



ARBETARE





PHIA NDB OK

för försäkringsinformatörer

Kollektivavtalad pension och försäkring
via jobbet för arbetare 2021

Avtalat

Innehållsförteckning

	INLEDNING 4		ARBETSBRIST 42
	Välkommen till Avtalats handbok!..... 5		Enligt lag
	Trygghet genom livet..... 6		– arbetslöshetsförsäkring..... 43
	Förändringar på grund av covid-19..... 8		Enligt kollektivavtal
			– omställningsförsäkring..... 45
			Checklista arbetsbrist..... 49
	FÖRSÄKRINGSSYSTEMET 10		DÖDSFALL 50
	Försäkringssystemet – så hänger det ihop..... 11		Enligt lag – ersättning till efterlevande..... 51
	Arbetsgivaren ska teckna försäkringar..... 11		Enligt kollektivavtal
	Försäkringar enligt la		– ersättning till efterlevande..... 52
	– sammanställning..... 12		Tjänstegrupplivförsäkringen (TGL)
	Försäkringar enligt kollektivavtal		och Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)..... 53
	– sammanställning..... 13		Checklista dödsfall..... 57
	Så administreras försäkringarna..... 15		
	Index och basbelopp..... 17		PENSION 58
	Premier enligt branschavtal..... 17		Enligt lag – allmän pension..... 59
	FÖRÄLDRALEDIGHET 18		Enligt kollektivavtal
	Enligt lag – föräldraförsäkring..... 19		– Avtalspension SAF-LO..... 61
	Enligt kollektivavtal		Gemensam tjänstepension (GTP)..... 65
	– Föräldrapenningtillägg (FPT)..... 20		Checklista när en anställd
	Checklista föräldraledighet..... 23		ska gå i pension..... 69
	SJUKDOM 24		UTLANDSTJÄNSTGÖRING 70
	Enligt lag – sjukförsäkring..... 25		Tjänstgöring utomlands..... 71
	Enligt kollektivavtal		UTLÄNDSKA MEDBORGARE 72
	– Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)..... 28		Utländsk arbetskraft..... 73
	Checklista sjukdom..... 31		Bosättningsbaserade förmåner..... 73
	ARBETSSKADA 32		Arbetsbaserade förmåner..... 73
	Enligt lag – arbetsskadeförsäkring..... 33		Kollektivavtalade försäkringar..... 73
	Enligt kollektivavtal – Trygghets-		ÖVRIGINFORMATION 74
	försäkring vid arbetsskada (TFA)..... 35		Förklaringar och namn..... 75
	ILO-konventionen – förteckning		Index..... 76
	över yrkessjukdomar..... 38		
	Checklista arbetsskada..... 41		



Inledning

Välkommen till Avtalats handbok!

Som Försäkringsinformatör har du ett fackligt förtroendeuppdrag. I din roll ingår att informera grupper och enskilda anställda om tjänstepension, vilka valmöjligheter man har och försäkringar som finns i kollektivavtal. Du ska kunna hänvisa till var man hittar mer information, anmäler skador och hanterar ärenden.

Avtalat har i uppdrag att ge dig utbildning i sakkunskap om tjänstepension och försäkringar så du känner dig trygg i din roll som försäkringsinformatör. Avtalat har detta uppdrag inom två avtalsområden: Svenskt Näringsliv och LO (privat anställd arbetare), samt Fremia och LO (kooperativt anställd arbetare).

Handboken är uppbyggd kring dessa två områden. Mycket är lika i de två avtalsområdena. Där avtalsområdet Fremia-LO skiljer sig är det markerat med Fremia.

I den här handboken går vi igenom försäkringsskyddet enligt följande ordning – föräldraledighet, sjukdom, arbetsskada, arbetsbrist, dödsfall och pension. I slutet av varje kapitel finns en checklista. I slutet på boken finns det också information om andra situationer där försäkringarna gäller.

PS. Vi reserverar oss för eventuella ändringar som har tillkommit efter tryckningen av boken (april 2021). Aktuell information hittar du på avtalat.se.



Trygghet genom livet

Att klara av förändringar är en del av livet. Människor blir föräldrar, råkar ut för olyckor eller vill gå i pension lite tidigare. Då är det tryggt att veta att pension och försäkringar via jobbet kan ge den som är anställd ekonomiskt stöd.



Föräldradighet

Förutom föräldrapenning kan den anställda få extra ersättning enligt kollektivavtal.

Sjukdom

Alla blir sjuka ibland, då finns det extra ersättning genom kollektivavtal på arbetsplatsen.



Arbetskada

Om olyckan är framme och man skadar sig på jobbet eller till och från jobbet finns det försäkring genom kollektivavtal.

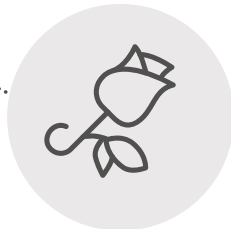
Arbetsbrist

Om det blir uppsägningar på grund av arbetsbrist finns det omställningsstöd genom kollektivavtal.



Dödsfall

Även i de tyngsta stunderna kan kollektivavtalet vara en trygghet för efterlevande i familjen.



Pension

Anställda kan få pension från olika håll, tjänstepension genom kollektivavtal är en viktig del.



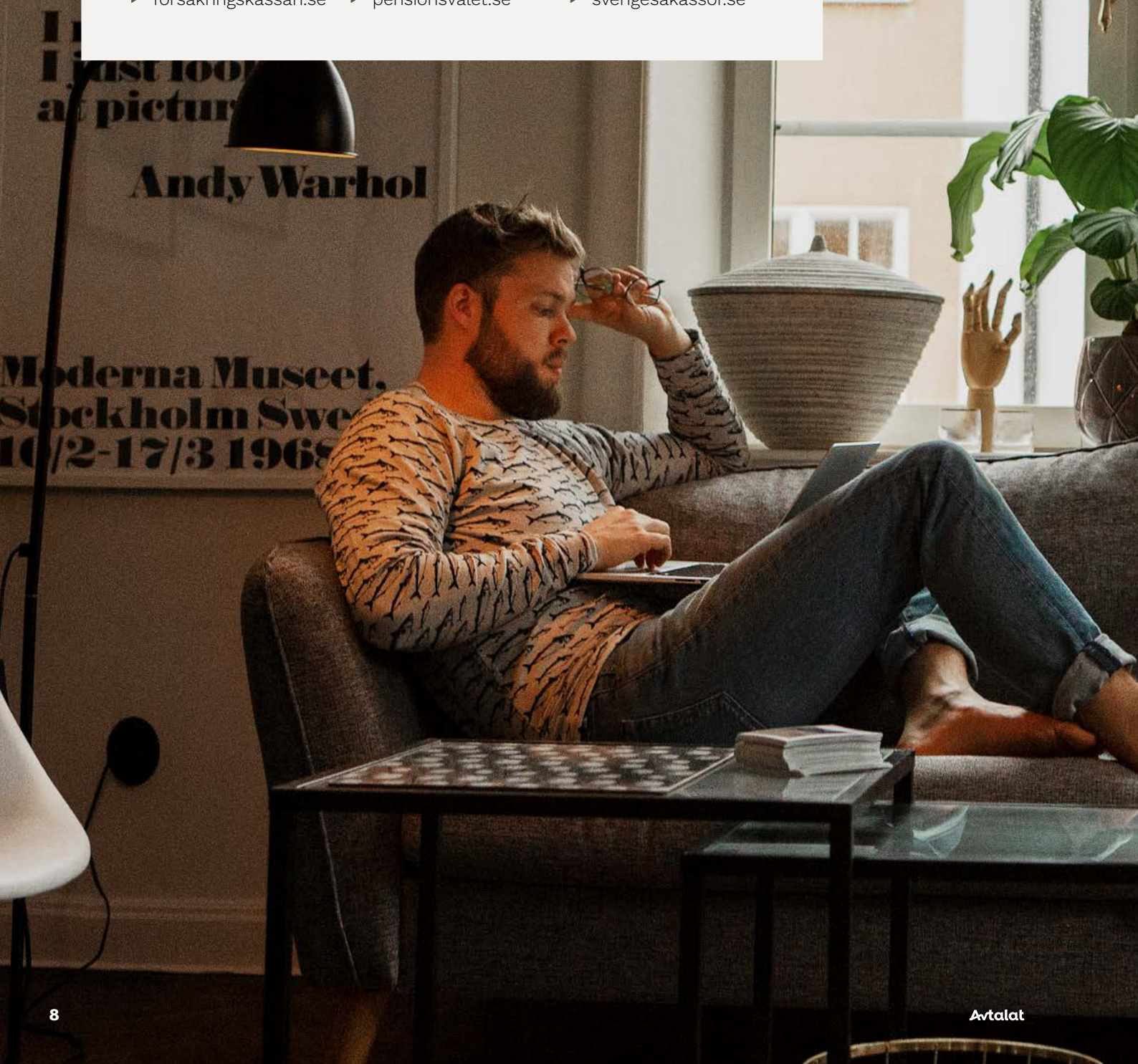
Förändringar på grund av covid-19

Med anledning av covid-19 har det införts olika tillfälliga förändringar, till exempel i den allmänna sjukförsäkringen.

Dessa och andra tillfälliga förändringar kan påverka individen och arbetsgivarens hantering av försäkringar enligt lag och avtal.

Vill du veta mer? Gå in på respektive hemsida för de myndigheter och bolag som administrerar och försäkrar kollektivavtalens tjänstepensioner och försäkringar.

- ▶ regeringen.se
- ▶ fora.se
- ▶ afaforsakring.se
- ▶ forsakringskassan.se
- ▶ pensionsvalet.se
- ▶ sverigesakassor.se







Försäkrings- systemet

Försäkringssystemet – så hänger det ihop

Det svenska försäkringsskyddet kan liknas vid en pyramid. Som bas finns de försäkringar som vi har rätt till enligt lagen. Utöver detta kan man ha tjänstepension och försäkringar via jobbet samt privata försäkringar.

Pension och försäkringar enligt lag

För att vi ska ha en ekonomisk trygghet finns pension och försäkringar. Alla som är bosatta och/eller arbetar i Sverige har rätt till detta enligt lag. Det är enskilda och arbetsgivare som betalar för denna trygghet genom skatter och avgifter.

Den allmänna pensionen och försäkringarna är en del av samhällets trygghets-system. De ger skydd när inkomsten upphör eller minskar. Pensionen hanteras av Pensionsmyndigheten och försäkringarna hanteras av Försäkringskassan.

Grundtanken bakom trygghetssystemet är att ersätta individens inkomstbortfall även om livet förändras, till exempel vid sjukdom och arbetslöshet.

Kollektivavtal – pension och försäkring via jobbet

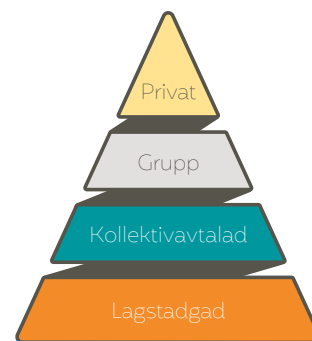
Anställda kan via sitt jobb få både insättningar till sin pension, så kallad tjänstepension, och försäkringar. Tjänstepensionen är en viktig del av den framtida pensionen och försäkringarna ger extra ersättning när man exempelvis blir sjuk, skadar sig på jobbet eller är föräldraledig.

Företag som har tecknat kollektivavtal har en skyldighet att teckna tjänstepension och försäkringar för de anställda. Idag omfattas de flesta anställda av kollektivavtal, vilket gynnar både anställda och arbetsgivare. De anställda får en trygghet både under, mellan jobb och efter arbetslivet och arbetsgivaren kan känna sig trygg med att de anställda har ett bra försäkringsskydd och tjänar in pengar till sin pension.

Kollektivavtalen är framförhandlade mellan arbetsmarknadens parter.

Privata försäkringar

Man kan själv komplettera sitt försäkringsskydd.



Trygghetspyramiden

Arbetsgivaren ska teckna försäkringar

Företag som omfattas av kollektivavtal är som regel skyldiga att teckna kollektivavtalad tjänstepension och försäkringar för de anställda – så säger kollektivavtalet.

Företag kan omfattas av kollektivavtal genom:

- ▶ Medlemskap i ett arbetsgivarförbund
- ▶ Hängavtal, vilket innebär att arbetsgivaren slutit kollektivavtal direkt med ett fackförbund



Försäkringar för arbetare tecknas hos Fora. För avtalsområdet Fremia-LO tecknas försäkringarna genom Pensionsvalet.

Fremia

Den 1 januari 2021 bildades Fremia genom sammangående mellan Arbetsgivarförbundet KFO och Arbetsgivarförbundet Idea.



Den som är sjuk kan få sjuklön av sin arbetsgivare under de 14 första dagarna. I en del avtal finns det undantag om längre tid med sjuklön från arbetsgivaren.

Försäkringsavtalet är igång när arbetsgivaren har fått en bekräftelse från försäkringsbolaget, och det gäller retroaktivt från och med den dag då kollektivavtalet började gälla.

Försäkringar för anställda

Inom avtalsområdet Svenskt Näringsliv-LO tecknas försäkringarna hos Fora. Inom avtalsområdet Fremia-LO tecknas försäkringarna hos Pensionsvalet.

Försäkringar enligt lag – sammanställning

Här följer en sammanställning av de försäkringar som gäller enligt lag. Längre fram i boken kan du läsa lite mer om varje försäkring.

Föräldraförsäkring

Om man har fått barn kan man bland annat ha rätt till föräldraledighet och föräldrapenning. Föräldrapenning gäller från barnets födelse till och med att barnet fyller 12 år. Man har rätt till föräldrapenning i sammanlagt 480 dagar för varje barn. Vid flerbarnsfödelse har föräldrarna rätt till 180 dagar extra med föräldrapenning, för varje barn.

Sjukförsäkring

Den som är sjuk får sjuklön av sin arbetsgivare under de 14 första dagarna. Från dag 15 kan man få sjukpenning från Försäkringskassan. Om man skulle bli sjuk under lång tid kan man ansöka om aktivitets- eller sjukersättning.

Arbetsskadeförsäkring

Den som har skadat sig på jobbet kan ansöka om ersättning från den allmänna arbetsskadeförsäkringen. Försäkringen omfattar alla anställda, egna företagare och uppdragstagare och betalas ut av Försäkringskassan. Som arbetsgivare måste man anmäla arbetsskador. Detta gör man på Försäkringskassans och Arbetsmiljöverkets gemensamma sajt anmalarbetsskada.se.

Arbetslöshetsförsäkring

En person kan vara medlem i en branschspecifik a-kassa eller ansluten till Alfa-kassan.

Efterlevandepension

Om make, maka, mamma eller pappa har dött kan man som efterlevande ha rätt till efterlevandepension. Pensionen ersätter den försörjning som försvinner när en nära anhörig dör. Pensionen består av följande ekonomiska delar: barnpension, omställningspension och förlängd omställningspension. Även andra ersättningar kan tillkomma. Dessa ersättningar hanteras av pensionsmyndigheten.

Pension

Den som har arbetat eller bott i Sverige kan ha rätt till allmän pension enligt lag. Pensionen finansieras via arbetsgivaravgifter och de anställdas egenavgift. Det är Pensionsmyndigheten som ansvarar för pensionen.



Den allmänna pensionen består av inkomstpension, inkomstpensionstillägg, bostadstillägg, premiepension, garantipension och tilläggs pension. Den som är född 1938–1953 kan få en del av pensionen som tilläggs pension och övrigt som inkomstpension och premiepension.

Försäkringar enligt kollektivavtal – sammanställning

Anställda kan ha rätt till ersättning från olika försäkringar via jobbet. Men det finns regler som bestämmer hur stor ersättningen är. Reglerna kan till exempel handla om ålder, arbetstid och anställningstid. Här får du veta mer om vad som gäller.

Föräldrapenningtillägg (FPT)

Den som har fått barn eller adopterat kan ha rätt till föräldrapenningtillägg. Tillägget betalas ut under som längst 180 dagar fram till dess att barnet är 18 månader eller 18 månader efter adoption, när föräldrapenning på sjukpenningnivå betalas av Försäkringskassan.

180 dagar

Föräldrapenningtillägget (FPT) betalas ut under som längst 180 dagar.

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

För den som har sjukpenning kan AGS betala ut ersättning för dag 15–360. Det kan finnas undantag i kollektivavtal, läs mer i aktuellt kollektivavtal. AGS kan också betalas vid aktivitets- och sjukersättning, vid smittbärandepening, förebyggande sjukpenning och rehabiliteringspenning.



**Avtalsområde
Svensk Näringsliv-LO**
Avtalspension SAF-LO

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

**Avtalsområde
Fremia-LO**

Gemensam tjänstepension (GTP)

Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

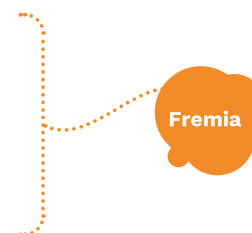
Om man har skadat sig på jobbet kan man ha rätt till ersättning genom TFA. För att få ersättning ska skadan ha orsakats av olycksfall på jobbet eller på vägen till eller från jobbet. Försäkringen kan också gälla om man blir sjuk på grund av arbetet. TFA kan ersätta den inkomst man förlorar på grund av arbetsskadan och eventuella kostnader. Den kan också ersätta för så kallade ideella skador som exempelvis psykiskt lidande och invaliditet. Däremot gäller den inte om det är ett trafikförsäkringspliktigt fordon inblandat i olycksfallet och olyckan inträffar på vägen till eller från jobbet.

Omställningsförsäkring AGB och TSL

Om en anställd blir uppsagd på grund av arbetsbrist kan hen ha rätt till stöd och ersättning genom Omställningsförsäkringen. Försäkringen består av två delar. Ett engångsbelopp, Avgångsbidrag (AGB) som man kan ha rätt till om man har fyllt 40 år, samt omställningsstöd som hanteras av Trygghetsfonden TSL.

Omställningsavtal Fremia-LO

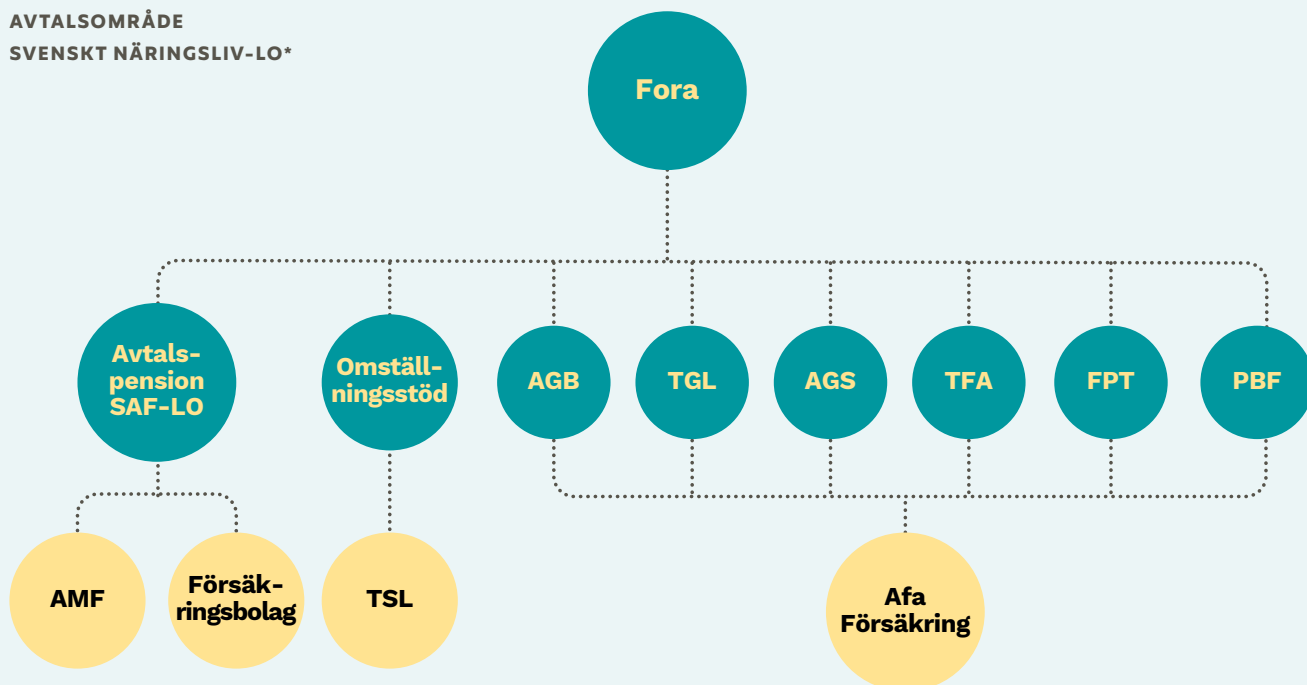
Anställda som blir uppsagda på grund av arbetsbrist kan ansöka om aktivt omställningsstöd som består av olika former av stöd för att hitta nytt jobb. De kan också ansöka om omställningsersättning som är ett engångsbelopp. Beloppet är skattepliktigt och den anställda måste själv ansöka om det. Båda delarna hanteras av Kollektivavtalsstiftelsen Omställning CIKO. Anställda kan också ha rätt till engångsinsättning till tjänstepension.



