b5c3af201a/kostnader-sykefrav2011.pdf#page=22>

⁷ <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/datainnsamling-til-pai/om-ks-register-for-lønns--og-personalopplysninger/>

Legemeldt sykefravær

Tall for legemeldt sykefravær kommer fra tallene KS kjøper fra SSB⁸. Tallene gjelder kalenderåret 2025. Der det er tilstrekkelig antall dagsverk, har vi tall for hvert kjønn innen hvert tjenesteområde innen hver kommune. Disse tallene er brukt der de finnes. Der disse tallene er «prikket» (det vil si at SSB ikke har oppgitt tallet fordi det er basert på et for lavt antall dagsverk), har vi brukt de mest spesifikke tallene vi har, for eksempel for hvert kjønn innen kommunen. Alle stillinger som tilhører den mest spesifikke kategorien vi har tall for, er i modellen gitt denne kategoriens prosent for legemeldt sykefravær.

Tellingstidspunkt, definisjon av ansatte med mer vil være noe forskjellig i SSBs statistikk og PAI-registeret. Det gjør at sykefraværsprosenten for kommunen, som er et vektet snitt av sykefraværsprosenten vi har lagt på hver av stillingene i kommunen, kan avvike noe fra tallet SSB har oppgitt for kommunen som helhet. For å unngå dette er sykefraværsprosentene på hver stilling justert opp eller ned med en faktor som gir samsvar mellom modellens legemeldte sykefravær for hver kommune og tallene i SSBs statistikk. Justeringen er i snitt på 3,0 prosent, for eksempel fra 7,4 prosent til $7,4 \cdot 1,03 = 7,62$ prosent.

Egenmeldt sykefravær

For egenmeldt sykefravær har vi ikke like detaljert statistikk. Dette beregnes fra en utvalgsundersøkelse som gir tall for kommunesektoren samlet. Egenmeldt sykefravær framkommer som differansen mellom samlet sykefraværsprosent og legemeldt sykefraværsprosent. Dette er beregnet for hver av de seneste fire kvartalene, og gjennomsnittet av disse er lagt inn i modellen. Det er altså tall for kommunesektoren samlet, ikke spesifikke tall for hver enkelt kommune/fylkeskommune og tjenesteområde.

Basert på tall for alle kvartal i 2025 er det brukt et egenmeldt sykefravær på 1,2 prosent.

Sykefravær i og utenfor arbeidsgiverperioden

Vi har i dag ikke tall på hvilken andel av sykefraværet som ligger hhv i og utenfor arbeidsgiverperioden. Vi hadde imidlertid slike tall da KS hadde egen innsamling av sykefraværstatistikk for alle kommuner og fylkeskommuner. *Andelen* av det legemeldte sykefraværet som lå hhv i og utenfor arbeidsgiverperioden i vår gamle statistikk (perioden 4. kvartal 2018-3. kvartal 2019) var på 33,7 prosent. Sammenligning med tall fra Nav for refusjoner til arbeidsgivere i kommunal sektor og kontakt med våre medlemmer tilsier imidlertid at dette trolig er for høyt. I modellen er det derfor forutsatt en andel på 25 prosent. Denne ganges med de nye tallene for legemeldt sykefravær for å anslå sykefraværsprosenter i og utenfor arbeidsgiverperioden. Samme andel er brukt på alle stillinger.

Når modellen brukes, kan man legge inn egne tall for sykefravær i og utenfor arbeidsgiverperioden. Dette vil da overstyre default-verdien som i utgangspunktet er brukt.

Arbeidsgiveravgift

Satser for arbeidsgiveravgift i hver enkelt kommune er hentet fra Skatteetaten⁹. Der én kommune omfatter to soner for arbeidsgiveravgift, er den høyeste satsen brukt. Det er gjerne sammenslåtte kommuner der den minste av kommunene før sammenslåingen hadde redusert

⁸ <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/fravar/sykefravarsstatistikk/>

⁹ <https://www.skatteetaten.no/satser/arbeidsgiveravgift-soneinndeling/?year=2024#rateShowYear>

sats. For fylkeskommunene er arbeidsgiveravgiften beregnet basert på et vektet snitt av bostedskommunene til fylkeskommunenenes ansatte, siden registeret ikke har info om kommunen hver av fylkeskommunens virksomheter ligger i.

Pensjon

Pensjonskostnaden i modellen skal vise kostnaden som påløper når vi lønner et årsverk inneværende år, uten å ta hensyn til kostnader ved allerede opparbeidede rettigheter eller lignende. Pensjonskostnadene varierer fra år til år, og det er vanskelig å finne et representativt tall. Gjennomsnittlig pensjonskostnad er i modellen satt til 17,5 prosent av lønnen. Den kan endres av bruker av modellen etter egen vurdering.