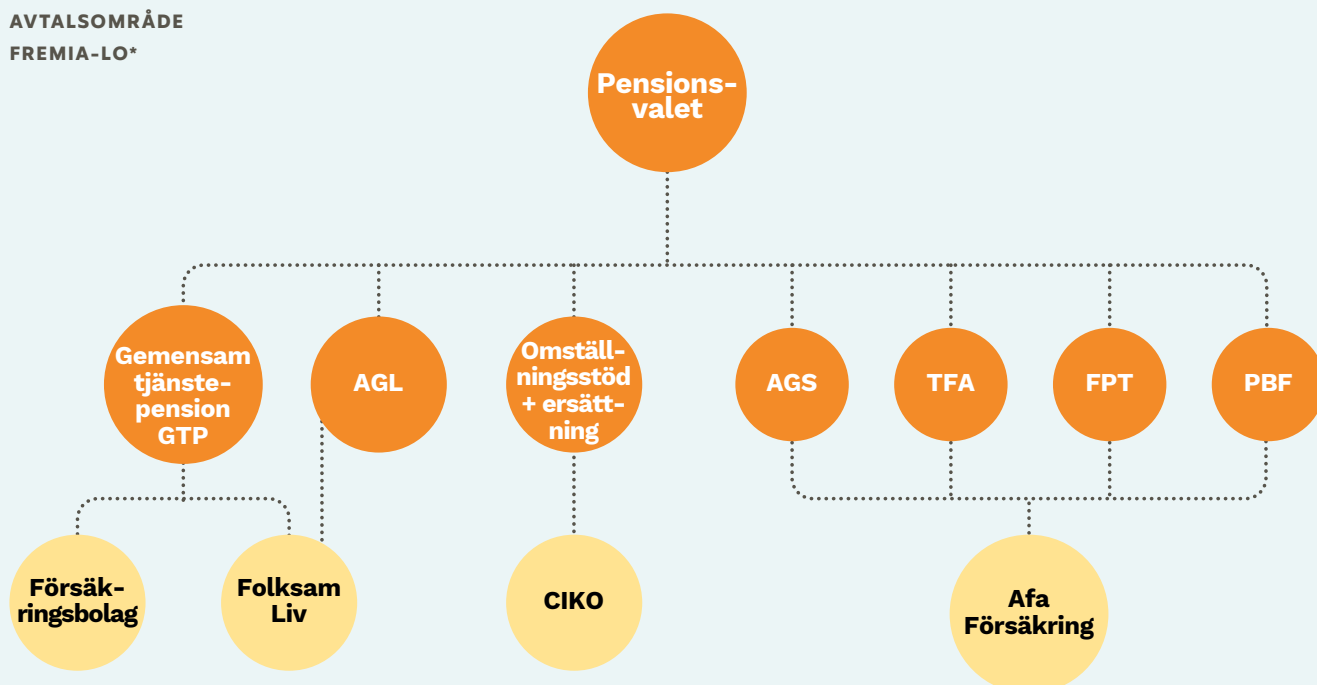


Pension och försäkring – så hänger det ihop

AVTALSOMRÅDE
SVENSKT NÄRINGSLIV-LO*



AVTALSOMRÅDE
FREMIA-LO*



* Se faktaruta på sida 15 för att se vilka försäkringar som försäkringsavtalen omfattar.

Avtalspension SAF-LO eller Gemensam tjänstepension (GTP) vid dödsfall

Om en anställd avlider kan nära anhöriga få ersättning genom Avtalspension SAF-LO om den anställda har valt återbetalningsskydd och/eller familjeskydd.

I Gemensam tjänstepension (GTP) kan anhöriga få ersättning via familjeskydd som ingår i försäkringsavtalet, men också via återbetalningsskydd om den anställda har valt till det.

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) eller Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)

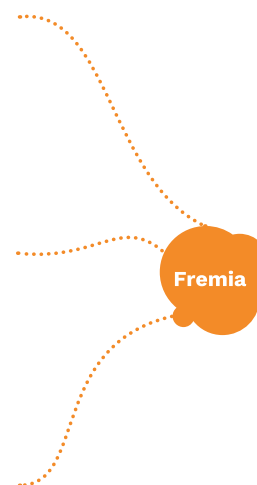
Om en anställd avlider kan ett skattefritt engångsbelopp betalas ut till make, maka, registrerad partner, sambo, arvsberättigade barn eller barnbarn genom TGL.

För avtalsområdet Fremia-LO ingår även föräldrar i gruppen som kan få ett skattefritt engångsbelopp från AGL.

Avtalspension SAF-LO eller Gemensam tjänstepension (GTP)

Avtalspension SAF-LO är premiebestämd tjänstepension. Sedan den 1 januari 2021 börjar den anställda tjäna in till Avtalspension SAF-LO från 24 års ålder och längst till 65 år, om inget annat är bestämt.

GTP är också premiebestämd tjänstepension som börjar tjänas in från 24 års ålder från den 1 januari 2021 – om arbetsgivare och anställd är överens kan den anställda börja tjäna in pension tidigare, och längst till och med 65 års ålder. Efter det kan arbetsgivaren ensidigt välja att fortsätta betala in premier.



Så administreras försäkringarna

Försäkringar enligt lag administreras av myndigheter; Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten, a-kassorna och Skatteverket. De kollektivavtalade försäkringarna administreras av Fora och Pensionsvalet.

Försäkringar enligt lag

Det är riksdag och regering som stiftar lagar och ser över författningar inom området försäkringar. Och det är Försäkringskassan, a-kassorna, Pensionsmyndigheten och Skatteverket som sköter administrationen. Skatteverket beslutar varje år om pensionsgrundande inkomst. Skatteverket skickar uppgiften till Pensionsmyndigheten och uppgiften kommer att ligga till grund för framtida pension. Läs mer om vad som gäller för varje försäkring och vem som administrerar den under respektive kapitel i boken.

Försäkringar enligt kollektivavtal

Det är arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer centralt som förhandlar och kommer överens om försäkringar som finns i kollektivavtalet. Därefter föreslår de sina medlemsförbund att acceptera överenskommelsen. I en del kollektivavtal kan det finnas kompletterade premier till tjänstepension utöver det som finns inom ramen för Avtalspension SAF-LO och Gemensam tjänstepension (GTP). De kollektivavtalade försäkringarna administreras av Fora och Pensionsvalet. Läs mer om vad som gäller för varje försäkring och vem som administrerar den under respektive kapitel i boken.

FÖRSÄKRINGSAVTALEN OMFATTAR DESSA FÖRSÄKRINGAR

Avtalsområde Svenskt Näringsliv-LO

- ▶ Avtalspension SAF-LO
- ▶ Omställningsstöd, Avgångsbidrag (AGB)
- ▶ Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- ▶ Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- ▶ Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- ▶ Föräldrapenningtillägg (FPT)
- ▶ Premiebefrielseförsäkring (PBF)

Avtalsområde Fremia-LO

- ▶ Gemensam tjänstepension (GTP)
- ▶ Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)
- ▶ Aktivt omställningsstöd, Omställningsersättning
- ▶ Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- ▶ Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- ▶ Föräldrapenningtillägg (FPT)
- ▶ Premiebefrielseförsäkring (PBF)



Det finns olika anställningsformer, både tillsvidareanställningar och tidsbegränsade.

Prisbasbelopp

Prisbasbeloppet följer den allmänna prisutvecklingen.

Inkomstbasbelopp

Inkomstbasbeloppet följer den allmänna inkomstutvecklingen i Sverige.

Vad påverkar försäkringsskyddet?

Försäkringsskyddet påverkas och beror på en rad olika saker. Bland annat vilken typ av anställning man har, anställningstiden, hur mycket man jobbar samt hur stor inkomst man förväntas ha under livet. Pensioner och ersättningar följer också hur samhällsekonomin förändras. Många ersättningar påverkas därför av pris- och inkomstutvecklingen.

Olika anställningsformer

Det finns olika anställningsformer, både tillsvidareanställningar och tidsbegränsade. Anställningsformen kan påverka försäkringsskyddet.

TILLSVIDAREANSTÄLLNING

I vida termer kan det beskrivas med att anställningen varar tills antingen den anställda eller arbetsgivaren eller båda beslutar om att den ska upphöra.

TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

Det finns olika tidsbegränsade anställningar. Lagen om anställningsskydd och kollektivavtal reglerar vad som gäller.

Tjänstetid – så avgör den

Tjänstetiden är den totala tid som man har jobbat. Tjänstetiden kan påverka storleken på ersättningen. Men det finns också försäkringar – genom lag eller kollektivavtal – som inte är beroende av hur länge man arbetat. För att få full ersättning krävs det ofta att man ska ha varit försäkrad eller arbetat under en viss tid. För den som inte kan uppfylla kravet minskas ersättningen. Ibland förekommer minimikrav på viss tjänstetid för att överhuvudtaget få ersättning.

Inkomst – så påverkar den

För de flesta försäkringar och pensioner är det inkomsten som avgör hur stor ersättningen blir. Ersättningen kan utgå från årsinkomsten, vissa årsinkomster eller på hela livsinkomsten. Ibland kan även fiktiva inkomster räknas in.

Basbelopp

De pensioner och försäkringar som finns både inom det allmänna och kollektivavtalade försäkringssystemet beräknas i förhållande till bland annat basbelopp. Det finns både prisbasbelopp, förhöjt prisbasbelopp och inkomstbasbelopp.

Index och basbelopp

De pensioner och försäkringar som finns både inom de allmänna och kollektivavtalade försäkringarna beräknas i förhållande till basbelopp, inkomstindex/balansindex och följsamhetsindexering. På så sätt värdesäkras försäkringar och pensioner i förhållande till priser och inkomster samt till pensionssystemets stabilitet.

Index

Det finns två olika index: inkomstindex och balansindex. Inkomstindex bygger på hur inkomsterna förändras under åren och är pensionssystemets så kallade ränta. Om skulderna är större än tillgångarna kan inte pensionerna följa löneutvecklingen. Därför finns också en balansräkning för pensionssystemet. Balansindex garanterar att pengarna i systemet ska räcka.

Basbelopp 2021

Det finns tre basbelopp: prisbasbelopp, inkomstbasbelopp och förhöjt prisbasbelopp. Prisbasbeloppen beräknas av Statistiska Centralbyrån och inkomstbasbeloppet av Pensionsmyndigheten, på uppdrag av regeringen.

De olika basbeloppen används i skilda sammanhang. Till exempel:

- ▶ **Prisbasbelopp 47 600 kr.** Inkomsttak för sjukpenning och aktivitets-/sjukersättning, garantipension samt arbetsskadelivränta.
- ▶ **Inkomstbasbelopp 68 200 kr.** Tak för pensionsgrundande inkomst (PGI), allmän pensionsavgift samt extra pensionsrätt vid barnår.
- ▶ **Förhöjt prisbasbelopp 48 600 kr.** När man beräknar pensionspoäng för tilläggspension.

47 600 kr

Prisbasbelopp

68 200 kr

Inkomstbasbelopp

48 600 kr

Förhöjt prisbasbelopp

Premier enligt branschavtal

De flesta branscher har avtal som säger att arbetsgivaren ska betala premie för deltidspension. Inom flera branschavtal ges också möjlighet till extra avsättning.

Deltidspension/Flexpension

Inom de flesta branscher är parterna överens om att arbetsgivaren ska betala en premie för deltidspension (flexpension). Det är Fora eller Pensionsvalet som har hand om pensionspremien för anställda. Vill du veta mer om deltidspension/flexpension? Läs mer i aktuellt kollektivavtal.

Livsarbetstids-/Arbetstidspension

Som anställd inom vissa branscher kan man också välja mellan extra avsättning till pension, ledighet eller kontantlön. Detta har parterna kommit överens om och ligger utanför Avtalspensionen SAF-LO och GTP. Vill du veta mer om vad som gäller? Läs mer i aktuellt kollektivavtal.



Vill du veta mer?
Läs mer i aktuellt
kollektivavtal.



Föräldra- ledighet

Enligt lag – föräldraförsäkring

När man får barn eller adopterar har man rätt att vara ledig. Både när barnets föds och när barnet växer upp. Föräldraförsäkringen kan ge den anställda ekonomiskt stöd och lägger grunden för när och hur länge man får vara ledig.

Föräldrapenning vid barns födelse/adoption

Föräldrapenningen går till båda föräldrarna och ges maximalt under 480 dagar sammanlagt för båda föräldrarna. Om föräldrarna har gemensam vårdnad har de rätt till föräldrapenning under 240 dagar var. Av dessa dagar måste föräldrarna ta ut 90 dagar vardera – dessa kan inte överlåtas. (Om barnet föddes före år 2016 gäller 60 dagar.)

För de föräldrar som har fått flera barn vid samma födsel får man 180 extra ersättningsdagar för varje barn. Föräldrapenning kan man också få under graviditet.

Barn födda år 2014 och senare

Föräldrapenning kan betalas ut från det att barnet föds tills det att barnet fyller 12 år eller när barnet slutar i årskurs 5 i grundskolan. Men den största delen av ersättningen måste plockas ut innan barnet har fyllt 4 år. Efter barnets 4-årsdag kan föräldrarna spara sammanlagt 96 dagar. För de föräldrar som har fått flera barn vid samma födsel får föräldrarna spara sammanlagt 132 dagar.

Barn födda före 2014

För barn som är födda före år 2014 finns särskilda regler. Föräldrarna kan som längst få föräldrapenning till och med att barnet avslutat första året i grundskolan. Om barnet fyller 8 år efter skolavslutningen kan man ta ut föräldrapenningen till och med den dagen som barnet fyller 8 år.

Olika ersättningsnivåer – så stor är ersättningen

Föräldern kan få föräldrapenning sju dagar i veckan. Även de dagar som man vanligtvis inte jobbar. Det finns tre olika ersättningsnivåer.

- ▶ Den första kallas för sjukpenningnivå och motsvarar ca 80 % av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) med ett inkomsttak på 10 prisbasbelopp. Det förutsätter att hen har haft en årsinkomst på minst 82 300 kr i minst 240 dagar i följd före barnets beräknade eller faktiska födelse. Ersättning på den nivån kan lämnas till förälder som är försäkrad för arbetsbaserad föräldrapenning.
- ▶ Den andra nivån kallas grundnivå och är 250 kr/dag. Grundnivån gäller för den förälder som inte har en inkomst eller har tjänat mindre än 117 590 kr på ett år.
- ▶ Den tredje nivån kallas för lägstanivå och gäller i 90 dagar. Lägstanivån är 180 kr/dag. Den kan lämnas till förälder som är försäkrad för bosättningsbaserad föräldrapenning och avser tid då föräldrapenning inte lämnas på sjukpenningnivån eller grundnivå.

Mer om hur man räknar ut sjukpenningen står det om på sida 26.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

- ▶ Socialförsäkringsbalk (2010:110) på riksdagen.se
- ▶ forsakringskassan.se



Den största delen av föräldrapenningen måste plockas ut innan barnet har fyllt 4 år.



Enligt kollektivavtal – Föräldrapenningtillägg (FPT)

Föräldrapenningtillägg (FPT) ger en kompletterande ersättning till anställda, som är föräldralediga och får föräldrapenning från Försäkringskassan.



För varje födelse har den anställda rätt till FPT under maximalt 180 kalenderdagar med föräldrapenning på sjukpenningnivå.

Anställningstid för rätt till FPT

För att anställda ska ha rätt till FPT via kollektivavtal måste man ha varit anställd under minst 12 eller 24 månader, inom en period på 4 år innan barnets födelse eller adoption, hos en eller flera arbetsgivare som har haft FPT-försäkringen. Om anställningstiden började innan arbetsgivaren hade försäkringen räknas denna också.

1. Anställningstid på minst 12 månader ger rätt till högst 60 dagar med FPT.
2. Anställningstid på minst 24 månader ger rätt till högst 180 dagar med FPT.

Frånvaro från arbetet mer än 6 månader i följd räknas inte som kvalifikationstid om inte frånvaro beror på sjukdom (med ersättning såsom sjuklön, sjukpenning eller sjuk-/aktivitetsersättning), hel ledighet med lön eller hel ledighet enligt föräldraledighetslagen.

Rätt till ersättning

En anställd som är föräldraledig har rätt till FPT under en sammanhängande ledighetsperiod med föräldrapenning på sjukpenningnivå. Ledigheten behöver inte vara förlagd till veckans alla dagar utan det är den ledighetsperiod som den anställda och arbetsgivaren kommer överens om. FPT gäller 18 månader från barns födelse eller adoption.

Uttag av FPT

För varje födelse eller adoption har den anställda rätt till FPT under 60 eller maximalt 180 kalenderdagar med föräldrapenning på sjukpenningnivå. Varje dag som den anställda får ersättning – oavsett om man får föräldrapenning helt eller delvis – räknas det som en hel dag. Föräldern kan välja mellan att ta ut föräldrapenningen till: 100 %, 75 %, 50 %, 25 % eller 12,5 %. FPT betalas ut proportionellt till hur mycket som tas ut av föräldrapenning enligt lag.



FPT betalas ut proportionellt till hur mycket som tas ut av föräldrapenning enligt lag.

Storleken på FPT

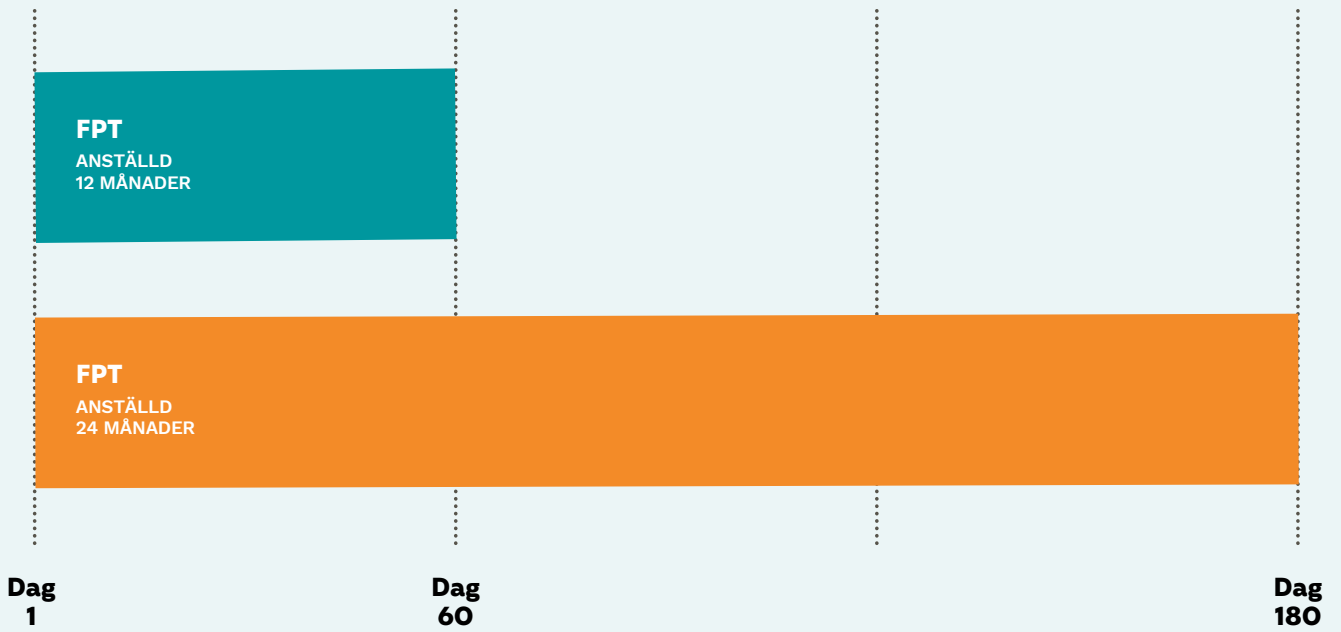
Ersättningen är 10 % på del av lönen upp till 10 prisbasbelopp och 90 % på den del av lönedelar utöver det. FPT är proportionell till hur mycket som tas ut av föräldrapenningen. Det finns inget inkomsttak i FPT:s ersättning.

Ansökan om FPT hos Afa Försäkring

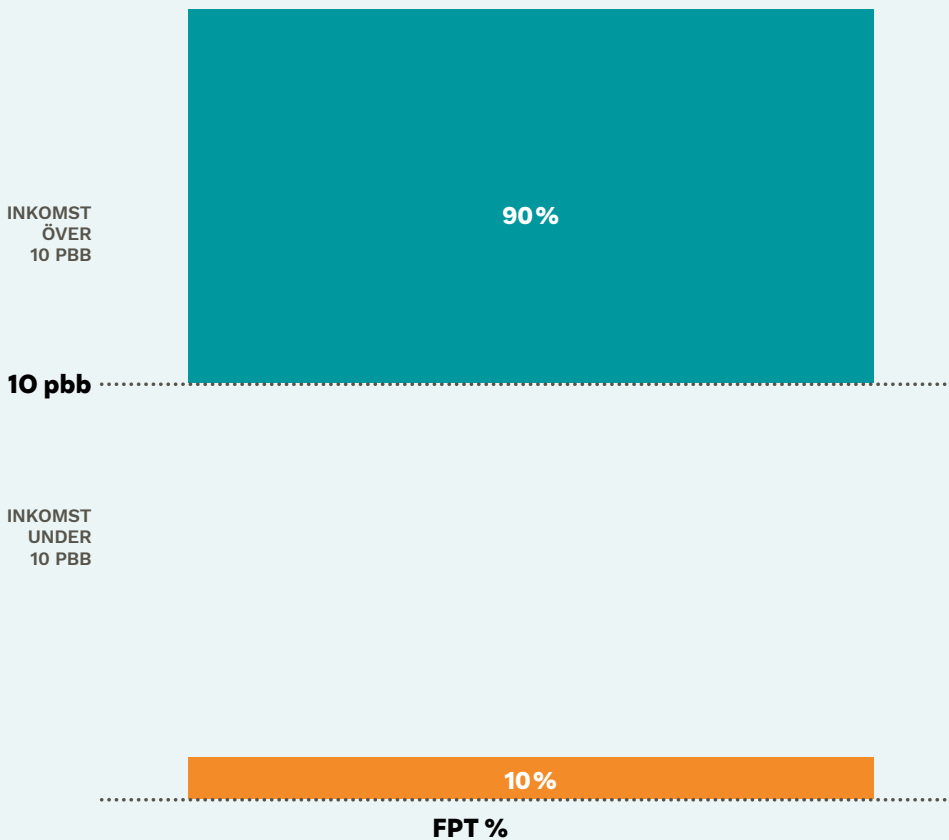
Den anställda måste själv ansöka om FPT hos Afa Försäkring. Ansökan måste göras inom 5,5 år efter barnets födelse eller adoption. Om ansökan görs senare får den anställda ingen ersättning. Arbetsgivaren kan också anmäla men har ingen skyldighet att göra det.



Uttag av FPT



Storleken på FPT





Premiefrielseförsäkring

När den anställda gör en ansökan om FPT hos Afa Försäkring ansöks om premiefrielseförsäkringen automatiskt. Den försäkringen är kopplad till tjänstepension som finns i kollektivavtalet. Försäkringen tar över inbetalning av premier till avtalspension när den anställda har graviditetspenning eller föräldraledighet med föräldrapenning i högst 13 månader från barns födelse eller adoption.

Man kan ha rätt till pensionsavsättning för tid innan FPT började gälla (1 januari 2014). Den blivande mamman kan få pensionsavsättning även när hon får graviditetspenning före barnets födelse från den 1 januari 2012.

Läs mer om premiefrielseförsäkring i kapitel om pension på sida 63 och 67.

SAMMANFATTNING FÖRÄLDRALEDIGHET

Föräldrapenningtillägg (FPT)

- ▶ Kvalifikation = minst 12 månader anställd
- ▶ Föräldrapenningtillägget ska ansökas innan barnet är 5,5 år
- ▶ Premiefrielseförsäkring
- ▶ Ca 10 % av föräldrapenningunderlaget upp till 10 pbb och 90 % för lönedelar däröver
- ▶ Max 180 dagars ersättning per födelse/adoption
- ▶ *En* sammanhängande period
- ▶ Har du fått barn efter år 2000 – anmäl för premiefrielseförsäkring

Checklista föräldraledighet

Markerad text = 



FÖRSÄKRINGS- INFORMATÖREN

- ▶ Informera de som ska eller redan har fått barn om Föräldrapenningtillägget (FPT).



DEN ANSTÄLLDA

- ▶ Kontakta Försäkringskassan för planering och uttag av föräldrapenning.
- ▶ Komma överens med arbetsgivaren när föräldraledigheten ska börja och sluta. FPT betalas ut under en sammanhängande ledighetsperiod. Därför är det viktigt att vara överens vilken period som gäller.
- ▶ Ansöka om FPT hos Afa Försäkring. När den anställda ansöker om FPT sker automatiskt ansökan om pensionsavsättning från premiefrielseförsäkringen om hen uppfyller åldersvillkoret för pensionsavsättning till tjänstepension.
- ▶ För föräldraledighet för barn födda mellan januari 2000 och december 2013 kan hen ha rätt till pensionsavsättning från premiefrielseförsäkringen hos Afa Försäkring.



ARBETS- GIVAREN

- ▶ Informera den anställda om att FPT är ett komplement till föräldrapenningen.
- ▶ Komma överens med den anställda när föräldraledigheten ska börja och sluta. FPT betalas ut under en sammanhängande ledighetsperiod.
- ▶ Bekräfta anställningen till Afa Försäkring när en anställd har ansökt om FPT.
- ▶ Rapportera lön som företaget har betalat ut till den anställda under året till Fora.
- ▶ Rapportera lön som företaget har betalat ut till den anställda under året till Pensionsvalet.



Sjukdom



Enligt lag – sjukförsäkring

Den som jobbar kan bli sjuk vilket innebär att man förlorar den vanliga lönen. Den allmänna sjukförsäkringen kan ge ekonomiskt stöd till den som är drabbad. Försäkringen täcker delar av den förlorade inkomsten.

Olika ersättningar

Om man blir sjuk och får nedsatt arbetsförmåga kan man ha rätt till sjuklön från arbetsgivaren. Man kan få sjuklön upp till 14 dagar för varje gång man går in i en sjukperiod. I början av sjukperioden gör arbetsgivaren ett avdrag på lönen (karensavdrag) som motsvarar 20 % av sjuklönen under en genomsnittlig vecka.

Från och med dag 15 i sjukperioden kan man få sjukpenning från Försäkringskassan.

Den som är yngre än 30 år och vars förmåga att jobba är nedsatt på grund av funktionsnedsättning eller sjukdom som antas vara minst ett år, kan få aktivitetsersättning. För den som är 30–64 år och har stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan kan sjukersättning beviljas tillsvidare.

Sjuklönelagen

Arbetsgivaren betalar sjuklön de första 14 kalenderdagarna när en anställd inte kan jobba på grund av sjukdom. Det gäller för anställda som är tillsvidareanställda eller har en tidsbegränsad anställning som omfattar minst en månad.

Den som är visstidsanställd under en kortare tid än en månad har rätt till sjuklön om denne har varit anställd i 14 dagar i följd. Flera anställningsperioder hos samma arbetsgivare får räknas samman, om uppehållet mellan dem inte är mer än 14 kalenderdagar.

Sjuklönens storlek

Den anställdas sjuklön under sjuklöneperioden är 80 % av lönen. Detta gäller oavsett hur hög lönen är. Vid varje sjukperiod ska också ett karensavdrag göras på sjuklönen motsvarande 20 % av sjuklönen under en genomsnittlig vecka. Se illustration på sida 26.

Så här räknar man ut sjukavdrag per timme för ersättningsdagarna i sjuklöneperioden: $20\% \times \text{månadslönen} \times 12 / 52 \times \text{veckoarbetstiden} = \text{sjukavdrag per timme}$.

Avdrag görs för varje timme som den anställda skulle ha jobbat om hen inte varit sjuk. Som veckoarbetstid räknas antalet arbetstimmar/helgfri vecka.

För den som har oregelbundna arbetstider räknar man ut veckoarbetstiden i genomsnitt/månad.

Särskilda regler vid återinsjuknande

Det händer att man är tillbaka på jobbet efter att ha varit sjuk och sedan blir sjuk på nytt. Om detta sker inom 5 kalenderdagar, räknas den nya perioden som fortsättning på den tidigare perioden. Man behöver alltså inte börja om med ett nytt karensavdrag. Arbetsgivaren räknar samman dagarna med tidigare sjukperiod och betalar sjuklön för en sjukperiod om 14 dagar och man får ersättning som om man varit sjuk i en följd.

Max 10 tillfällen med karensavdrag

Det finns ett tak för hur många karensavdrag man kan ha. Hos en och samma arbetsgivare får man som anställd ha max 10 dagar med karensavdrag under 12 månader. Den som blir sjuk en elfte gång får ersättning med 80 % av lönen utan karensavdrag i sjukperioden.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

- Socialförsäkringsbalk (2010:110) på riksdagen.se
- försäkringskassan.se



Enligt en del kollektivavtal kan arbetsgivaren betala sjuklön under en längre period än 14 dagar.

Sjukavdrag per timme:
 $20\% \times \text{månadslönen} \times 12$
 52 x veckoarbetstiden



Särskilt högriskskydd
= ej karens

Särskilt högriskskydd

Den som ofta är sjuk (fler än 10 gånger under ett år) eller sjuk länge (fler än 28 dagar i följd), kan ansöka om särskilt högriskskydd hos Försäkringskassan. Detta innebär att den anställda får sjuklön med 80 % utan karensavdrag. Läs mer på forsakringskassan.se.

Sjukpenning

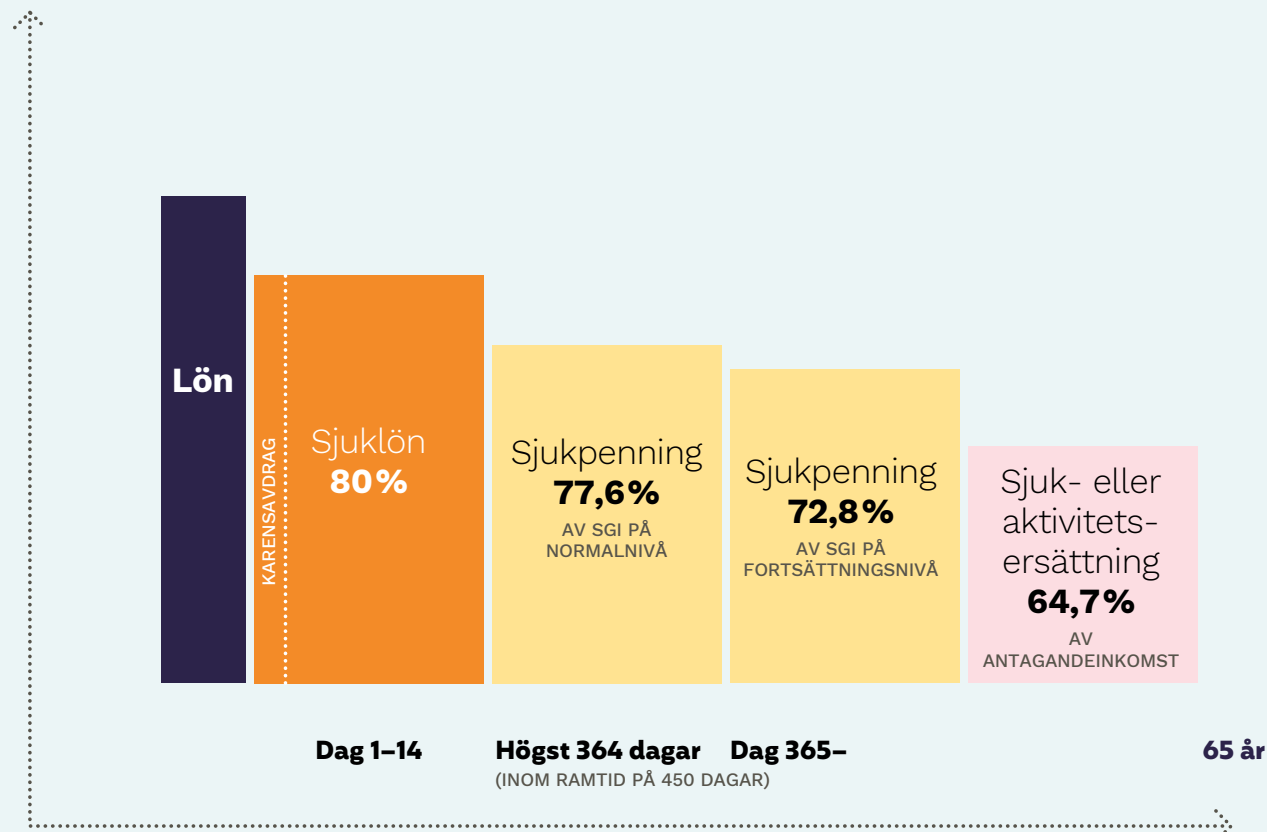
Alla som har en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) på minst 11 400 kr år 2021 – och jobbar i Sverige – kan ha rätt till sjukpenning genom Försäkringskassan. För att räkna ut den anställdas SGI tar man den beräknade lönen/månad gånger 12. SGI multipliceras därefter med faktorn 0,97. Detta betyder att sjukpenning betalas ut för SGI upp till 380 800 kr för år 2021 (8 prisbasbelopp). Multipliserat med 0,97 blir detta 369 376 kr.

Man får inte räkna in skattepliktiga förmåner eller semestertillägg i SGI. För den som är sjuk krävs det att arbetsförmågan är nedsatt med minst 25 % för att få sjukpenning. För rätt till hel sjukpenning krävs det att man inte kan jobba alls. Andra sjukpenningnivåer som man kan ha rätt till är 50 % eller 75 %.

För den som har fyllt 65 år och haft sjukpenning i 180 dagar kan Försäkringskassan pröva rätten till fortsatt sjukpenning. För den som har fyllt 70 år betalas

SGI: 
Månadslön x 12 x 0,97
upp till 8 pbb/år

Ersättningar vid sjukdom



sjukpenningen ut under sammanlagt och som längst i 180 dagar. Anställda har inte rätt till sjukersättning efter 65 år.

Aktivitets- och sjukersättning

Om man blir sjuk under lång tid finns två olika ersättningar. Den som är yngre än 30 år och har nedsatt arbetsförmågan på grund av sjukdom, skada eller funktionsnedsättning under minst 1 år kan få aktivitetsersättning. Från 19 års ålder kan man få hel sjukersättning om man bedömer att personen har stadigvarande nedsatt arbetsförmåga. Den som har stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan och har fyllt 30 år, men inte 65, kan få sjukersättning. För båda ersättningar gäller att arbetsförmågan är nedsatt med minst 25 %. Andra nivåer som man kan ha rätt till är 50 %, 75 % eller 100 %. Det är Försäkringskassan som betalar ut ersättningarna.

Arbetsplatsinriktad rehabiliteringsstöd

Arbetsgivaren kan få bidrag för att anlita experter för att utreda, planera, initiera, genomföra och följa upp arbetsplatsinriktade åtgärder.

Läs mer på
forsakringskassan.se

Rehabiliteringskedjan – så bedömer Försäkringskassan

Arbetsförmågan bedöms olika beroende på hur länge en anställd varit sjuk. Enligt rehabiliteringskedjan prövas arbetsförmågan, och därvid rätt till sjukpenning, mot det egna arbetet, mot annat arbete hos arbetsgivaren eller mot normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden vid olika tidpunkter. Sjukpenningen kan bytas ut mot rehabiliteringspenning om man går igenom en arbetslivsinriktad rehabilitering.

SJUKDAG 1-90

Den som är anställd kan ha rätt till sjukpenning om hen inte kan utföra sitt arbete hos sin arbetsgivare. Arbetsgivaren ska undersöka om den som är sjukskriven kan arbeta, dels genom att ta reda på om det finns arbetsuppgifter som personen kan göra eller om arbetsplatsen och arbetsförhållandena kan anpassas. Senast dag 30 i en sjukperiod ska arbetsgivaren ha upprättat en "plan för återgång i arbete" om förmågan att jobba antas nedsatt i minst 60 dagar. Planen kan begäras in av Försäkringskassan.

Rehabiliteringskedjan



SJUKDAG 91-180

Den anställda kan ha rätt till sjukpenning om hen inte kan utföra något arbete alls hos sin arbetsgivare. Arbetsgivaren måste undersöka möjligheten att anpassa arbetet så att personen kan fortsätta arbeta. Arbetsgivaren behöver också undersöka om det finns något annat lämpligt arbete i verksamheten.

SJUKDAG 181-364

Den som är anställd och fortfarande inte kan utföra något arbete på grund av sjukdom har bara rätt till sjukpenning om hen inte kan utföra något normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden. Om övervägande skäl talar för att arbetstagaren kan återgå i arbete hos arbetsgivaren före dag 365 kan bedömningen av arbetsförmågan mot normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden skjutas upp.

FRÅN SJUKDAG 366

Efter dag 365 bedöms alltid arbetsförmågan mot normalt förekommande arbete, förutom när det kan anses oskäligt.

Enligt kollektivavtal – Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS) kompletterar sjukpenningen och aktivitets- eller sjukersättningen när en anställd är sjuk och inte kan jobba.



AGS gäller för arbetare som inte kan jobba på grund av sjukdom eller olycksfall.

Vem kan få AGS?

Försäkringen gäller för anställda som inte kan jobba på grund av sjukdom eller olycksfall. Den anställda måste ha fastställd sjukpenninggrundande inkomst för att försäkringen ska gälla.

När får man ersättning?

För att få AGS måste den som är sjuk få minst 25 % i sjukpenning. När en anställd får sjukpenning på 77,6 % av SGI från dag 15 till 360 blir dag ersättning från AGS 12,5 % av sjukpenning. När sjukpenning lämnas med 72,8 % blir dag ersättning 13,3 % av sjukpenningen. AGS ger ingen dag ersättning för tiden efter dag 360 i sjukperioden eller för inkomster över 8 pbb, det så kallade taket. Vid beviljad sjuk- eller aktivitetsersättning kan AGS lämna en skattepliktig månadsersättning tills man fyller 65 år. För årsinkomster under 7,5 prisbasbelopp lämnas ersättning enligt en tabell. För årsinkomster över 7,5 tillkommer, vid beviljad månadsersättning, 65 % av inkomster mellan 7,5 och 20 prisbasbelopp och 32,5 % av inkomster mellan 20 och 30 prisbasbelopp.



AGS kan också ge ersättning vid smittbärande penning, förebyggande sjukpenning och rehabiliteringspenning.

Vem har rätt till ersättning?

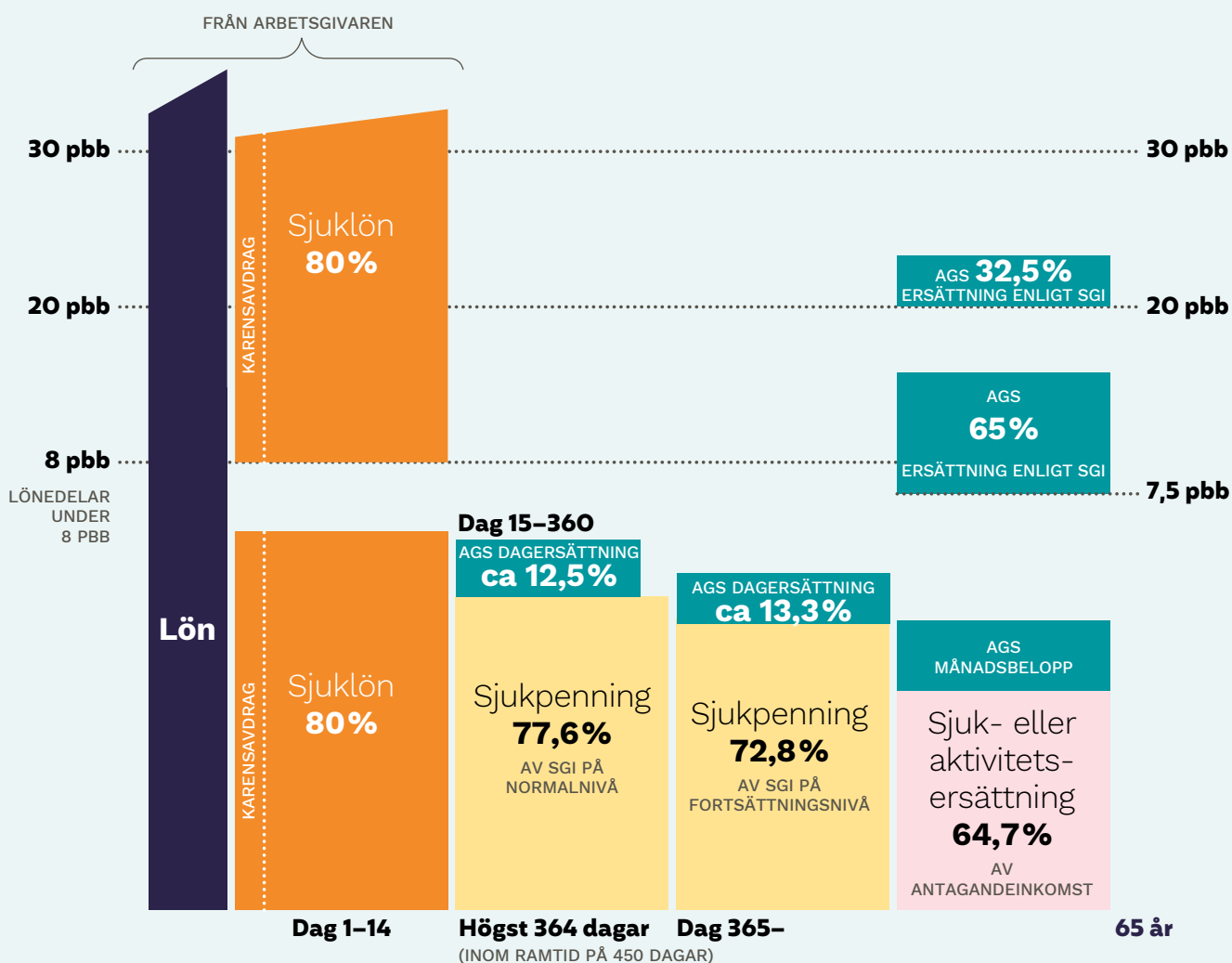
Den som har rätt till AGS måste ha varit anställd i 90 dagar. Om man har varit anställd hos en annan arbetsgivare som också har en AGS-försäkring kan denna tid räknas in. I det fall måste den som är sjuk ha jobbat där senast 2 år före den sista anställningen. Om den anställda varit tjänsteman hos en arbetsgivare som tecknat ITP-försäkring räknas det också som giltig anställningstid för AGS. Det kallas för försäkringsgrundande anställningstid. Det upphör om den anställda är borta från jobbet mer än 6 månader i följd. Om inte frånvaron beror på sjukdom eller ledighet enligt föräldraledighetslagen eller ledighet med lön. Om den anställda inte kan få sjukpenning gäller inte försäkringskyddet.



Efterskydd

AGS kan ge skydd åt den som är sjuk efter att den försäkringsgrundande anställningstiden är över. Efterskyddet gäller i 720 kalenderdagar. För att detta ska gälla måste den försäkrade ha en sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Om den anställda blir sjuk under tiden med efterskydd förbrukas inte några efterskydds dagar. Efterskyddet upphör om hen inte varit anmäld till Arbetsförmedlingen inom 3 månader. Samma sak gäller om man har varit anställd i sammanlagt 180 dagar hos arbetsgivare som inte har tecknat AGS. Efterskydd gäller inte heller om man får rätt till i huvudsak motsvarande förmåner på annat sätt. Anställd som slutar på en arbetsplats och inte följer avtalad uppsägningstid omfattas inte av efterskyddet.