Verdien av et årsverk

I modellen definerer vi verdien av et årsverk som det arbeidsgiver er villig til å betale for årsverket. Videre definerer vi kostnaden ved fravær som verdien av årsverket ganger andelen av årsverket som ikke blir utført på grunn av sykefravær.

Arbeidsgiver betaler

- Lønn (grunnlønn, faste og variable tillegg)
- Feriepenger
- Pensjon
- Arbeidsgiveravgift

Dette, samt verdien som går tapt ved fravær, beregnes for hver stilling, før kostnadene summeres til tallene som presenteres for brukere av modellen.

Lønn

Lønn inngår som den største komponenten i verdien av et årsverk. Med lønn mener vi her summen av grunnlønn og faste og variable tillegg, eksklusive overtid og merarbeid. I denne sammenhengen er grunnlønn og tilleggene ikke justert for stillingsstørrelse: En ansatt i femti prosent stilling teller med halvparten av grunnlønnen til en heltidsansatt med samme lønnsats, både i kostnadsberegningen og målt mot grensen på seks ganger grunnbeløpet (se under).

I de fleste sammenhenger definerer vi årslønnen til å være månedslønn*12 og ser bort fra ferie og feriepenger. Her ønsker vi å behandle feriepenger for seg, og må da skille mellom lønn og feriepenger. Lønnen for et årsverk settes derfor til $\frac{47}{52}$ av månedslønn*12 for arbeidstakere under 60 år og $\frac{46}{52}$ av månedslønn*12 for arbeidstakere som er minst 60 år.

Feriepenger

Modellen inkluderer ikke utbetaling av feriepenger opptjent året før et sykefraværstilfelle, siden det er en kostnad fra året før. Men når det utbetales lønn i året vi betrakter, oppstår det en betalingsforpliktelse i form av påfølgende års feriepenger. Det er en kostnad vi regner med.

Feriepenger utgjør 12,0 % (14,3 % for arbeidstakere over 60 år)¹⁰. Satsen ganges med feriepengegrunnlaget for å finne feriepengeopptjeningen. I feriepengegrunnlaget inngår «arbeidsvederlag», som omfatter faste og variable tillegg¹¹.

Sykepenger utbetalt av arbeidsgiver inngår i feriepengegrunnlaget¹². Full lønn under sykdom innebærer at arbeidstaker opptjener fulle feriepenger under sykdom¹³.

Pensjonskostnad

Pensjonskostnaden beregnes per stilling som produktet av satsen og stillingens lønn inkl. faste og variable tillegg, men eksklusive helge- høytidstillegget siden dette ikke er pensjonsgivende. Det brukes 12 ganger månedslønn, altså avtalt årslønn pluss ulike tillegg, uten korreksjon for ferietrekk.

Arbeidsgiveravgift

Det betales arbeidsgiveravgift på både lønn, feriepenger og pensjonskostnad^{14 15}.

Ekstra arbeidsgiveravgift på 5 prosentenheter for lønn (inkl. tilleggslønn) overskytende 850 000 kr er fjernet fra og med 1. januar 2025, og er også tatt ut av modellen.

Overtid og merarbeid er ikke inkludert

Mer- og overtidarbeid er også verdiskaping som går tapt ved sykefravær. Merarbeid og overtid inngår som hovedregel ikke i sykepengegrunnlaget. En behandling av dette ville være vanskelig å legge inn. I tillegg ønsker vi ikke vikarkostnader i modellen, som nevnt i avsnittet Innledning

Mer- og overtidarbeid vil ofte være for å avhjelpe andres sykefravær, og dette kunne på samme måte som vikararbeid medføre en dobbelttelling av kostnaden ved fraværet. Merarbeid og overtid er derfor utelatt.

Fordeling av kostnaden

Kostnaden ved fravær er gitt ved produktet av verdien av årsverkene, bestående av alle elementene nevnt over, hver stilling har og sykefraværsprosenten stillingen antas å ha. Modellen fordeler denne kostnaden mellom arbeidsgiver og staten. Arbeidstakere som er omfattet av KS' Hovedtariffavtale er sikret full lønn under sykdom¹⁶ og tar ikke noen del av den økonomiske kostnaden ved sykefraværet.