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)



PBF

Premiefrielseförsäkring (PBF) innebär att premierna för tjänstepension betalas från premiefrielseförsäkringen istället för av arbetsgivaren från och med dag 15 i en sjukperiod.

Premiefrielseförsäkringen

I pensionsplanen för anställda ingår en premiefrielseförsäkring (PBF). Det innebär att premierna för tjänstepension betalas från premiefrielseförsäkringen istället för av arbetsgivaren från och med dag 15 i en sjukperiod. På så sätt fortsätter den som är sjukskriven att tjäna in pengar till sin tjänstepension.

En förutsättning för att premiefrielseförsäkringen ska gälla är att man får graviditetspenning, föräldrapenning, sjukpenning, rehabiliteringspenning, arbets-skadelivränta, sjuk- eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan.

När en anställd anmäler om ersättning från Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) hos Afa Försäkring görs automatiskt en ansökan om premiefrielseförsäkring.

Detsamma gäller när en anställd söker ersättning från Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) eller Föräldrapenningtillägget (FPT) hos Afa Försäkring.

Rehabiliteringsstöd – stöd till arbetslivsinriktad rehabilitering

Arbetsgivaren kan få ekonomisk ersättning för upp till hälften av sina kostnader när en anställd genomgår förebyggande insatser eller arbetslivsinriktad rehabilitering för både psykiska och fysiska besvär. Det är LO och Svenskt Näringsliv som gemensamt avsätter pengar genom den så kallade AGS-fonden. Arbetsgivaren ansöker om stödet hos Afa Försäkring.

SAMMANFATTNING SJUKDOM

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

- ▶ Grundvillkoret: 90 dagar arbete på företag ansluten till försäkringen
- ▶ Har du varit sjuk mer än 14 dagar – anmäl, även äldre sjukperioder
- ▶ Från 12,5% ersättning av SGI (motsvarar ca 10% av lönen)
- ▶ Premiefrielseförsäkring
- ▶ Gäller fram till dag 360 i sjukpenningperioden, därefter krävs nytt grundvillkor för nya ersättningsdagar
- ▶ Vid sjuk-/aktivitetsersättning, skicka in beslutet för att söka ersättning från AGS
- ▶ 720 friska dagars efterskydd, du ska stå till arbetsmarknadens förfogande samt ha fastställd SGI



Checklista sjukdom



FÖRSÄKRINGS- INFORMATÖREN

- ▶ Kontakta de som är eller har varit sjukskrivna längre, i normalfallet 15 dagar, och påminn dem om anmälan till Afa Försäkring.
- ▶ Påminna den som har fått beviljat sjuk- eller aktivitetsersättning om att de ska skicka kopia av beslutet och av det sista läkarintyget före beslutet till Afa Försäkring.
- ▶ Informera uppsagd och långledig, exempelvis studier, om vad som gäller efterskydden i Avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS).



DEN ANSTÄLLDA

- ▶ Göra en sjukanmälan till arbetsgivaren när man blir sjuk. Lämna ett läkarintyg till arbetsgivaren efter sju dagar.
- ▶ Om man blir sjuk längre än 14 dagar gör arbetsgivaren sjuk-anmälan till Försäkringskassan. Tänk på att man kan behöva anmäla om ändrat inkomst till Försäkringskassan.
- ▶ Ansöka om AGS hos Afa Försäkring om man har varit sjuk mer än 14 dagar. Bifoga kopia på läkarintyget.
- ▶ Vid beviljad sjukersättning eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan kan den anställda också anmäla och söka ersättning från AGS hos Afa Försäkring.



ARBETS- GIVAREN

- ▶ Betala sjuklön som är 80 % på lönen och eventuella anställningsförmåner.
- ▶ Efter 14 dagar sjukanmäla den anställda till Försäkringskassan så att den sjuka får sjukpenning.
- ▶ Bekräfta anställningen hos Afa Försäkring om den anställda har ansökt om AGS.
- ▶ Upprätta en plan senast dag 30 för hur den sjuka ska kunna gå tillbaka till jobbet. Detta gäller om den anställda förväntas vara sjuk i mer än 60 dagar. Det är företagets ansvar att förebygga sjukdom och rehabilitering!
- ▶ Arbetsgivaren har möjlighet att ansöka om ekonomiskt stöd för rehabilitering hos Försäkringskassan och Afa Försäkring.



Arbetssskada

Enligt lag – arbetsskadeförsäkring

Den som skadar sig på jobbet kan få ersättning från den allmänna arbetsskadeförsäkringen. Det är Försäkringskassan som hanterar försäkringen och betalar ut ersättning. Arbetsgivare har en skyldighet att anmäla en arbetsskada och kan göra det på Försäkringskassans och Arbetsmiljöverkets gemensamma sajt anmalarbetsskada.se.

Vem är arbetsskadeförsäkrad?

Alla som jobbar omfattas av Arbetsskadeförsäkringen. Både de som är tillsvidareanställda och de som har en tillfällig anställning. Försäkringen gäller också för vd, företagare och uppdragstagare. Dessutom omfattas den som studerar inom ett arbetsområde och utsätter sig för risk under dessa studier.

Vad är en arbetsskada?

- ▶ Olycksfall – om man råkar ut för en olycka eller skadar sig på jobbet.
- ▶ Färdolycksfall – om man råkar ut för ett olycksfall på väg till eller från jobbet. Om fordon som är trafikförsäkringspliktigt är inblandat betalas ersättningar från fordonets trafikförsäkring.
- ▶ Arbetssjukdom – om arbetsmiljön har en skadlig inverkan och orsakar sjukdom som varar i minst 180 dagar – om Försäkringskassan bedömt sjukdomen som arbetsskada eller om sjukdomen finns angiven i ILO-konventionen, se sida 38.
- ▶ Sjukdom som är framkallad genom smitta.

Så ersätter den allmänna arbetsskadeförsäkringen

Det är Försäkringskassan som bedömer om det är en arbetsskada och tar beslut om Arbetsskadeförsäkringen ska gälla. Försäkringen kan ersätta:

- ▶ Inkomstförlust (arbetsskadelivränta)
 - ▶ Vid dödsfall
- ▶ Tandvård
 - ▶ Sjukvård utanför Sverige.
- ▶ Särskilda hjälpmedel

Arbetsskadelivränta

Om en anställd går miste om inkomst på grund av en arbetsskada kan hen få ersättning i form av livränta. Livräntan kan normalt betalas ut längst till och med månaden innan man fyller 65 år. Om man råkar ut för arbetsskada efter att man har fyllt 65 år kan livränta betalas som längst till och med månaden innan man fyller 68 år. Ersättningen kan beviljas när skadan medför förlust av inkomst under minst ett år eller varaktigt. För att en livränta ska kunna beviljas krävs att inkomsten minskar med minst en femtondel (1/15) av tidigare inkomst. Inkomstminskningen måste också vara minst en fjärdedel av prisbasbeloppet/år.

Rätten till arbetsskadelivränta är en separat förmån som inte är beroende av om sjukersättning eller aktivitetsersättning är beviljad.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

- ▶ Socialförsäkringsbalk (2010:110) på riksdagen.se
- ▶ forsakringskassan.se

1/15

För att en livränta ska kunna beviljas krävs att inkomsten minskar med minst en femtondel av tidigare inkomst.



Arbetskadelifvräntan är pensionsgrundande för allmän ålderspension. Livräntan kan minskas eller dras in om inkomsten efter skadan förbättras eller om arbetsförmågan har förbättrats. I det här fallet betyder förbättrad arbetsförmåga att det bedöms möjligt för personen att skaffa ett arbete med lika inkomst som innan skadan. För att få livränta på grund av en arbetsskada måste man ansöka om ersättning hos Försäkringskassan.

Dödsfall

Om en anställd dör på grund av en arbetsskada kan anhöriga få ersättningar genom arbetsskadeförsäkringen:

- ▶ Begravningshjälp.
- ▶ Ersättning till familj i form av: omställningslivränta till make, maka, registrerad partner, vid vissa tillfällen sambo, förlängd omställningslivränta och livränta till barn.

Vid dödsfall som har orsakats av en arbetsskada behöver anhöriga lämna in en ansökan till Pensionsmyndigheten som prövar om man har rätt till ersättning och begravningshjälp.



När man som arbetsgivare får veta att en anställd har skadat sig är man skyldig att anmäla detta.

Arbetsgivarens skyldighet att anmäla en arbetsskada

När arbetsgivaren får veta att en anställd har skadat sig är hen skyldig att anmäla detta. För att göra en anmälan går arbetsgivaren in på Arbetsmiljöverkets och Försäkringskassans gemensamma sajt anmalarbetsskada.se. Arbetsgivaren intygar att den skadade är anställd. Det är Försäkringskassan som bedömer om det är en arbetsskada och rätten till ersättning. En redogörelse för hur det gick till när den anställda skadade sig kan vara värdefull för Försäkringskassan.

Den anställda ansöker om ersättning

Den anställda anmäler arbetsskada och ansöker om ersättning för kostnader i samband med arbetsskada och ersättning vid förlorad arbetsinkomst (livränta) på forsakringskassan.se.

Preskription

En försäkrad kan få livränta sex år tillbaka från ansökningstillfället.

Enligt kollektivavtal – Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) kan ge ersättning om man råkar ut för en arbetsskada på jobbet.

Så fungerar TFA

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) gäller för alla anställda. TFA kan ge den anställda olika former av ersättningar i samband med en arbetsskada:

- ▶ Vid sjukskrivning kan ersättning lämnas för hela inkomstförlusten som uppstår på grund av ett olycksfall i arbetet. Vid godkänd arbetsskada gäller ersättningen från första dagen i sjukskrivningsperioden.
- ▶ För kostnader, till exempel ersättning för läkarvård, läkemedel och sjukgymnastik.
- ▶ För sveda och värk.
- ▶ Ersättning för bestående fysiska och psykiska besvär.
- ▶ När ärr och andra utseendemässiga följder uppkommit vid skada.
- ▶ För tandskador.

Om den anställda dör till följd av arbetsskadan kan TFA ge ersättning för begravningskostnader och förlust av underhåll. Den kan också ge ersättning för en nära anhörigs personskada. Med detta menas att den som stått den avlidna nära (så som make, maka, registrerad partner, sambo, barn och föräldrar) kan få ersättning för till exempel psykisk chock som följd av dödsfallet.

Den anställda kan få ersättning från TFA även om hen inte har fått ersättning från Försäkringskassan.



Den anställda kan få ersättning från TFA även om hen inte har fått ersättning från Försäkringskassan.

Ansökan om ersättning

Den anställda anmäler arbetsskadan och söker ersättning på afaforsakring.se. Arbetsgivaren ska bekräfta anställningen på afaforsakring.se. Den anställda och arbetsgivaren kan följa ärendet genom att logga in på Afa Försäkring.

När gäller TFA?

Samtliga anställda omfattas av TFA från och med första anställningsdagen, oberoende av arbetstidens omfattning. För att få ersättning genom Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) gäller att skadan ska ha orsakats av något av följande:

- ▶ Olycksfall på jobbet.
- ▶ Färdolycksfall – olycksfall till eller från jobbet.
- ▶ Arbetssjukdom som varar i minst 180 dagar.
- ▶ Sjukdom framkallad genom smitta.

Försäkringen gäller också när en sjukskriven besöker arbetsplatsen under rehabilitering samt när en anställd jobbar utomlands. TFA-avtalet har förbättrats vid olika tillfällen och det är skadedatum eller visandedatum som styr vilka försäkringsvillkor som gäller. Utomlands gäller TFA även för skador som beror på miljöfaktorer som klart avviker från vad som förekommer i Sverige. Försäkringskyddet gäller enbart vid arbete.

Dag 1

Samtliga anställda omfattas av TFA från och med första anställningsdagen, oberoende av arbetstidens omfattning.



Afa Försäkring kan fatta beslut om TFA-ersättningar gällande sjukdomar/diagnoser som finns på ILO-listan utan att Försäkringskassan beslutat om arbetssjukdom.

Fremia

Inkomst ersättning under sjukperiod

Vid olycksfall inträffade efter den 1 juli 2013 kan ersättning, enligt skadeståndsrättsliga regler, ges för hela inkomstförlusten från dag 1. För olycksfall inträffade före detta datum gäller andra regler.

För avtalsområde Svenskt Näringsliv-LO-PTK gäller att för arbetssjukdom som visar sig efter den 1 januari 2021 kan man få ersättning under tid med sjuklön och sjukpenning för hela inkomstförlusten från dag 1. Arbetssjukdomen ska vara godkänd av Försäkringskassan eller finnas i ILO-listan och kvarstå i 180 dagar. För arbetssjukdomar med visandedag innan den 1 januari 2021 gäller att vållande ska bevisas för att inkomstförlusten under tid med sjuklön och sjukpenning ska ersättas.

För avtalsområdet Fremia-LO-PTK gäller samma regler för arbetssjukdom med visandedag från den 1 januari 2019. För arbetssjukdomar med visandedag innan den 1 januari 2019 gäller att vållande ska bevisas för att inkomstförlusten under tid med sjuklön och sjukpenning ska ersättas.

Vid färdolycksfall får man vanligtvis ingen inkomst ersättning från TFA.

Ersättning under akut sjukdomstid

För olycksfall som leder till läkarbesök, kan man få ersättning för läkar- och sjukvårdskostnader eller kostnader för vid olycksfallet skadade kläder, glasögon och liknande. Från ersättningen för kostnader dras en självrisk på 500 kr. Det minsta beloppet som betalas ut är 100 kr, vilket innebär att kostnaden måste uppgå till minst 600 kr för att någon ersättning ska betalas ut. Självriskan gäller skador som inträffat efter den 1 januari 2021.

Inom avtalsområde Svenskt Näringsliv-LO-PTK gäller att om man är sjukskriven i 30 dagar eller mer på grund av olycka, kan man få ersättning för sveda och värk från första dagen. För färdolycksfall eller olyckor på arbetsplatsen där trafikförsäkringspliktigt fordon är inblandat, ska ersättning sökas från trafikförsäkringen. Vid andra färdolycksfall, inträffade efter 1 april 2012, kan ersättning enligt skadeståndsrättsliga regler ges för kostnader från första dagen.

För arbetssjukdom inom avtalsområdet Svenskt Näringsliv-LO-PTK är vållandekravet sedan den 1 januari 2021 borttaget. Ersättning enligt skadeståndsrättsliga regler ges för kostnader samt ersättning för sveda och värk från första dagen. För arbetssjukdomar med visandedagen innan 1 januari 2021 gäller andra försäkringsvillkor.

För arbetssjukdom inom avtalsområdet Fremia-LO-PTK är vållandekravet sedan den 1 januari 2019 borttaget. Ersättning enligt skadeståndsrättsliga regler ges för kostnader samt ersättning för sveda och värk, från första dagen. För arbetssjukdomar med visandedagen innan 1 januari 2019 gäller andra försäkringsvillkor.

Fremia

Mesoteliom

Cancersjukdomen Mesoteliom är sedan 2008 undantagen från kravet på att vållande ska visas för att ersättning ska ges.

Smitta

Enligt TFA-villkoren räknas ersättningsbar smitta antingen som olycksfall i arbetet eller arbetssjukdom och ersättningen följer de aktuella regler som gäller för dessa arbetsskadetyper. För att det ska räknas som smittsam sjukdom ska besvären vara kvar i minst 180 dagar efter den dag då sjukdomen visade sig, och ha smittat på något av följande sätt:

- ▶ vid ett laboratorium där man arbetar med smittämnet
- ▶ genom arbete på sjukvårdsinrättning, genom arbete med behandling, vård eller omhändertagande av smittförande person
- ▶ vid omhändertagande eller hantering av smittförande djur eller material

Ersättning vid bestående arbetsförmåga

Om arbetsskadan innebär att man får bestående invaliditet och därför får minskad eller ingen inkomst, kan man få ersättning från TFA, såvida detta inte ersätts från Försäkringskassan eller annat håll. Ersättningen utbetalas antingen som engångsbelopp eller livränta. Engångsbeloppet är 40 % skattefritt och 60 % skattepliktigt. Livräntan är skattepliktig.

Ersättning vid invaliditet och bestående men

Som arbetsskadad kan man få ersättning för lyte eller annat stadigvarande men. Lyte är ett vanställande kroppsfel, som att man har blivit halt, förlorat en kroppsdel, fått ärr eller andra utseendemässiga förändringar. Begreppet ”annat stadigvarande men” används för fysiskt och/eller psykiskt lidande av bestående art som medför besvär i vardagen. Hit räknas förlust eller nedsättning av syn, hörsel, lukt eller smak. Det kan också handla om svårighet att röra sig eller smärtor vid vissa rörelser.

Ersättningen beräknas enligt skadeståndsrättsliga regler. Utgångspunkten är den medicinska invaliditetsgraden som man tror blir bestående för framtiden. Men även ålder och om den skadade har återgått i arbete eller inte. Om den skadade har återgått i arbete blir beloppen högre. För att se aktuella belopp, se tabellerna på trafikskadenamnden.se. Ansök om ersättning när skadan kan förutses bli bestående för framtiden. Ersättningen är skattefri.



Som arbetsskadad kan man få ersättning för lyte eller annat stadigvarande men.

Ersättning för särskilda olägenheter

Om arbetsskadan tydligt påverkar den drabbade i vardagen kan man få ersättning för särskilda olägenheter, utöver den summa som visas ovan. Om skadan medför merkostnader för framtiden kan man få ersättning från TFA i form av livränta eller engångsbelopp. Denna ersättning är skattefri och ska täcka kostnader som inte Försäkringskassan ersätter.

Ersättning vid dödsfall

En grundtanke är att efterlevande ska kunna ha samma levnadsstandard om en nära anhörig dör på grund av arbetsskada. Därför kan efterlevande få ersättning för den inkomst som går förlorad. Nära anhöriga kan också få ersättning för begravningskostnader från TFA, men detta måste samordnas med TGL och den allmänna arbetsskadeförsäkringen. Dessutom kan efterlevande få ersättning vid psykiska besvär som grundar sig på dödsfallet.



Efterlevande ska kunna ha samma levnadsstandard om en nära anhörig dör på grund av jobbet. Därför kan efterlevande få ersättning för den inkomst som går förlorad vid dödsfall.

Värdesäkring

Den livränta som den drabbade får via TFA är värdesäkrad enligt lagen om ändring av skadeståndslivräntor. Livräntorna räknas om vid varje årsskifte.

Efterskydd – preskription

Den som drabbats av en arbetssjukdom kan ha rätt till ersättning från TFA även om arbetssjukdomen visat sig efter det att man har slutat jobba. Tio år senare kan man få så kallad ideell ersättning för sveda och värk. Ersättning för inkomstförlust, förlust av underhåll, begravningskostnader och annat gäller sex år tillbaka i tiden från det att ansökan om ersättning har registrerats.

Inom avtalsområde Svenskt Näringsliv-LO-PTK vid cancersjukdom orsakad av asbestexponering i arbetet finns ingen åldersgräns längre för när sjukdomen ska ha visat sig. För försäkringsfall inträffade innan 1 januari 2021 gäller åldersgräns 75 år.

Inom avtalsområdet Fremia-LO-PTK togs åldersgränsen bort 1 januari 2019 för när cancersjukdom på grund av asbestexponering ska ha visat sig för att ersättning ska kunna utgå.



ILO-konventionen – förteckning över yrkessjukdomar

ILO-förteckning är en lista över yrkessjukdomar som är skapad av den Internationella arbetsorganisationen (ILO).

Tabell 1 – Förteckning nr 121 över yrkessjukdomar (reviderad 1980)

YRKESSJUKDOMAR	ARBETE SOM MEDFÖR EXPONERING FÖR RISKER*
1 Pneumokonioser orsakade av fibrosframkallande mineralpartiklar (silikos, antrakosilikos, asbestos) och silikotuberkulos förutsatt att silikos i väsentlig grad orsakat arbetsoförmåga eller döden.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
2 Sjukdomar i andningsorganen orsakade av hårdmetalldamm.	--
3 Sjukdomar i andningsorganen orsakade av damm av bomull (byssinos), lin, hampa eller sisal.	--
4 Astma orsakad av sensibiliserande eller irriterande ämnen som kan ge dessa effekter och som förekommer i arbetsprocessen.	--
5 Extrinsic allergisk alveolit och sviter därav orsakade av inandning av organiska dammpartiklar (enligt bestämmelser i landets lagstiftning).	--
6 Sjukdomar orsakade av beryllium eller giftiga föreningar därav.	--
7 Sjukdomar orsakade av kadmium eller giftiga föreningar därav.	--
8 Sjukdomar orsakade av fosfor eller giftiga föreningar därav.	--
9 Sjukdomar orsakade av krom eller giftiga föreningar därav.	--
10 Sjukdomar orsakade av mangan eller giftiga föreningar därav.	--
11 Sjukdomar orsakade av arsenik eller giftiga föreningar därav.	--
12 Sjukdomar orsakade av kvicksilver eller giftiga föreningar därav.	--
13 Sjukdomar orsakade av bly eller giftiga föreningar därav.	--
14 Sjukdomar orsakade av fluor eller giftiga föreningar därav.	--
15 Sjukdomar orsakade av koldisulfid.	--
16 Sjukdomar orsakade av toxiska halogenderivat av alifatiska eller aromatiska kolväten.	--
17 Sjukdomar orsakade av bensen eller dess giftiga homologer.	--
18 Sjukdomar orsakade av giftiga amino- och nitroderivat av bensen eller dess homologer.	--

YRKESJUKDOMAR	ARBETE SOM MEDFÖR EXPONERING FÖR RISKER*
19 Sjukdomar orsakade av nitroglycerin eller andra estrar av salpetersyra.	--
20 Sjukdomar orsakade av alkoholer, glykoler eller ketoner.	--
21 Sjukdomar orsakade av kvävande gaser: kolmonoxid, cyanväte eller toxiska föreningar därav, svavelväte.	--
22 Hörselnedsättning orsakad av buller.	--
23 Sjukdomar orsakade av vibrationer (rubbningar i muskler, senor, ben, leder, perifera blodkärl eller perifera nerver).	--
24 Sjukdomar orsakade av arbete i komprimerad luft.	--
25 Sjukdomar orsakade av joniserande strålning.	Allt arbete som medför exponering för joniserande strålning.
26 Hudsjukdomar orsakade av fysiska, kemiska eller biologiska faktorer som inte tagits upp under andra rubriker.	Allt arbete som medför exponering för den aktuella risken.
27 Primär hudcancer orsakad av tjära, beck, mineralolja, antracen eller föreningar, produkter eller rester av dessa substanser.	--
28 Lungcancer eller mesoteliom orsakade av asbest.	--
29 Infektions- eller parasitsjukdomar förvärvade i yrkesarbete som medför särskilt stor risk för smitta.	<p>A Hälsovårds- och laboratoriearbete.</p> <p>B Veterinärarbete.</p> <p>C Hantering av djur, djurkroppar, delar av djurkropp och handelsvaror som kan ha blivit kontaminerade av djur, djurkroppar eller delar av djurkroppar.</p> <p>D Annat arbete som medför särskilt stor risk för kontaminering.</p>

* När den här förteckningen tillämpas tas hänsyn till exponeringens art och grad.



SAMMANFATTNING ARBETSSKADA

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

- ▶ Alltid uppsöka sjukinrättning vid arbetsskada för att dokumentera
- ▶ Anmäl alltid både till Försäkringskassan och Afa Försäkring i samband med skadan
- ▶ 4 olika typer av arbetsskada, håll isär!
- ▶ Ta hjälp av ert fackförbund vid minsta oklarhet
- ▶ Glöm inte att anmäla när skadan kan förutses bli bestående för framtiden
- ▶ Det går att anmäla äldre skador
- ▶ Skada regleras utifrån de villkor som gällde vid skade-/visandedatum

Checklista arbetsskada



FÖRSÄKRINGS- INFORMATÖREN

- ▶ Informera om att arbetsskada ska anmälas både till Försäkringskassan och Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) hos Afa Försäkring, samt vikten av att anmäla rätt typ av arbetsskada (Olycka, Sjukdom, Färd eller Smitta). Viktigt att händelseförloppet beskrivs korrekt och utförligt i anmälan, görs i samråd med skyddsombud.
- ▶ Informera den skadade om vikten av att spara alla kvitton på kostnader som skadan medfört.



DEN ANSTÄLLDA

- ▶ Uppsöka sjukvårdsinrättning i direkt samband med olycksfallet, viktigt att skadorna dokumenteras.
- ▶ Anmäla sin skada i samråd med skyddsombud och arbetsgivaren samt söka ersättning via TFA hos Afa Försäkring genom att gå in på afaforsakring.se. Glöm inte att bifoga läkarintyg och en kopia av anmälan till Försäkringskassan.
- ▶ Spara kvitton på läkarbesök och andra kostnader så att du kan styrka dina kostnader om Afa Försäkring begär det.
- ▶ Om olyckan har skett med ett trafikförsäkringspliktigt fordon ska man anmäla samt söka ersättning från fordonets trafikförsäkring.
- ▶ Söka ersättning för eventuella kostnader för tandvård, hjälpmedel o.s.v. som har uppkommit i samband med en arbetsskada. Ansökan görs hos Försäkringskassan. Glöm inte att bifoga läkarintyg och en kopia av anmälan till Försäkringskassan.



ARBETS- GIVAREN

- ▶ Anmäla arbetsskadan på anmalarbetsskada.se, i samråd med skyddsombud och den drabbade. Den anställda och skyddsombudet ska ha en kopia på anmälan.
- ▶ Bekräfta anställningen på Afa Försäkrings arbetsgivarsidor när man får en avisering om att den anställda har gjort en anmälan.
- ▶ Komplettera och underteckna "Skadeanmälan TFA/TFA-KL" på afaforsakring.se.



Arbetsbrist

Enligt lag

– arbetslöshetsförsäkring

Arbetslöshetsförsäkringen är uppdelad i två delar – en inkomstrelaterad försäkring och en grundförsäkring. Den inkomstrelaterade försäkringen betalar ut ersättning till den som är medlem i en arbetslöshetskassa (a-kassa). Grundförsäkringen betalar ut en ersättning till de som inte är anslutna till någon a-kassa.

Ersättning från Arbetslöshetskassan

Det finns 25 a-kassor i Sverige och de flesta har bildats av de fackliga organisationerna. Vanligtvis är det arbetet eller verksamhetsområdet som avgör vilken a-kassa som man har rätt att tillhöra. Inspektionen för arbetslöshetsförsäkring (IAF) har tillsyn över arbetslöshetskassorna. Bland de 25 a-kassorna finns Alfa-kassan. Förutom att administrera inkomstbaserade ersättningen, administrerar Alfa-kassan och betalar ut grundersättning till de som inte är anslutna till någon a-kassa. A-kassan gäller fram till det att den anställda har uppnått 65 års ålder.

Inkomstbaserad ersättning

Rätt till ersättning baserad på inkomst har den som:

- ▶ varit medlem i en a-kassa minst 12 månader.
- ▶ uppfyllt arbetsvillkoret (se nedan).

Ersättningsnivåerna beskrivs på sida 44.

Grundersättning

Grundersättning betalas ut till den som har fyllt 20 år, uppfyller ett arbetsvillkor, men inte medlemsvillkoret. Grundersättningen som motsvarar heltid är max 365 kr/dag och utbetalas av den a-kassa som personen är medlem i. Om man inte är medlem i en a-kassa betalas grundersättningen ut av Alfa-kassan.

Villkor för ersättning från a-kassan

För att få ersättning från arbetslöshetsförsäkringen måste man uppfylla både grundvillkoren och arbetsvillkoret:

GRUNDEVILLKOR

Kunna arbeta minst 3 timmar varje arbetsdag, i genomsnitt minst 17 timmar i veckan

Vara anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen

Stå till arbetsmarknadens förfogande

ARBETSVILLKOR

Under de senaste 12 månaderna ha arbetat minst 6 månader och minst 80 tim/månad.

Alternativt under de senaste 12 månaderna ha arbetat 480 timmar under en sammanhängande tid av 6 månader, under minst 50 timmar varje månad.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

- ▶ Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring på riksdagen.se
- ▶ sverigesakassor.se

Tillfällig ändring till
1 januari 2023:

Grundersättning

510 kr/dag

För att få grundersättning från arbetslöshetsförsäkringen måste man uppfylla både grundvillkoren och arbetsvillkoret.

Tillfälligt ändrat
arbetsvillkor under perioden
13 april 2020–1 januari 2023:

- ▶ Under de senaste 12 månaderna ha arbetat minst 60 tim/månad under 6 månader
- ▶ Alternativt under de senaste 12 månaderna ha arbetat minst 40 tim/månad och 420 timmar totalt under en sammanhängande period av 6 månader



300

Den som har rätt till arbetslöshetsersättning kan få detta under 300 ersättningsdagar.

MEDLEMSVILLKOR

För att få inkomstbaserad ersättning måste man dessutom uppfylla ett medlemsvillkor. Medlemsvillkoret kräver att man måste ha varit medlem i a-kassan i minst 12 månader.

ÖVERHOPPNINGSBAR TID

Den tid som arbetsvillkoret ska vara uppfyllt under (12-månadersperioden) kan förlängas. Detta kallas för överhoppningsbar tid. Arbete som ligger längre än 12 månader tillbaka i tiden kan därför räknas med i arbetsvillkoret. Exempel på tid som kan hoppas över är sjukdom, föräldrapenning och avslutade heltidsstudier. Tiden som kan hoppas över är begränsad till 5 år.

SÅ LÄNGE FÅR MAN ERSÄTTNING

Den som har rätt till arbetslöshetsersättning kan få detta under 300 ersättningsdagar. Om man har barn som är under 18 år dag 300 får man ytterligare 150 dagar. Ersättningsperioden med arbetslöshetsersättning inleds alltid med 6 karensdagar. Därefter får man ersättning för högst 5 dagar/vecka. Ersättningen är en skattepliktig inkomst och pensionsgrundande för allmän pension.

ERSÄTTNINGSNIVÅER – DEN INKOMTBASERADE ERSÄTTNINGEN

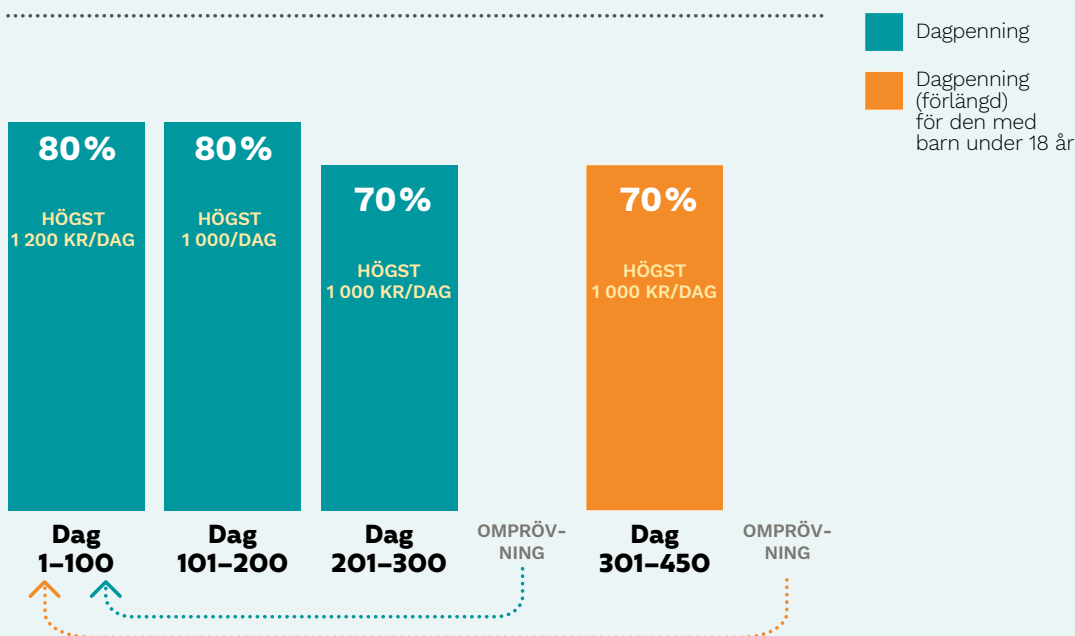
Den som är medlem i en a-kassa och uppfyller grund-, arbets- och medlemsvillkoret kan ha rätt till inkomstbaserad ersättning. Storleken på dagpenningen beror på den inkomst man hade innan man förlorade jobbet.

- ▶ Dag 1–100 är ersättningsnivån 80 %, som högst 910 kr i dagpenning.
- ▶ Dag 101–200 får man 80 % av sin tidigare inkomst, som högst 760 kr i dagpenning.
- ▶ Dag 201–300 får man 70 % av sin tidigare inkomst, som högst 760 kr i dagpenning.

Ersättningsnivåer – den inkomstbaserade ersättningen (enligt tillfälligt ändring)

Månadslön 100 %

MAX 25 025 KR/MÅNAD



- ▶ Efter dag 300 erbjuds den som är arbetslös att delta i jobb- och utvecklingsgarantin då aktivitetsstöd utbetalas med 65 %.
- ▶ Den som har barn under 18 år dag 300, får ytterligare 150 dagar i sin ersättningsperiod. Nivån på ersättningen fortsätter med 70 % av tidigare inkomst. Därefter gäller jobb- och utvecklingsgarantin med ersättningsnivån 65 %.
- ▶ För den som är arbetslös efter dag 450 respektive dag 300 görs en ny prövning om man uppfyller villkoren för en ny period.

Omställningspension och änkepension minskar inte dagpenningen. Privat pensionsförsäkring som inte har anknytning till förvärvsarbetet medför inte heller någon minskning av dagpenningen.

Om man har pension och blir arbetslös

För den som får utbetalning av sin tjänstepension eller gör förtida uttag av sin allmänna pension drar a-kassan av pensionsbeloppet från ersättningen. Det gäller även om man bara tar ut sin premiepension.

Tillfällig ändring till
1 januari 2023:

Dag 1–100 högst

1200 kr/dag

Dag 101–200 högst

1000 kr/dag

Dag 201–300 högst

1000 kr/dag

Enligt kollektivavtal – omställningsförsäkring

Omställningsförsäkringen ska underlätta omställningen för både arbetare och arbetsgivaren om det blir arbetsbrist på jobbet. Försäkringen innehåller ett omställningsstöd och en ekonomisk ersättning.

OMSTÄLLNINGSAVTALET MELLAN SVENSKT NÄRINGSLIV OCH LO:

Omställningsstöd

Försäkring om avgångsbidrag (AGB)

OMSTÄLLNINGSAVTALET MELLAN FREMIA OCH LO:

Aktivt omställningsstöd

Omställningsersättning

Engångsbelopp till GTP

Omställningsstöd mellan Svenskt Näringsliv och LO

Omställningsstödet hanteras av Trygghetsfonden TSL. TSL hjälper den som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist på vägen till ett nytt arbete, studier eller att starta eget. Det är företag med kollektivavtal och anställda i dessa företag som har rätt till omställningsstöd. Företag utan kollektivavtal, men som har tecknat avtal med Fora, omfattas endast av AGB.

VILLKOR FÖR OMSTÄLLNINGSTÖDET

Anställda som sägs upp på grund av arbetsbrist från en tillsvidareanställning kan få omställningsstöd. Även om uppsägningen inte är på heltid. Omställningsstöd kan också ges till anställda som slutar sin anställning utan att ha blivit uppsagd. I dessa fall behöver det tydligt framgå att den anställda slutar på företagets initiativ och på grund av arbetsbrist.

För den anställda ska arbetstiden i genomsnitt ha varit minst 16 timmar/vecka sammanhängande i 12 månader innan sista anställningsdag. Om den uppsagda



För att få omställningsstöd går företag och fack in på TSL:s hemsida (tsl.se) och ansöker om detta.



Anställd som blir uppsagd på grund av arbetsbrist från en tillsvidareanställning kan få avgångsbidrag (AGB).

AGB

AGB är ett engångsbelopp som betalas ut av Afa Försäkring.

varit anställd i flera företag som är anslutna till TSL får denna tid räknas samman.

Om det blir en tvist om uppsägningen har den anställda inte rätt till omställningsstöd. Möjligheten att ogiltigförklara uppsägningen eller yrka skadestånd preskriberas en vecka efter det att ansökan om stöd kommit in till TSL. Omställningsstödet gäller som längst till och med månaden innan man fyller 65 år.

Omställningsstödet är anpassat till varje enskild individ. Den uppsagda blir kontaktad av en kvalitetssäkrad omställningsrådgivare och tillsammans gör man de åtgärder som har beslutats. Efter detta återkopplar man resultatet till arbetsgivare och fack.

SÅ ANSÖKER MAN

För att få omställningsstöd går företag och fack in på [tsl.se](https://www.tsl.se) och ansöker om detta. Både företaget och det lokala facket ska signera ansökan. Därefter kontaktar TSL den uppsagda för att bedöma om, och vilka behov av stöd det finns.

Avgångsbidrag (AGB)

Anställd som blir uppsagd på grund av arbetsbrist från en tillsvidareanställning kan få Avgångsbidrag (AGB). Denna ersättning är ett engångsbelopp och kan betalas ut oavsett om den uppsagda blir arbetslös eller inte. Även anställd som slutar sin anställning frivilligt kan få AGB. Men det måste framgå att den anställda slutar på initiativ av företaget och på grund av arbetsbrist. Detta är vanligt vid avgångspension.

För att få AGB måste den uppsagda ha fyllt 40 år, och rätten upphör månaden innan hen fyller 65 år. Den uppsagda ska ha varit anställd i minst 50 månader under en 5-årsperiod hos ett eller flera företag som har AGB-försäkring. Perioden räknas bakåt, från tidpunkten då tillsvidareanställningen upphörde. Den anställda behöver inte bli helt uppsagd. För den som får arbetstiden nedsatt utbetalas AGB i proportion till förlorad arbetstid.

Anställd har ingen rätt till AGB om man:

- ▶ Fått rätt till hel sjukersättning före det att anställningen upphör.
- ▶ Fått eller erbjudits återanställning inom företaget eller koncernen inom 3 månader.
- ▶ Avböjt erbjudande om anställning hos ny arbetsgivare vid verksamhetsövergång. (Vid särskilda skäl kan AGB-nämnden besluta om undantag.)

AGB är ett engångsbelopp som betalas ut av Afa Försäkring. Engångsbeloppet vid heltidsarbete för 2021 är enligt följande:

- ▶ 37 070 kr för alla mellan 40 och 49 år (oförändrat engångsbelopp).
- ▶ Mellan 38 601 till 52 380 kr för ålder mellan 50 och 59 (engångsbeloppet höjs med 1 531 kr för varje levnadsår).
- ▶ 53 911 kr för alla mellan 60 och 64 år (oförändrat engångsbelopp).

Senast 2 år efter att anställningen har upphört måste Afa Försäkring ha fått in anmälan. Beloppet är skattepliktigt men inte pensionsgrundande. A-kassan minskas inte för att AGB utbetalas.

Fremia

Omställningsstöd mellan Fremia och LO

Avtalsparterna har bildat en stiftelse, Kollektivavtalsstiftelsen Omställning CIKO, som verkställer och administrerar omställningsavtalet Fremia-LO. Omställningsavtalet gäller anställda inom företag och organisationer inom kooperativ, ideell

och civilsamhällets verksamheter. Avtalet innehåller både aktivt omställningsstöd samt omställningsersättning – ersättning i form av engångsbelopp. I avtalsområde Fremia-LO gäller Omställningsavtalet längst till och med månaden i §32a LAS angivna åldern.

Aktivt omställningsstöd

Aktivt omställningsstöd hjälper den anställda att få ett nytt arbete. Det gäller när man blir uppsagd på grund av arbetsbrist från tillsvidareanställning. Det gäller också om man inte kan arbeta kvar på grund av sjukdom under förutsättning att den anställda inte kan utföra de arbetsuppgifter som hen är anställd för. Det ska ha konstaterats att arbetsgivaren saknar möjligheter att erbjuda anpassade eller alternativa arbetsuppgifter. Man måste ha varit anställd hos en eller flera arbetsgivare som har avtal med Fremia sedan minst 12 månader från att anställningen upphör. Man ska också ha en sysselsättningsgrad på minst 40 %. Den som har en tidsbegränsad anställning kan också få stöd om arbetstiden har varit minst 24 månader med minst 40 % sysselsättningsgrad hos en eller flera arbetsgivare.

Det finns ingen åldersgräns nedåt för att få del av det aktiva omställningsstödet. Arbetsgivaren och den uppsagda ansöker om omställningsstöd – själv eller tillsammans – hos CIKO.

Omställningsersättning

För omställningsersättning inom avtalsområde Fremia-LO gäller samma krav som för det aktiva omställningsstödet. Förutom detta krävs också att den anställda har arbetat i minst 50 månader under de senaste 5 åren på ett företag anslutet till Fremia eller till KFO. Den anställda måste ha fyllt minst 40 år. Omställningsersättning utbetalas med ett engångsbelopp på 50 % av inkomstbasbeloppet vid tiden för ansökan – 34 100 kr för år 2021. Om den uppsagda inte är heltidsanställd betalas ersättningen i proportion till sysselsättningsgraden. Om man blir uppsagd och återanställd med lägre sysselsättningsgrad kan man få ersättning för mellanskillnaden av sysselsättningsgraden mellan den tidigare och den nya anställningen.

Den anställda måste själv ansöka inom 18 månader om omställningsersättning hos CIKO. Tiden räknas från datum då tillsvidareanställningen slutade.

Engångsbelopp till Gemensam tjänstepension (GTP)

Den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist kan ha rätt till en engångspremie som betalas in till Gemensam tjänstepension (GTP) eller till Kooperationens Avtalspension KAP (som det hette innan 2019). Det är KFF-nämnden som beslutar hur många månadspremier som engångsbeloppet ska vara. Arbetsgivaren ska vända sig till Pensionsvalet inom sex månader från anställningens upphörande för att anmäla den anställda för ersättning av engångsbelopp. Om arbetsgivaren har missat det kan den anställda själv anmäla senast 24 månader efter att anställningen upphörde.

För att ha rätt till engångsbeloppet måste följande uppfyllas:

- ▶ Den som blir uppsagd ska ha hunnit tjäna in pensionsrätt i GTP eller Kooperationens Avtalspension KAP innan månaden för anställningens upphörande. Det ska ha gällt i minst tre år under de senaste fem åren.

Undantag gäller om man har fått en ny anställning hos samma arbetsgivare inom tre månader efter att anställningen upphört. Det gäller inte heller om man på grund av sjukdom har tjänat in pensionsrätt i GTP helt från premieförsäkring. Om man blir frisk senare kan man ha rätt till engångsbelopp.