¹⁰ KS HTA § 7.4.2

¹¹ <https://lederne.no/ferie-og-feriepenger/feriepengegrunnlaget/> , NOU 1982: 12, s49
https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2011061406041?page=49

¹² Ferieloven, 1988, §10 nr 4 <https://lovdata.no/lov/1988-04-29-21/§10>

¹³ Kommunenes Personalhåndbok 2022, avsnitt 6.1.2 side 163

¹⁴ <https://www.skatteetaten.no/bedrift-og-organisasjon/arbeidsgiver/arbeidsgiveravgift/avgiftsgrunnlaget-for-beregning-av-arbeidsgiveravgift>

¹⁵ Skatte ABC 2024, pkt. A-13-3 <https://www.skatteetaten.no/globalassets/rettskilder/handboker/skatte-abc/skatte-abc-2024.pdf> , Folketrygdloven, 1997, § 23-2 <https://lovdata.no/lov/1997-02-28-19/§23-2>

¹⁶ KS HTA 2024-2026, §8.2

I arbeidsgiverperioden

I arbeidsgiverperioden dekker arbeidsgiver hele kostnaden. Det vil si summen av lønn, feriepenger, pensjon og arbeidsgiveravgift, multiplisert med sykefraværsprosenten i arbeidsgiverperioden.

Utenfor arbeidsgiverperioden

Utenfor arbeidsgiverperioden forskutterer arbeidsgiver lønn og mottar refusjon fra Nav¹⁷. Enkelte av kostnadene refunderes ikke, så kostnadene utenfor arbeidsgiverperioden deles mellom arbeidsgiver og staten.

Lønn inntil 6G

Sykepengene fra Nav utgjør 100 prosent av *sykepengegrunnlaget*¹⁸. Sykepengegrunnlaget er imidlertid begrenset oppad til 6 ganger grunnbeløpet i Folketrygden (G)¹⁹ og vil for arbeidstakere med høyere lønn enn dette være lavere enn lønnen.

Tilleggene for ubekvem arbeidstid og lignende inngår i sykepengegrunnlaget, inklusive helge- og høytidstillegget²⁰. Tilleggene i KS-området betales også som hovedregel som faste månedlige beløp i tråd med tilleggslønnsbestemmelsen i pkt 3.7 i KS HTA. Tilleggene meldes dermed også inn hver måned og inngår i datagrunnlaget Nav bruker til å beregne sykepengegrunnlag uavhengig av om de tre foregående månedene har hatt utypisk omfang av ubekvem arbeidstid eller ikke.

Lønn inntil 6 G refunderes av Nav²¹.

Lønn utover 6G

Sykepengegrunnlaget pr. år kan ikke overstige seks ganger grunnbeløpet.²² Grensen er altså knyttet til hele grunnlaget, ikke begrenset til grunnlønn. Vi summerer derfor opp lønn og tillegg (som årsbeløp). Alt under 6 G inngår i sykepengegrunnlaget og refunderes av Nav, mens eventuelt overskytende dekkes av arbeidsgiver.

Det er grunnbeløpet ved sykemeldingstidspunktet som benyttes. Siden vi ser på lønnstall for desember 2025 bruker vi grunnbeløpet per 1. mai 2025, som da var gjeldende. Det var på 130 160 kr, slik at 6 G var 780 960 kr.

I kommunal sektor er det 66 300 ansatte som utfører 66 100 årsverk og har en lønn høyere enn 6 G. De utgjør omtrent 13 prosent av de ansatte og 16 prosent av årsverkene. Til sammen er det omtrent 8,3 milliarder kroner i lønnsmasse som overskyter 6 G.

Feriepenger

Nav betaler feriepenger av sykepenger²³. Feriepengedekningen er likevel begrenset. Nav betaler bare feriepenger for de første 48 dagene av et sykefravær (utenom for gravide eller kronisk syke

¹⁷ Kommunenes Personalthåndbok 2022, avsnitt 6.1.2 side 160-161, Folketrygdloven, 1997, § 22-3

¹⁸ Folketrygdloven, 1997, § 8-16 <https://lovdata.no/lov/1997-02-28-19/§8-16>

¹⁹ Folketrygdloven, 1997, § 8-10 <https://lovdata.no/lov/1997-02-28-19/§8-10>

²⁰ Folketrygdloven, 1997, § 8-29, <https://www.nav.no/arbeidsgiver/sykepenger-i-arbeidsgiverperioden>

²¹ Folketrygdloven, 1997, § 8-17 <https://lovdata.no/lov/1997-02-28-19/§8-17>

²² Folketrygdloven, 1997, § 8-10 <https://lovdata.no/lov/1997-02-28-19/§8-10>

²³ Ferieloven, 1988, § 10 (4) <https://lovdata.no/nav/lov/1988-04-29-21/kapIII/%C2%A710>

med særlig høy sannsynlighet for sykefravær)²⁴. Denne effekten er ikke beregnet i modellen. Vi regner som om hele fraværsperioden dekkes, siden vi ikke kjenner andelen av fravær som strekker seg utover 48 dager. På dette punktet underestimerer modellen dermed kostnaden noe.