Fremia

50 %

Omställningsersättning utbetalas med ett engångsbelopp på 50 % av inkomstbasbeloppet vid tiden för ansökan.

SAMMANFATTNING OMSTÄLLNING SVENSKT NÄRINGSLIV-LO**Avgångsbidragsförsäkring (AGB)****Omställningsstöd genom Trygghetsfonden SAF-LO (TSL)**

- ▶ Avgångsbidraget ska ansökas inom 2 år efter sista arbetsdagen
- ▶ Ej vid erbjudan om fortsatt arbete/ anställning
- ▶ Minst 50 månaders anställning under de senaste fem åren hos en eller flera arbetsgivare anslutna till försäkringen
- ▶ 2 delar, en omställningsdel och en kontantdel om försäkrad är över 40 år
- ▶ Gäller även då arbetstiden minskas p.g.a. arbetsbrist
- ▶ Trygghetsfonden SAF-LO (TSL)
- ▶ OBS! Gäller ej vid tvist om uppsägningen
- ▶ A-kassefrågor ska a-kassan svara på, regler ändras ofta

SAMMANFATTNING OMSTÄLLNING FREMIA-LO**Omställningsersättning och Aktivt omställningsstöd genom CIKO Engångsbelopp till gemensam tjänstepension (GTP)**

- ▶ Gäller vid arbetsbrist, hälsa eller tidsbegränsad anställnings avslut
- ▶ Ej vid erbjudan om fortsatt arbete/anställning
- ▶ Omställningsdel
- ▶ Kontantdel om försäkrad är över 40 år och uppfyller kvalifikationstid
- ▶ Extra avsättning till tjänstepension
- ▶ Gäller även då arbetstiden minskas p.g.a. arbetsbrist
- ▶ Omställning och kontantstöd ansöks hos CIKO, extra avsättning till tjänstepension ansöks hos Pensionsvalet (olika tidsgränser)
- ▶ OBS! Gäller ej vid tvist om uppsägningen
- ▶ A-kassefrågor ska a-kassan svara på, regler ändras ofta

Checklista arbetsbrist

 Markerad text = 


FÖRSÄKRINGS- INFORMATÖREN

- ▶ Informera om hur försäkringen om Avgångsbidrag (AGB) gäller – oavsett om det föreligger ett aktuellt hot om arbetsbrist eller inte.
- ▶ Ta kontakt med de anställda som berörs av uppsägning och påminn dem om AGB. Du ska både informera om hur AGB gäller och påminna om att det är den försäkrade själv som ansvarar för att anmäla.
- ▶ Informera den anställda om omställningsstödet som fack och arbetsgivare ska ansöka tillsammans om.
- ▶ Informera om hur Omställningsersättningen gäller – oavsett om det föreligger ett aktuellt hot om arbetsbrist eller inte.
- ▶ Informera anställda i avtalsområde Fremia-LO att aktivt omställningsstöd och omställningsersättning även omfattar anställda som på grund av ett sjukdomstillstånd inte kan utföra sina arbetsuppgifter och som arbetsgivaren saknar möjlighet att erbjuda andra arbetsuppgifter.



DEN ANSTÄLLDA

- ▶ Uppsagd ska anmäla sig hos Arbetsförmedlingen den första arbetslösa dagen.
- ▶ Inom avtalsområde SAF-LO ska den anställda alltid själv ansöka om AGB hos Afa Försäkring. Ansökan ska göras inom 2 år, räknat från det datum då tillsvidareanställningen upphörde.
- ▶ Inom avtalsområde Fremia-LO kan den anställda och arbetsgivaren ansöka om aktivt omställningsstöd och omställningsersättning hos CIKO. Men ansvaret ligger på den anställda att anmäla.
- ▶ Den anställda har 18 månader på sig att söka stöd hos CIKO, räknat från det datum då tillsvidareanställningen upphörde.
- ▶ Om arbetsgivaren har missat att anmäla till Pensionsvalet om engångsbelopp till GTP kan den anställda anmäla själv senast inom 24 månader.



ARBETS- GIVAREN

- ▶ Genomföra förhandling.
- ▶ När förhandlingen är klar ansöker arbetsgivaren tillsammans med det lokala facket om omställningsstöd till den uppsagda. Detta gör man hos TSL. Vissa villkor för anställningstid och ålder måste vara uppfyllda för att omställningsstödet ska gälla.
- ▶ Fylla i en del av blanketten när den uppsagda ansöker om AGB.
- ▶ Fylla i ett arbetsgivarintyg så att den som blir uppsagd får rätt till a-kassa. Det är ett krav om den uppsagda vill detta. Mer information finns på arbetsgivarintyg.nu.
- ▶ Inom avtalsområde Fremia-LO kan arbetsgivaren och den anställda ansöka om aktivt omställningsstöd och omställningsersättning hos CIKO.
- ▶ Arbetsgivaren ska kontakta Pensionsvalet om den anställda har rätt till engångsbelopp till GTP.



Dödsfall

Enligt lag

– ersättning till efterlevande

När en nära anhörig dör kan den närstående få efterlevandepension som ett ekonomiskt stöd. Efterlevandepension är en del av det allmänna pensionssystemet och består av omställnings- och garantipension, änkepension och barnpension.

Stöd till efterlevande vuxna

- ▶ Omställningspension
- ▶ Förlängd omställningspension
- ▶ Garantipension till omställningspension
- ▶ Änkepension

LÄS MER OM LAGEN PÅ

- ▶ Socialförsäkringsbalk (2010:110) på riksdagen.se
- ▶ pensionsmyndigheten.se

OMSTÄLLNINGSPENSION

Om en make, maka eller sambo dör kan man få en omställningspension om man inte har fyllt 65 år. För att ha rätt till omställningspension krävs att man var gift eller registrerad partner med den som avlidit och att man bott tillsammans under minst fem år eller har vårdnaden om barn som inte har fyllt 18 år.

För att sambo ska jämföras med make eller maka måste man ha, ha haft eller vänta gemensamt barn eller tidigare varit gifta.

FÖRLÄNGD OMSTÄLLNINGSPENSION

Om man har vårdnaden om barn kan man få förlängd omställningspension. Grundutbetalningstiden är 12 månader, men kan bli både längre eller kortare, beroende på barnens ålder. Förlängd omställningspension betalas till och med det yngsta barnet fyller 12 år. Har barnet fyllt 12 år får man 12 månaders förlängd omställningspension. Fyller barnet 18 år innan 12-månadersperioden får man förlängd omställningspension till och med den månaden barnet fyller 18 år eller tills dess man fyller 65 år.

ERSÄTTNING VID OMSTÄLLNINGSPENSION

Omställningspensionen är 55 % av den avlidnas beräknade ålderspension. Beräkningen görs som om den avlidna arbetat fram till 65 års ålder, det gäller både efterlevandepensionen till barn och till vuxna.

GARANTIPENSION TILL OMSTÄLLNINGSPENSION

Garantipensionen är ett grundskydd som fungerar som en utfyllnad till omställningspensionen. Om omställningspensionen är lägre än 8 449 kr/månad eller 101 388 kr/år kan man få garantipension som ett komplement till omställningspensionen så att man når upp till det beloppet.

ÄNKEPENSION ENLIGT ÖVERGÅNGSREGLER

Kvinnor som gifte sig före 31 december 1989 kan ha rätt till änkepension. Den som är född 1945 eller senare får i första hand omställningspension men kan i vissa fall och på vissa villkor samtidigt beviljas änkepension.

Stöd till efterlevande barn

Om en förälder dör har barnet rätt till ekonomiskt stöd:

- ▶ Barnpension
- ▶ Efterlevandestöd



Om en förälder eller båda föräldrarna avlidit kan barnet få barnpension och efterlevandestöd.

BARNPENSION

Om en förälder eller båda föräldrarna avlidit kan barnet få barnpension och efterlevandestöd. Pensionen betalas ut fram tills att barnet fyller 18 år. Om barnet går på grund- eller gymnasieskola blir pensionen förlängd fram till och med juni månad, det år då barnet fyller 20 år. Har bägge föräldrarna avlidit betalas barnpension efter varje förälder.

ERSÄTTNING VID BARNPENSION

Barnpensionens storlek beror på om den som avlidit haft ett eller flera barn.

- ▶ Barn som inte har syskon och är yngre än 12 år får 35 % av den avlidne förälderns framtida pension i barnpension. Om barnet har fyllt 12 år får det 30 %.
- ▶ Om det är flera barn med rätt till barnpension, ökar beloppet med 25 % för varje ytterligare barn så länge något barn är under 12 år. Oavsett hur många syskon det är delas det sammanlagda beloppet lika.
- ▶ Om det yngsta syskonet fyllt 12 får det 30 % i barnpension. För de andra syskonen läggs det till 20 %/barn. Oavsett hur många syskon det är delas det sammanlagda beloppet lika.

EFTERLEVANDESTÖD

Efterlevandestöd är ett ekonomiskt grundskydd för de barn som har en avliden förälder med en låg beräknad ålderspension. Ersättningen uppgår till 40 % av prisbasbeloppet, 1587 kr/månad. Om båda föräldrarna har avlidit är efterlevandestödet 80 %.

Enligt kollektivavtal – ersättning till efterlevande

Den anställda kan välja återbetalningsskydd och/eller familjeskydd inom Avtalspension SAF-LO. Skyddet ger ersättning till efterlevande om den anställda avlider.



Den anställda kan välja till ett återbetalningsskydd för sin tjänstepension. Detta innebär att den intjänade pensionen betalas ut till förmånstagare vid dödsfall.

Återbetalningsskydd inom Avtalspension SAF-LO och GTP

Den anställda kan välja till ett återbetalningsskydd för sin tjänstepension. Detta innebär att den intjänade pensionen betalas ut till förmånstagare vid dödsfall. Återbetalningsskydd omfattar vanligtvis värdet av hela pensionskapitalet som har tjänats in. Återbetalningsskyddet finns kvar även efter det att tjänstepensionen har börjat betalas ut, om det inte väljs bort. Men man kan inte välja till skyddet, om en pensionsutbetalning har påbörjats. Läs mer i kapitlet om pension på sida 61 för SAF-LO och sida 66 för GTP.

Familjeskydd inom Avtalspension SAF-LO

Anställd med Avtalspension SAF-LO kan komplettera tjänstepensionen med ett familjeskydd. Vid dödsfall före 65 års ålder betalas familjeskyddet ut efter det val man har gjort med 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp/år i 5, 10, 15 eller 20 år. Som längst kan familjeskyddet betalas ut till att den avlidna skulle ha fyllt 70 år. Premien för familjeskyddet bestäms för ett år i taget och reducerar premien till ålderspensionen. Den tar också hänsyn till den anställdas ålder. Familjeskyddet försäkras i Afa Livförsäkring.



Exempel på premie/år för familjeskydd

PREMIE/ÅR FÖR 1 PRISBASBELOPP ÅLDER	UTBETALNING 5 ÅR	UTBETALNING 20 ÅR
26 år	204 kr	666 kr
35 år	235 kr	767 kr
45 år	315 kr	1 026 kr
55 år	568 kr	1 447 kr
64 år	1 381 kr	1 747 kr

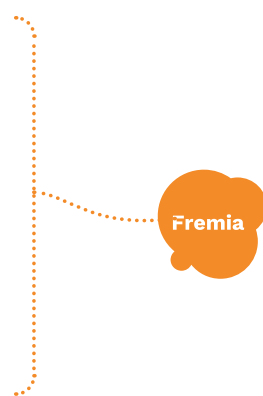
GTP

Den som har Gemensam tjänstepension (GTP) har automatiskt ett familjeskydd som betalas ut till förmånstagare under vissa villkor.

GTP-Familjeskydd

Den som omfattas av försäkringarna mellan Fremia-LO har automatiskt ett familjeskydd som betalas ut till förmånstagare under vissa villkor. Detta skydd ger totalt två förhöjda prisbasbelopp/år och betalas ut månadsvis under fem år från och med månaden efter dödsfallet.

Förmånstagare är i första hand, make, registrerad partner eller sambo och i andra hand barn. Om det inte finns någon vuxen efterlevande betalas försäkringsbeloppet ut till barn som är arvsberättigade. Detta kan ändras om man lämnar in ett nytt förordnande om förmånstagare, genom att kontakta Pensionsvalet. För att omfattas av GTP-familjeskydd måste man ha fyllt 18 år men inte 68 år. Man måste också ha påbörjat en tillsvidareanställning för att utföra arbete under minst tre månader. Läs mer i kapitlet om pension på sida 66.



Tjänstegrupplivförsäkringen (TGL) och Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och Avtalsgrupplivförsäkring (AGL) är livförsäkringar som betalas ut med engångsbelopp om en anställd avlider.

Följande förmåner ingår i båda försäkringarna till efterlevande:

- ▶ Grundbelopp
- ▶ Barnbelopp
- ▶ Begravningshjälp

TGL/AGL-belopp till efterlevande är fri från inkomst- och arvsbeskattning.

När gäller TGL och AGL?

TGL gäller från och med den dag som den anställda börjar jobba. Skyddet finns kvar så länge man är anställd. Om arbetstiden är mindre än 8 tim/vecka gäller skyddet bara om den anställda utfört arbete samma dag hen avlider. För anställda som har fyllt 65 år men jobbar kvar finns särskilda regler. Vid sjukdom eller olycksfall, ledighet med lön eller ledighet enligt föräldraledighetslagen gäller skyddet även efter 180 dagars frånvaro.

TGL

Gäller för avtalsområde Svenskt Näringsliv-LO

AGL

Gäller för avtalsområde Fremia-LO



Fremia

I de nya villkoren för AGL (1 januari 2019) har den normala slutåldern höjts till 68 år genom ändringen i §3a LAS.

Efterskydd TGL

TGL fortsätter vanligtvis att gälla när den försäkringsgrundande anställningstiden upphör. Om man har varit anställd under minst 180 dagar gäller efterskyddet i 180 dagar (allmän efterskyddstid). Om man inte har varit anställd i minst 180 dagar gäller efterskyddet lika många dagar som man har varit anställd. För att räkna ut den försäkringsgrundande anställningstiden får man räkna med tidigare anställningstid som är TGL-försäkrad anställningstid hos annan arbetsgivare.

Om man är borta från arbetet på grund av att man är sjuk, har ledighet med bibehållna anställningsförmåner eller har hel föräldrapenning under den allmänna efterskyddstiden får man behålla efterskyddet.

Skyddet gäller också för längre tid än sex månader under tid med hel rehabiliteringspenning på grund av sjukdom eller olycksfall.

Om den försäkrade är arbetssökande eller har hel föräldrapenning under den allmänna efterskyddstiden får hen behålla efterskyddet, dock i högst i 2 år.

Har den försäkrade lämnat sin anställning på grund av sjukdom eller olycksfall gäller försäkringsskyddet i TGL till 65 år.

Om den försäkrade har lämnat sin anställning på grund av arbetsbrist och gått i pension fram till 65 år har arbetsgivaren möjlighet att teckna "TGL vid tjänstepension" hos Afa Försäkring via Fora.

Anställd som omfattas av allmänt efterskydd i TGL har möjlighet att via Fora teckna fortsättningsförsäkring.

Efterskydd AGL

Efterskydd i AGL gäller i stort sett lika som för TGL. Om den försäkrade lämnat sin anställning på grund av sjukdom eller olycksfall gäller dock försäkringsskyddet i AGL till enligt i §32a LAS angivna ålder.

Anställd som omfattas av AGL kan teckna AGLs fortsättningsförsäkring hos Folksam som är försäkringsgivare för Avtalsgrupplivförsäkring AGL.

Fremia

Ersättningar – grundbelopp, barnbelopp och begravningshjälp

Ersättning betalas ut i form av grundbelopp, barnbelopp och begravningshjälp. Vilka, och storlek på belopp beror på arbetstid, ålder och vilka efterlevande det finns.

- ▶ Minst 16 timmar per vecka ger hel ersättning.
- ▶ Minst 8 timmar per vecka men max 16 timmar per vecka ger halv ersättning.
- ▶ Under 8 timmar per vecka ger bara begravningshjälp.

Grundbelopp

Ett grundbelopp på högst 6 prisbasbelopp betalas ut till efterlevande som är förmånstagare. Om det inte finns förmånstagare betalas inte något grundbelopp ut. Grundbeloppet betalas ut med utgångspunkt från den avlidnes ålder.

Helt grundbelopp betalas ut om den avlidna arbetat minst 16 timmar per vecka. Halvt belopp betalas ut om arbetstiden har varit minst 8 timmar men mindre än 16 timmar per vecka.

Grundbelopp =
Högst
6 prisbasbelopp

ANSTÄLLD ÅR VID DÖDSFALLET	HELT GRUNDBELOPP	HALVT GRUNDBELOPP
Under 55 år	285 600 kr	142 800 kr
55 men ej 56 år	261 800 kr	130 900 kr
56 men ej 57 år	238 000 kr	119 000 kr
57 men ej 58 år	214 200 kr	107 100 kr
58 men ej 59 år	190 400 kr	95 200 kr
59 men ej 60 år	166 600 kr	83 300 kr
60 men ej 61 år	142 800 kr	71 400 kr
61 men ej 62 år	119 000 kr	59 500 kr
62 men ej 63 år	95 200 kr	47 600 kr
63 men ej 64 år	71 400 kr	35 700 kr
64 eller däröver	47 600 kr	23 800 kr

Barnbelopp

Om den anställda har barn under 17 år reduceras inte grundbeloppet, även om den anställda är 55–65 år. Barnbelopp betalas ut med 0,5–2 prisbasbelopp för varje barn under 21 år. Se tabellen nedan.

BARNET ÄR VID DEN ANSTÄLLDAS DÖDSFALL	HELT BARNBELOPP	HALVT BARNBELOPP
Under 17 år	95 200 kr	47 600 kr
17–18 år	71 400 kr	35 700 kr
19–20 år	47 600 kr	23 800 kr



Barnbelopp betalas ut med 0,5–2 prisbasbelopp för varje barn under 21 år.

Begravningshjälp

Ett dödsbo får begravningshjälp med halvt prisbasbelopp, 23 800 kr, när försäkringsskyddet finns.

Makeförsäkring

Om den anställdas make, maka, registrerad partner eller sambo avlider, får dödsboet begravningshjälp med 23 800 kr. Förutsättningen är att make, maka, registrerad partner eller sambo själv inte omfattas av TGL eller AGL.

Den försäkrade får inte ha fyllt 65 år (avtalsområde Svenskt Näringsliv-LO) eller 68 år (avtalsområde Fremia-LO) och den försäkrade ska inte ha fyllt 70 år. Den försäkrade måste också ha varit anställd för att arbeta under minst 16 tim/vecka. Om det finns hemmaboende barn under 17 år betalas det ut ett barnbelopp på 1 prisbasbelopp, 47 600 kr till varje barn.

Förmånstagare TGL

Enligt försäkringsvillkorens generella förmånstagarförordnande gäller följande ordning:

1. Make, maka, registrerad partner
2. Sambo som har, har haft eller väntar barn med den försäkrade, eller sambo med vilken den försäkrade tidigare varit gift eller registrerad partner med
3. Annan sambo
4. Arvsberättigade barn eller barnbarn.

65 år

Avtalsområde
Svenskt Näringsliv-LO

68 år

Avtalsområde Fremia-LO





Kom ihåg! Ett förmånstagarförordnande bör vara aktuellt, om till exempel familjeförhållandena ändras.

Fremia

Samboförhållande enligt punkt 2 och 3 ska ha varit stadigvarande och äktenskaps- eller partnerskapsliknande. Båda ska vara ogifta. Saknas gemensamt barn ska både sambon och den försäkrade ha fyllt 18 år. Sammanboende enligt punkt 3 ovan ska ha varit i minst sex månader.

Efterlämnar den försäkrade både arvsberättigade barn och annan sambo betalas hälften av grundbeloppet till sambon och hälften till barnen. Om man vill ha en annan ordning av förmånstagare måste detta anmälas skriftligt till Afa Försäkring.

Förmånstagare AGL

Förmånstagare till grundbeloppet är i nämnd ordning följande:

1. Make, maka, registrerad partner
2. Sambo
3. Barn eller barnbarn
4. Föräldrar.

Man kan ändra ordningen genom ändring av förmånstagarförordnade. För att göra det, kontakta Pensionsvalet.

Barnbelopp TGL och AGL

Barnbelopp betalas ut om den avlidne efterlämnar arvsberättigat barn under 21 år. Om make, maka, registrerad partner, sambo inte finns, kan beloppet betalas ut till den avlidnes syskon som inte fyllt 21 år. Förutsättning är att ingen av syskonens föräldrar ska vara i livet.

SAMMANFATTNING DÖDSFALL

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)/Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)

- ▶ 3 delar:
 - grundbelopp
 - barnbelopp
 - begravningshjälp
- ▶ Förmånstagarförordnande, se över dessa
- ▶ Makeförsäkring, begravningshjälp och eventuellt barnbelopp
- ▶ Efterskydd 180 dagar (arbetslös eller föräldrapenning gäller max 2 år)
- ▶ Tjänstepension med familjeskydd och/eller återbetalningsskydd

Tips! [efterlevandeguiden.se](https://www.efterlevandeguiden.se)



Checklista dödsfall

Markerad text = 



FÖRSÄKRINGS- INFORMATÖREN

- ▶ Informera de efterlevande om Tjänstegrupplivförsäkringen (TGL) och eventuellt återbetalningsskydd i den kollektivavtalade tjänstepensionen.
- ▶ Informera de efterlevande om Avtalsgrupplivförsäkringen (AGL) och eventuellt återbetalningsskydd i den kollektivavtalade tjänstepensionen.
- ▶ Viktigt att då och då påminna anställda om att samla alla viktiga försäkringspapper och annan information för att underlätta för sina närmaste om det värsta skulle inträffa.
- ▶ Att också se över förmångstagarförordnande i TGL och Avtalspension SAF-LO i grupplivförsäkring med flera.
- ▶ Att också se över förmånstagarförordnande Avtalsgrupplivförsäkringen (AGL) och Gemensam tjänstepension (GTP), i grupplivförsäkring med flera.
- ▶ Tipsa de efterlevande om efterlevandeguiden.se



DE EFTERLEVANDE

- ▶ I de flesta fall behöver efterlevande inte ansöka om efterlevandepension, det sker med automatik (se information på sida 51). Pensionen kan beviljas tre månader retroaktivt från ansökningsmånaden. Blanketter finns hos Pensionsmyndigheten. Registerutdrag från Skatteverket ska bifogas ansökan.
- ▶ Anmälan till TGL om anställds eller makes, makas, registrerad partners eller sambos dödsfall ska snarast göras på en blankett som kan skrivas ut från afaforsakring.se för TGL (SAF-LO).
- ▶ Kontrollera med Fora om den avlidna hade återbetalningsskydd och/eller familjeskydd som tillval till sin Avtalspension SAF-LO.
- ▶ Anmälan till AGL om anställds eller makes, makas, registrerad partners eller sambos dödsfall ska snarast göras på en blankett som kan skrivas ut från pensionsvalet.se
- ▶ Kontrollera med Pensionsvalet AB om den avlidna hade återbetalningsskydd som tillval till sin Gemensam Tjänstepension GTP.
- ▶ Kontrollera med AFA Försäkring, Fora, Folksam eller Pensionsvalet om den avlidna hade tecknat en individuell TGL eller AGL fortsättningsförsäkring.



ARBETS- GIVAREN

- ▶ Arbetsgivaren kan stötta efterlevande till en anställd genom att informera om att de kan få ersättning från Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) eller Avtalsgrupplivförsäkring (AGL) om en nära anhörig har avlidit.
- ▶ Bekräfta till Afa Försäkring att den avlidna har varit anställd (blanketten "Anmälan om dödsfall (TGL)").
- ▶ Bekräfta till Pensionsvalet att den avlidna har varit anställd (blanketten "Dödsfallsanmälan (AGL)").
- ▶ Om dödsfallet beror på en arbetsskada ska arbetsgivaren göra en anmälan till Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket på sajten anmalarbetsskada.se.



Pension

Enligt lag – allmän pension

Alla som har arbetat eller varit bosatta i Sverige kan ha rätt att få så kallad allmän pension. Den allmänna pensionen grundas på alla inkomster som man har betalat skatt för och består av två delar: inkomstpension och premiepension. Det är Pensionsmyndigheten som ansvarar för den allmänna pensionen som betalas ut så länge man lever.

Pensionsgrundande inkomst (PGI) ger pensionsrätt

I den allmänna pensionen är det livsinkomsten som styr över hur stor pensionen blir. Alla beskattningsbara inkomster som man haft samt alla ersättningar från social- och arbetslöshetsförsäkringar ger pensionsrätt.

För att tjäna in till pensionsrätt måste den totala, årliga inkomsten överstiga 42,3 % av prisbasbeloppet (pbb för år 2021 är 47 600 kr). Pensionsrätten räknas från första kronan och det finns ingen nedre eller övre åldersgräns för att börja tjäna in detta.

Det är Skatteverket som avgör hur stor den pensionsgrundande inkomsten (PGI) blir. Beslutet grundar sig på de deklARATIONER som man haft genom årens lopp. PGI kan aldrig vara högre än 7,5 inkomstbasbelopp (för 2021 är det 511 500 kr/år eller 42 625 kr/mån). För att få maximal PGI måste inkomsten – före avdrag för den allmänna pensionsavgiften – uppgå till 550 000 kr (8,07 inkomstbasbelopp). Den allmänna pensionsavgiften är 7 %.

Pensionsrätt när man inte jobbar

Den som har småbarn, studerar eller har sjuk- eller aktivitetsersättning kan få kompensation av staten. Då betalar staten in pensionsavgifter som motsvarar en fiktivt beräknad inkomst. Den fiktivt beräknade inkomsten kallas pensionsgrundande belopp.

För att pensionsrätterna från de fiktiva inkomsterna ska kunna räknas med i den framtida pensionen behöver man ha minst fem år med inkomster innan man fyller 70 år. Inkomsterna ska motsvara minst två inkomstbasbelopp för det aktuella året.

Avgifter

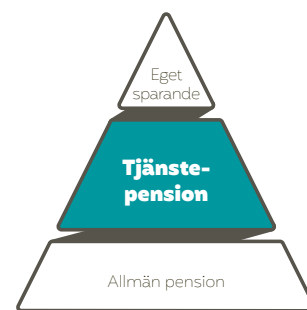
En av grundtankarna i pensionssystemet är att pensionerna ska finansieras av arbetsgivarna och löntagarna. Finansieringen sker via arbetsgivaravgiften och den egna pensionsavgiften. Avgifterna går till inkomstpension och premiepension. Den totala avgiften ska vara 18,5 % varav 16 % går till inkomstpension och 2,5 % går till premiepension. För att tjäna in till allmän pension ska man ha en årsinkomst mellan 20 135 kr och 550 000 kr (2021).

Inkomstpension

Av arbetstagarens pensionsgrundande årsinkomst och andra skattepliktiga ersättningar går 16 % till inkomstpension. Alla pensionsrätter man tjänat in – år för år – bildar tillsammans en pensionsbehållning. Inkomstpensionen följer inkomstutvecklingen i Sverige och indexerar upp allt eftersom. Om pensionssystemets skulder skulle vara större än tillgångarna beslutar man i stället om ett balansindex för att garantera att pengarna i systemet ska räcka. Från september 2021 kommer inkomstpensionstillägget som är en ny förmån som man kan få, ett tillägg till allmän pension. Läs mer på pensionsmyndigheten.se.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

- ▶ Socialförsäkringsbalk (2010:110) på riksdagen.se
- ▶ pensionsmyndigheten.se



Pensionspyramiden



Garantipensionen är ett grundskydd för den som haft en låg eller ingen inkomst under livet.

Premiepension

Varje år avsätts 2,5% av den pensionsgrundande inkomsten och andra skattepliktiga ersättningar till premiepensionen. Här väljer man själv om hur pengarna ska placeras. Görs inget val ligger pengarna kvar i det statliga förvalsalternativet AP7 Såfa.

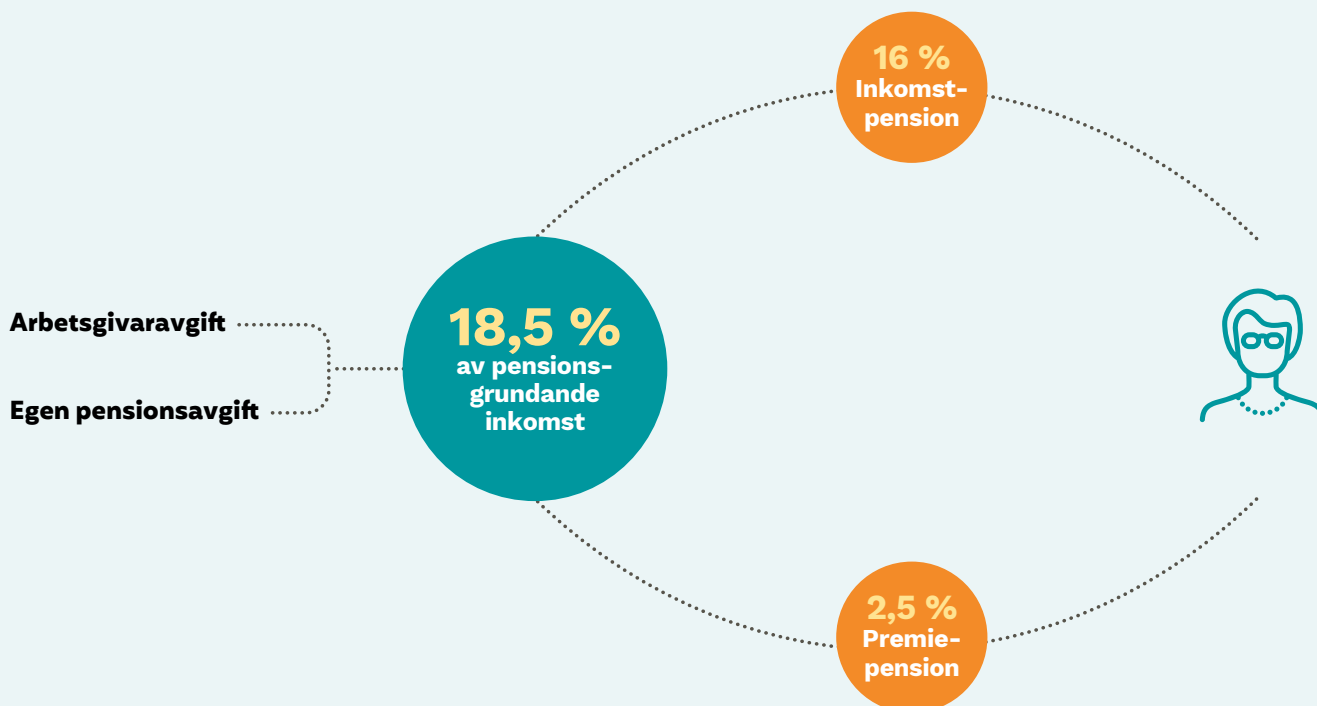
Garantipension

Garantipensionen är ett grundskydd för den som haft en låg eller ingen inkomst under livet. För att få rätt till full garantipension behöver man ha varit bosatt i Sverige under 40 år mellan 16–64 års ålder. Garantipensionen betalas ut samtidigt som den inkomstrelaterade allmänna pensionen, dock tidigast från 65 års ålder.

Pensionsålder

Den som vill ansöka om inkomstpension och/eller premiepension ska göra detta hos Pensionsmyndigheten. Man kan tidigast ansöka från det att man har fyllt 62 år. Åldern för tidigaste uttag av allmän pension kan komma att ändras. Pensionen är livsvarig och kan tas ut som 1/1, 3/4, 1/2 eller 1/4.

Allmän pension





Enligt kollektivavtal – Avtalspension SAF-LO

Den som omfattas av kollektivavtal har rätt till tjänstepension. Denna kompletterar pensionen som den anställda får genom det allmänna pensionssystemet.

Avtalspension SAF-LO

För privatanställda arbetare heter pensionsplanen Avtalspension SAF-LO och det är Fora som administrerar den. Fora fördelar ut premierna till den förvaltare som den anställda har valt för sin avtalspension. Inom Avtalspension SAF-LO börjar arbetsgivaren betala in premier från den månad som den anställda fyller 24 år och fram till 65 års ålder. Om den anställda jobbar kvar efter 65-årsdagen kan arbetsgivaren välja att fortsätta eller avsluta inbetalningen av pensionspremier.

ALL KONTANT BRUTTOLÖN ÄR PENSIONSGRUNDANDE

Det är kontant utbetald bruttolön (exklusive kostnadsersättningar) under året som är pensionsgrundande och som ligger till grund för hur mycket pengar man får i tjänstepension. Vill du veta mer om vad som gäller? Gå in på fora.se.

PENSIONSPREMIER

Storleken på premien för Avtalspension SAF-LO är bestämd till en viss procent på den pensionsmedförande årslönen. Arbetsgivaren betalar in pensionspremien som motsvarar 4,5 % på delar av lönen upp till 511 500 kr (7,5 inkomstbasbelopp). För delar därutöver betalas det en summa som motsvarar 30 %. Det finns inget tak för lönen.

VAL OM TJÄNSTEPENSION

Den anställda kan själv göra följande val för premier till sin pension:

1. Sparform – man kan välja mellan traditionell försäkring och fondförsäkring.
2. Försäkringsbolag – vem som ska förvalta premierna.
3. Om man vill ha återbetalningsskydd och/eller familjeskydd.

Om man ångrar sig kan valet ändras under försäkringstiden. Den anställda kan själv hantera sin tjänstepension genom att logga in på "Mina sidor" hos Fora.

SPARFORM – TRADITIONELL FÖRSÄKRING ELLER FOND FÖRSÄKRING

I en traditionell pensionsförsäkring är det försäkringsbolaget som förvaltar och placerar pensionskapitalet. Det finns garanti på den minsta pension som förvaltaren lovar betala ut i förhållande till inbetalda premier. Garantin kan se olika ut mellan försäkringsbolagen, och om bolaget förvaltar pengarna så att det skapas överskott blir också pensionen högre.

Den som väljer en fondförsäkring bestämmer själv hur pensionspremier ska förvaltas, och den anställda kan välja bland olika fonder. Samtliga bolag som uppfyller vissa villkor inom avtalsområdet är valbara. Att tänka på är att pensionen kan bli både högre och lägre än den man hade fått genom en traditionell försäkring. Fondförsäkringen har ingen garanti för minsta utbetalning av pension.

VALBARA FÖRSÄKRINGSBOLAG

Det finns ett begränsat antal pensionsbolag som är valbara och det är avtalsparterna – Svenskt Näringsliv-LO – som bestämmer vilka. Om man vill göra ett

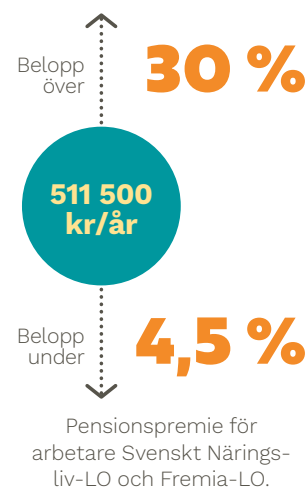
Avtalspension SAF-LO

Ändring om intjänandeår:

1 januari 2021 från 24 år

1 januari 2022 från 23 år

1 januari 2023 från 22 år



TRADITIONELL FÖRSÄKRING OCH FOND FÖRSÄKRING

Det finns två olika former av försäkringar. Traditionell försäkring och fondförsäkring. Skillnaden mellan dessa handlar om i vilken mån man själv kan påverka förvaltningen av försäkringspremien. En annan skillnad är att med en traditionell försäkring garanterar försäkringsbolaget ett minsta belopp på den kommande pensionen som man får som pensionär.



Den anställda kan teckna ett återbetalningsskydd för sin tjänstepension. Det innebär att pensionskapitalet betalas ut som en månadsvis pension till familjen (förmånstagare) om man avlider.

nyval, ett omval eller en flytt av pensionskapital kan man bara välja bland de förvaltare som parterna valt ut:

TRADITIONELL FÖRSÄKRING

Alecta

AMF

Folksam Liv

SEB Pension & Försäkring

FONDFÖRSÄKRING

AMF

Folksam LO Pension

Futur Pension

Handelsbanken Liv

Länsförsäkringar Fondliv

Movestic Liv & Pension

Nordea Liv & Pension

SEB Trygg Liv

SPP Pension & Försäkring

Swedbank Försäkring

Om den anställda inte gör något val placeras pengarna i AMF, i en traditionell försäkring utan återbetalningsskydd eller familjeskydd. Den anställda kan välja att lägga till återbetalningsskydd och/eller familjeskydd.

ÅTERBETALNINGSSKYDD

Den anställda kan teckna ett återbetalningsskydd för sin tjänstepension. Det innebär att pensionskapitalet betalas ut som en månadsvis pension till familjen (förmånstagare) om man avlider. Om man tecknar återbetalningsskydd minskar den egna tjänstepensionen. Man betalar ingen särskild avgift för skyddet men man går miste om insättningar från arvsvinster och avkastning av dessa pengar. Om den anställda avlider innan hen har börjat ta ut pensionen betalas pensionskapitalet ut till förmånstagare, under 5 års tid. Om den anställda avlider efter att hen har börjat ta ut pension övergår utbetalningarna till förmånstagare under den avtalade utbetalningstiden men högst 20 år sammanlagt.

Förmånstagare är i första hand make, maka, registrerad partner eller sambo, i andra hand barn enligt det generella förmånstagarförordnandet. Genom att skriva ett särskilt förmånstagarförordnande kan man ändra ordningen eller hur återbetalningsskydd ska fördelas. Om man väljer återbetalningsskydd vid senare tillfälle eller efter tolv månader från en familjehändelse då måste man lämna in en hälsodeklaration. De familjehändelser som räknas är när man gifter sig, registrerar partnerskap, blir sambo eller får barn. Den förvaltare man har valt för tjänstepensionen är den som är försäkringsgivare för återbetalningsskydd. Man kan få återbetalningsskydd beviljad vid senare tillfälle trots att man kanske har en allvarlig sjukdom. I detta fall gäller återbetalningsskydd för premier som man har tjänat in från året efter valet.



Familjeskydd är en tidsbegränsad efterlevandeskydd. Premien för familjeskyddet varierar beroende på hur många prisbasbelopp man väljer och hur lång utbetalningstiden ska vara och ökar ju äldre man blir.

FAMILJESKYDD

Familjeskydd är ett tidsbegränsat efterlevandeskydd. Kostnaden för försäkringen tas ifrån pensionspremier som arbetsgivaren betalar in till tjänstepensionen. Premien för familjeskyddet varierar beroende på hur många prisbasbelopp man väljer och hur lång utbetalningstiden ska vara och ökar ju äldre man blir.

Man kan välja att familjeskydd betalas ut till förmånstagare i 5, 10, 15 eller 20 års tid (längst till och med månaden före då den försäkrade skulle ha fyllt 70 år). Man kan också välja 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp och dessa betalas ut per år under den tid som man har valt. Förmånstagare för familjeskydd är i första hand

make, maka, registrerad partner, sambo och i andra hand barn. Man kan ändra ordningsföljden eller låta före detta make, registrerad partner, före detta sambo eller barn till någon av dessa blir förmånstagare genom att lämna in ett nytt förmånstagarförordnande. Familjeskyddet sägs upp när det inte längre finns några inbetalningar till Avtalspension SAF-LO som kan bekosta skyddet. Går man i pension vid 65 år upphör skyddet automatiskt den sista december det året man fyller 65 år. Familjeskydd betalas inte ut efter att man skulle ha fyllt 70 år.

TA UT PENSIONEN

Avtalspension SAF-LO utbetalas normalt månadsvis från och med den månad man fyller 65 år och utbetalas så länge den försäkrade lever. Den anställda kan ta ut tjänstepensionen tidigast från 55 års ålder och utbetalningstid varierar från mellan 5 och 20 år eller livet ut.

Viktigt att tänka på är att man inte kan ändra utbetalningstiden när utbetalningen har påbörjats.

Man kan vid partiellt uttag och under vissa förutsättningar vid helt förtida uttag få pensionen utbetald under kortare tid än 5 år. Då finns det krav på att utbetalning ska fortsätta minst fram till 65 års ålder och det ska finnas pensioneringssyfte. Pensionens månadsbelopp får inte vara högre än det totala beloppet i kronor som totala inkomstförlusten i kronor från utbetalningstidpunkt och fram till 65 år.

MÖJLIGHET ATT TA UT PENSIONEN DELVIS (PARTIELLT UTTAG)

Den anställda kan ta ut pensionen delvis från och med månaden efter att man har fyllt 55 år och pågå minst till att man har fyllt 65 år. Man har möjlighet att få pensionen utbetald i högst 3 deluttag. Om man vill göra ett partiellt uttag måste man gå ner i arbetstid i motsvarande grad. Pensionens månadsbelopp får inte vara högre än det belopp i kronor som man förlorar i arbetsinkomst när man går ner i arbetstid. Har man påbörjat ett partiellt uttag kan man inte ångra sig och gå upp i arbetstid igen. Om man har sjukpenning eller sjukersättning från Försäkringskassan kan man bara göra partiellt uttag för den delen som man fortfarande arbetade.

LIVSARBETSTIDSPENSION/ARBETSTIDSPENSION

I vissa kollektivavtal/branschavtal, finns komplement till Avtalspension SAF-LO som heter Livsarbetstidspension/Arbetstidspension. Det betyder att den anställda väljer själv om avsättningen ska användas till pensionspremier, betald ledighet eller kontant ersättning. Om avsättningen går till pensionspremier ska arbetsgivaren rapportera till Fora. Samma sak gäller för individuella överenskommelser mellan arbetsgivare och anställd.

DELTIDSPENSION/FLEXPENSION

Inom de flesta branscher är parterna överens om att arbetsgivaren ska betala in en premie för deltidspension/flexpension. Det är Fora som administrerar avsättningen. Inom vissa avtalsområden ska premier för deltidspension betalas in även efter 65 år. Läs mer på fora.se, "Kompletterande pensionspremier".

PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRINGEN (PBF)

Premiefrielseförsäkring (PBF) betalar in premien till tjänstepension och i förekommande fall familjeskydd. Premien betalas om den anställda inte kan arbeta på grund av sjukdom eller olycksfall och har sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjuk- eller aktivitetsersättning, är föräldraledig med föräldrapenning eller graviditetspenning. Vid föräldraledighet med föräldrapenning betalas premien under högst 13 månader/födelse.

PBF gäller även de som är försäkrade och har livränta enligt lagen om arbetskadeförsäkring utan att samtidigt få sjuk- eller aktivitetsersättning. Premie-

65 år

Avtalspension SAF-LO utbetalas normalt månadsvis från och med den månad man fyller 65 år.



Den anställda kan ta ut pensionen delvis från och med månaden efter att man har fyllt 55 år och pågå minst till att man har fyllt 65 år.