Nav dekker også bare feriepengar etter den lovbestemte satsen på 10,2 prosent (pluss 2,3 prosentenheter for ansatte over 60 år), ikke den tariffbestemte satsen på 12 prosent (pluss 2,3 prosentenheter for ansatte over 60 år).²⁵ Differansen på 1,8 prosentpoeng må dekkes av arbeidsgiver.

Det antas vidare at Nav kun dekker feriepengar for lønn opp til 6 G, og altså ikke for feriepengar for den delen av lønnen som ev. overstiger 6 G.

Pensjonskostnad

Det er en pensjonskostnad også for sykemeldte ansatte²⁶. Dette refunderes ikke av Nav, så kostnaden tilfaller i sin helhet arbeidsgiver og er den største kostnaden for arbeidsgiver utenfor arbeidsgiverperioden.

Arbeidsgiveravgift

Sykepengar betalt av arbeidsgiver inngår i arbeidsgiveravgiftsgrunnlaget. Det gjelder likevel ikke den delen som faktisk refunderes av Nav²⁷. I modellen beregnes først arbeidsgivers kostnader til lønn og tilleggslønn utover 6G, feriepengar av dette, feriepengar etter tariffavtalt sats og pensjon av hele lønnen. Deretter finnes arbeidsgivers kostnader til arbeidsgiveravgift ved å gange dette med satsen for arbeidsgiveravgift i den aktuelle kommunen.

Oppsummert

Fordelingen av kostnader mellom arbeidsgiver og staten oppsummeres i figuren under. Grønne celler viser hva som refunderes av Nav, mens røde celler viser hva som betales av arbeidsgiver. Det bør her bemerkes at cellens størrelse på ingen måte reflekterer kostnaden de representerer, ref. tabell 2.

²⁴ Ferieloven, 1988, § 10 (4), Folketrygdloven § 8-33 <https://lovdata.no/lov/1997-02-28-19/§8-33>

²⁵ Folketrygdloven § 8-33 <https://lovdata.no/lov/1997-02-28-19/§8-33>, <https://www.sticos.no/fagstoff/refusjon-av-feriepengar-fra-nav>

²⁶ SGS 2020, § 10-2 (1) https://kf-infoserie.no/a/h/931fe8f5-8cdf-47ab-a8fb-9e8dba6f8e66/a4929039c8394b318127455d6891c006?showExact=true&ticketId=6a4b4ff6-ae4f-41e5-9d3c-4b7f13c739ac#p_10

²⁷ <https://www.skatteetaten.no/rettskilder/type/uttalelser/prinsipputtalelser/arbeidsgiveravgift-ved-arbeidsgivers-forskuttering-av-sykepengar-mv/>, Skatte ABC 2024, pkt A-13-7.19, <https://www.skatteetaten.no/globalassets/rettskilder/handboker/skatte-abc/skatte-abc-2024.pdf#page=144>, Folketrygdloven, 1997, § 23-2 <https://lovdata.no/lov/1997-02-28-19/§23-2>

Tabell 3: Grønne celler viser kostnadsarter som refunderes av Nav, røde celler kostnader som bæres av arbeidsgiver

Lønn inntil 6G	Feriepenger av lønn inntil 6G. Sats på 10,2 prosent.	Pensjonskostnad av lønn inntil 6 G	Arbeidsgiveravgift av • lønn inntil 6G • feriepenger av lønn inntil 6G (10,2 prosent)
	Feriepenger av lønn inntil 6G. Sats på 12-10,2 = 1,8 prosent.		Arbeidsgiveravgift av • feriepenger av lønn inntil 6G (1,8 prosent) • pensjonskostnad
Lønn over 6G	Feriepenger av lønn over 6G. Sats på 12 prosent.	Pensjonskostnad av lønn over 6 G	Arbeidsgiveravgift av • lønn over 6G • feriepenger av lønn over 6G (12 prosent) • pensjonskostnad

Innspill

Har du spørsmål eller innspill til denne kostnadsberegningen? Ta gjerne kontakt med oss. Kontaktinfo finner du nederst på siden.