Läs mer på fora.se



befrielseförsäkring gäller om den anställda var arbetsför på minst 25 % vid anställningens början. Hade den anställda en arbetsoförmåga när anställningen började och den oförmågan fortsatte hela tiden gäller premiefrielseförsäkringen bara för ytterligare arbetsoförmåga med minst 25 %. Premiefrielseförsäkringen är proportionell till graden av arbetsoförmåga. Premiefrielseförsäkring gäller från att den anställda fyller 24 år och tills månaden innan den anställda fyller 65 år.

Den som anmäler om Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), Arbetskadeförsäkring (TFA) eller ansöker om Föräldrapenningtillägg (FPT) hos Afa Försäkring, anmäler automatiskt till premiefrielseförsäkring. Alla försäkringsfall som kan ge rätt till premiefrielseförsäkring måste anmälas. Arbetsgivaren ska bekräfta anställningen till Afa Försäkring. Efter att anställningen upphört finns ett efterskydd för PBF under 90 dagar och för den som varit anställd minst 90 dagar. Den som blir sjuk inom 90 dagar efter det att anställningen har upphört har fortsatt pensionsintjänande under sjukperioden om den anställda uppfyller kvalifikationskrav för efterskydd för AGS. Premie betalas på ett beräknat bortfall av den pensionsmedförande lönen, även lönedelar över 7,5 prisbasbelopp räknas med. Premie betalas året efter intjänandeåret.

Kollektivavtalsgaranti

Avtalspension SAF-LO innehåller en garantiregel. Har arbetsgivaren tecknat kollektivavtal innebär det att den anställda har försäkringsskydd och rätt till tjänstepensionsinbetalningar, även om arbetsgivaren inte har tecknat försäkring eller betalat premien. Garantifonden gör inbetalning till Avtalspension SAF-LO, men den enskilde måste ansöka själv.

SAMMANFATTNING KOLLEKTIVAVTALAD TJÄNSTEPENSION – SVENSKT NÄRINGSLIV-LO Avtalspension SAF-LO

- ▶ Inbetalning från 24 år till 65 år (2021)
- ▶ 4,5 % Upp till 7,5 Inkomstbasbelopp, 30 % på lönedelar däröver
- ▶ Göra ett medvetet val av förvaltare, förvaltningsform, återbetalningsskydd och familjeskydd
- ▶ Säkerhetsställ din inbetalning hos Fora
- ▶ Premiefrielseförsäkringen
- ▶ Lägsta uttagsålder är 55 år
- ▶ Intjänande till 65 år om ingen förlängd tid överenskommit

Gemensam tjänstepension (GTP)

För anställda inom avtalsområde Fremia-LO heter pensionsplanen Gemensam tjänstepension (GTP) och är avgiftsbestämd. Det är Pensionsvalet som administrerar GTP.

Varje månad fördelar Pensionsvalet ut premierna till den förvaltare som den anställda har valt för sin tjänstepension. Anställda inom GTP börjar också tjäna in pensionspremier från 24 år, men den anställda och arbetsgivaren kan komma överens om att betala in premier till GTP tidigare. Om den anställda jobbar kvar efter 65-årsdagen kan arbetsgivaren välja att fortsätta eller avsluta inbetalningen av pensionspremier. Inbetalda premier efter att den anställda har fyllt 65 år kan inte återtas, det är arbetsgivarens ansvar att bevaka.

ALL KONTANT BRUTTOLÖN ÄR PENSIONSGRUNDANDE

Det är kontant utbetald bruttolön (exklusive kostnadsersättningar) under året som är pensionsgrundande och ligger till grund för hur mycket pengar man får i tjänstepension. Vill du veta mer om vad som gäller? Gå in på pensionsvalet.se.

Med bruttolön menas till exempel lön, ersättning för obehövlig arbetstid, semesterersättning, övertidsersättning, sjuklön med mera. Kostnadsersättningar ingår inte. Anställd som inte får lön tjänar inte in till sin tjänstepension.

PENSIONSPREMIER

Storleken på premien för Gemensam tjänstepension (GTP) är bestämd till en viss procent på den pensionsmedförande årslönen. Arbetsgivaren betalar in pensionspremie som motsvarar 4,5 % på delar av lönen upp till 42 625 kr/månad (7,5 inkomstbasbelopp). För delar därutöver betalas det en summa som motsvarar 30 %. Det finns inget tak för lönen. Inom GTP betalar arbetsgivaren in premien till Pensionsvalet.

VAL OM TJÄNSTEPENSION

Den anställda kan själv göra följande val för premier till sin pension:

1. Sparform – man kan välja mellan traditionell försäkring och fondförsäkring.
2. Försäkringsbolag – vem som ska förvalta premierna.
3. Om man vill ha återbetalningsskydd (familjeskydd ingår).

Om man ångrar sig kan valet ändras under försäkringstiden. Den anställda kan själv hantera sin tjänstepension genom att logga in på "Mina sidor" hos Pensionsvalet.

SPARFORM – TRADITIONELL FÖRSÄKRING ELLER FONDFÖRSÄKRING

I en traditionell pensionsförsäkring är det försäkringsbolaget som förvaltar och placerar pensionskapitalet. Men den anställda är alltid garanterad en viss pensionsutbetalning. Garantin kan se olika ut mellan försäkringsbolagen, och om bolaget förvaltar pengarna så att det skapas överskott blir också pensionen högre.

Den som väljer en fondförsäkring bestämmer själv hur pensionspremier ska förvaltas, och den anställda kan välja bland olika fonder. Samtliga bolag som uppfyller vissa villkor inom avtalsområdet är valbara. Att tänka på är att pensionen kan bli både högre och lägre än den man hade fått genom en traditionell försäkring. Fondförsäkringen har ingen garanterad grundpension.

GTP

1 januari 2021 från 24 år
1 januari 2022 från 23 år
1 januari 2023 från 22 år

TRADITIONELL FÖRSÄKRING OCH FONDFÖRSÄKRING

Det finns också två olika former av försäkringar. Traditionell försäkring och fondförsäkring. Skillnaden mellan dessa handlar om i vilken mån man själv kan påverka förvaltningen av försäkringspremien. En annan skillnad är att med en traditionell försäkring garanterar försäkringsbolaget ett minsta belopp på den kommande pensionen.



Den anställda kan teckna ett återbetalningsskydd för sin tjänstepension. Det innebär att pensionskapitalets värde betalas ut som en månadsvis pension till familjen (förmånstagare) om man avlider.

VALBARA FÖRSÄKRINGSBOLAG

Det finns ett begränsat antal pensionsbolag som är valbara och det är avtalsparterna – Fremia och LO – som bestämmer vilka. Om man vill göra ett nyval, ett omval eller en flytt av pensionskapital kan man bara välja bland de förvaltare som parterna valt ut:

TRADITIONELL FÖRSÄKRING

Folksam Liv

KPA Pension

FONDFÖRSÄKRING

Folksam LO Pension

Futur Pension

Swedbank Försäkring

Pensionsvalet administrerar allt som gäller nyval, omval eller flytt av pensionskapital. I GTP kan den anställda välja att teckna återbetalningsskydd och valet kan ändras under försäkringstiden, familjeskydd ingår. Om den anställda inte gör något val placeras pengarna i Folksam Liv i en traditionell försäkring utan återbetalningsskydd.

ÅTERBETALNINGSSKYDD

Den anställda kan teckna ett återbetalningsskydd för sin tjänstepension. Det innebär att pensionskapitalets värde betalas ut som en månadsvis pension till familjen (förmånstagare) om man avlider. Om man tecknar återbetalningsskydd minskar den egna tjänstepensionen. Man betalar ingen särskild avgift för skyddet men man går miste om insättningar från arvsvinster och avkastning av dessa pengar. Om den anställda avlider innan hen har börjat ta ut pensionen betalas pensionskapitalet ut till förmånstagare, under 5 års tid. Om den anställda avlider efter att hen har börjat ta ut pension övergår utbetalningarna till förmånstagare under den avtalade utbetalningstiden men högst 20 år sammanlagt.

Förmånstagare är i första hand make, maka, registrerad partner eller sambo, i andra hand den försäkrades arvsberättigade barn. Genom att skriva ett nytt förmånstagarförordnande kan man ändra ordningen. Om man väljer återbetalningsskydd vid senare tillfälle eller efter tolv månader från en familjehändelse måste man lämna in en hälsoprövning. De familjehändelser som räknas är när man gifter sig, registrerar partnerskap, blir sambo eller får barn. Den förvaltare som man har valt för tjänstepensionen är den som är försäkringsgivare för återbetalningsskydd. Man kan få återbetalningsskydd beviljad vid senare tillfälle trots att man kanske har en allvarlig sjukdom. I detta fall gäller återbetalningsskydd för premier som man har tjänat in från året efter valet.

GTP-FAMILJESKYDD

Den som omfattas av avtalsområde Fremia-LO har automatiskt ett familjeskydd som betalas ut till förmånstagare under vissa villkor. Detta skydd ger totalt två förhöjda prisbasbelopp/år. Det är 97 200 kr/år och blir 8 100 kr som betalas ut månadsvis under 5 år från och med månaden efter dödsfallet. Förmånstagare är i första hand make, maka, registrerad partner eller sambo, i andra hand den försäkrades arvsberättigade barn.

Detta kan ändras om man lämnar in ett nytt förordnande om förmånstagare. För att ha rätt till GTP-familjeskydd måste man ha fyllt 18 år men inte 68 år. Man måste också ha påbörjat en tillsvidare- eller visstidsanställning för att utföra arbete under minst 3 månader. Så länge man har en anställning, är borta från jobbet på grund av sjukdom, är föräldraledig (i max 13 månader) eller ledig för fackliga uppdrag enligt FML §6 eller blir uppsagd och får sjukersättning från Försäkringskassan fortsätter skyddet att gälla. Familjeskyddet gäller också för tiden längst till LAS-åldern om den anställda gått i pension enligt överenskommelse och pen-

sionspremien för GTP genom premiebefrielseförsäkring har betalats under tiden. Om den anställda blir uppsagd på grund av arbetsbrist finns det efterskydd som fortsätter gälla hela kalenderåret med alltid minst tre månader om förutsättningar för arbetsvillkoret uppfylls. Den anställda kan ha möjlighet att teckna en fortsättningsförsäkring inom 3 månader efter att ordinarie försäkringskyddet har upphört.

TA UT PENSIONEN

Gemensam tjänstepension (GTP) utbetalas månadsvis från och med den månad den anställda begär och utbetalas så länge den försäkrade lever. Begär inte den anställda att ta ut tjänstepensionen under den ordinarie pensionsåldern 65 år, utbetalas tjänstepensionen från och med den månad som följer då den anställda uppnår i §32a LAS angiven ålder. Den anställda kan välja att ta tjänstepensionen tidigast från 55 års ålder och utbetalningstid varierande från mellan 5 och 20 år.

Viktigt att tänka på är att man inte kan ändra utbetalningstiden när utbetalningen har påbörjats.

DELTIDSPENSION/DELPENSION

Arbetsgivarföreningen Fremia och GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Fremia och Livsmedelsarbetareförbundet respektive Fremia och Industrifacket Metall har kollektivavtal om deltidspension. Premien betalas in som extra tillägg till ordinarie tjänstepension GTP. Parterna kan också komma överens om att det ska gälla även för den som är under 24 år.

LIVSARBETSTIDSPENSION/ARBETSTIDSPENSION

Enligt kollektivavtalet kan den anställda själv välja om avsättningen ska användas till pensionspremier, betald ledig tid eller kontant ersättning. Arbetsgivaren och den anställda kan också komma överens om högre pensionsavsättningar genom individuell överenskommelse. Det är Pensionsvalet som administrerar avsättningen. Vill du veta mer? Läs information om premier i respektive kollektivavtal.

MÖJLIGHETEN ATT TA UT PENSIONEN DELVIS (PARTIELLT UTTAG)

Den anställda kan göra partiellt uttag från 55 års ålder om man är överens med arbetsgivaren om att gå ner i arbetstid. Man kan välja enstaka dagar eller längre perioder. Det finns krav på att det partiella uttaget ska pågå tills att man har fyllt 65 år. Man kan göra ett partiellt uttag högst 3 gånger.

PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRING (PBF)

Premiebefrielseförsäkring (PBF) betalar in premien till tjänstepension och i förekommande fall familjeskydd. Premien betalas om den anställda inte kan arbeta på grund av sjukdom eller olycksfall och har sjukpenning, rehabiliteringspenning eller har sjuk- eller aktivitetsersättning, eller är föräldraledig med föräldrapenning eller graviditetspenning. Vid föräldraledighet med föräldrapenning betalas premien under högst 13 månader/födelse.

PBF gäller även de som är försäkrade och har livränta enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utan att samtidigt få sjuk- eller aktivitetsersättning. Premiebefrielseförsäkring gäller om den anställda var arbetsför på minst 25 % vid anställningens början. Om den anställda hade en arbetsoförmåga när anställningen började och den oförmågan fortsatte hela tiden gäller premiebefrielseförsäkringen bara för ytterligare arbetsoförmåga med minst 25 %. Premiebefrielseförsäkringen är proportionell till graden av arbetsoförmåga.

Premiebefrielseförsäkring gäller från att den anställda fyller 24 år och tills månaden innan den anställda fyller 65 år.

Den som anmäler om avtalsgruppsjukförsäkring AGS, arbetsskadeförsäkring TFA eller ansöker om föräldrapenningstillägg FPT hos Afa Försäkring, anmäler automatiskt till premiebefrielseförsäkring. Alla försäkringsfall som kan ge rätt till premiebefrielseförsäkring måste anmälas. Arbetsgivaren ska bekräfta anställningen till

55 år

Den anställda kan ta ut tjänstepensionen tidigast från 55 års ålder.

Vill du veta mer?
Läs information om premier i respektive kollektivavtal.

24–65 år

Premiebefrielseförsäkring gäller från att den anställda fyller 24 år och tills månaden innan den anställda fyller 65 år.



Den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist kan ha rätt till en engångspremie som arbetsgivaren betalar in till GTP.

Afa Försäkring. Efter att anställningen upphört finns ett efterskydd för PBF under 90 dagar och för den som varit anställd minst 90 dagar. Den som blir sjuk inom 90 dagar efter det att anställningen har upphört har fortsatt pensionsintjänande under sjukperioden om den anställda uppfyller kvalifikationskrav för efterskydd för AGS. Premie betalas på ett beräknat bortfall av den pensionsmedförande lön, även lönedelar över 7,5 prisbasbelopp räknas med. Premie betalas året efter intjänandeåret.

ENGÅNGSPREMIE TILL GTP

Den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist kan ha rätt till en engångspremie som betalas in till GTP. KFF-nämnden beslutar varje år hur många månadspremier som engångsbeloppet ska vara, oftast är det 12 månadspremier. Arbetsgivaren ska vända sig till Pensionsvalet inom 6 månader från anställningen upphörande för att anmäla den anställda för ersättning av engångsbelopp. Om arbetsgivaren har missat det kan den anställda själv anmäla senast 24 månader efter att anställningen upphörde.

För att ha rätt till engångsbelopp måste den anställda ha hunnit tjäna in pensionsrätt i minst 3 år under de senaste 5 åren i GTP (eller tidigare KAP) månaden innan uppsägning.

Det gäller inte om man har fått en ny anställning inom 3 kalendermånader efter att anställningen har upphört hos samma arbetsgivare. Det gäller inte heller om man har tjänat in pensionsrätt i GTP helt från premiefrielseförsäkring på grund av sjukdom. Om man blir frisk senare kan man ha rätt till engångsbelopp.

KOLLEKTIVAVTALSGARANTI

Har arbetsgivaren tecknat kollektivavtal innebär det att den anställda har försäkringsskydd och tjänstepensionsinbetalningar, även om arbetsgivaren inte har tecknat försäkring hos försäkringsbolagen eller inte har betalat försäkringspremien enligt sitt kollektivavtal.

Garantifonden gör inbetalning till GTP, men den enskilde måste ansöka själv.


SAMMANFATTNING KOLLEKTIVAVTALAD TJÄNSTEPENSION – FREMIA-LO

Gemensam tjänstepension (GTP)

- ▶ Inbetalning från 24 år (2021)
- ▶ 4,5 % upp till 7,5 Inkomstbasbelopp, 30 % på lönedelar däröver
- ▶ Göra ett medvetet val av förvaltare, förvaltningsform, och återbetalningsskydd
- ▶ Familjeskydd ingår
- ▶ Premiefrielseförsäkringen
- ▶ Kompletterande pensionspremier
- ▶ Lägsta uttagsålder är 55 år
- ▶ Intjänande till 65 år om ingen förlängd tid överenskommit



Checklista när en anställd ska gå i pension

Markerad text = 



FÖRSÄKRINGS- INFORMATÖREN

- ▶ Informera de anställda om att det är viktigt att kontrollera det värdebesked som kommer från Fora om Avtalspension SAF-LO eller Pensionsvalet om Gemensam Tjänstepension GTP. Om någon löneuppgift saknas eller är felaktig, hjälp den anställda att komplettera!
- ▶ Informera de anställda som närmar sig pensioneringen att man själv måste ansöka om allmän pension hos Pensionsmyndigheten. Pensionen betalas inte ut automatiskt.
- ▶ Vid pensionering kan den anställda samtidigt ansöka om hen vill ha återbetalningsskydd på premiepensionsdelen, vissa villkor måste uppfyllas.
- ▶ Informera den försäkrade att komma överens med sin förvaltare när tjänstepensionen ska börja betalas ut. Försäkringsbolaget gör avdrag för preliminär skatt.



DEN ANSTÄLLDA

- ▶ Gå in på minpension.se – uttagsplaneraren (efter du fyllt 55 år), jämför pensionsutbetalning vid olika uttagstider av tjänstepension.
- ▶ Ansöka om utbetalning av ålderspension från Pensionsmyndigheten. Ange också särskilda önskemål om utbetalning, återbetalningsskydd, premiepension osv. Den allmänna pensionen kan tidigast tas ut från 62 års ålder.
- ▶ Kontakta berörda tjänstepensionsbolag om pensionering ska ske innan eller senare än 65 års ålder. Tjänstepensionen kan tidigast tas ut från 55 års ålder.
- ▶ Pensionsförvaltaren som man har valt kontaktar oftast den försäkrade några månader innan man fyller 65 år. Då behöver man svara på frågan om utbetalningstid och ange kontaktuppgifter.
- ▶ Informera din arbetsgivare i god tid om när du tänker gå i pension.



ARBETS- GIVAREN

- ▶ Informera den blivande pensionären om att själv göra en ansökan om pension.
- ▶ Uppdatera de preliminära lönesummorna hos Fora när den anställda slutar.
- ▶ Slutrapportera den pensionerades lön till Fora, januari månaden året därpå.
- ▶ Inrapportering till Pensionsvalet av löneuppgifter måste alltid göras varje månad för den lön den anställda får, även om det är tänkt att utbetalas en annan period än den aktuella utbetalningsmånaden.



Utlands- tjänstgöring

Tjänstgöring utomlands

För den som jobbar utomlands gäller särskilda principer för den sociala tryggheten. Alla länder har egna försäkringssystem, men inom EU/EES finns en viss samordning.

Enligt lag – försäkringar

Varje land beslutar och har sina egna försäkringssystem, ersättningsbelopp och avgifter. Det finns inga gemensamma regler för socialförsäkringar. Men för den som arbetar inom EU/EES finns en viss samordning.

Det är till för att den som arbetar i olika länder inte ska förlora sina intjänade förmåner. Därutöver har Sverige socialförsäkringskonventioner med ett antal länder utanför EU/EES. Dessa kallas för konventionsländer och reglerar ländernas skyldigheter mot varandra när det kommer till den anställdas sociala trygghet.

Huvudregeln är att den anställda är försäkrad i det land där man jobbar. Den anställdes familj som själva inte arbetar är också försäkrade i detta land.

Enligt kollektivavtal – försäkringar

För den som arbetar utomlands fortsätter avtalsförsäkringarna att gälla enligt kollektivavtal och försäkringsavtal med Fora och Pensionsvalet. Detta gäller både tjänsteresor och längre utlandsuppdrag.

Den som är utomlands får också kompensation genom avtalsförsäkringarna om man har förlorat sin svenska sjukpenning samt ålders- och efterlevandepension.

När gäller försäkringsskyddet?

Svensk arbetsskadeförsäkring eller arbetslöshetsförsäkring måste omfatta den anställda omedelbart innan utlandstjänstgöringen börjar, för att avtalsförsäkringarna ska gälla. En annan giltig bakgrund till avtalsförsäkring är att man haft en annan utlandstjänstgöring som omfattas av avtalet om social trygghet.

Tips till försäkringsinformatören

Informera den anställda om att hen kan läsa mer om utlandstjänstgöring på avtalat.se och forsakringskassan.se.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

- regeringen.se
- forsakringskassan.se
- skatteverket.se

FÖRSÄKRINGSSKYDD VID UTLANDSTJÄNSTGÖRING

Varje land beslutar och har sina egna försäkringssystem, ersättningsbelopp och avgifter. Det finns inga gemensamma regler för socialförsäkringar.



Utländska medborgare

Utländsk arbetskraft

En utländsk medborgare som har både arbets- och uppehållstillstånd i Sverige har oftast samma försäkringsskydd som svenska medborgare. Både enligt lag och kollektivavtal.

Internationella och EU-förordningar och avtal samt Socialförsäkringsbalken (SFB) styr om och hur man är försäkrad i Sverige. Förordningen om samordning av de sociala trygghetssystemen EG 883/2004 eller EEG nr 1408/71 (äldre version) och avtal finns till för att avgöra vilket lands lagstiftning som ska tillämpas. Man kan inte omfattas av två länders lagstiftning samtidigt. Om man omfattas av ett annat lands lagstiftning begränsas de förmåner man kan ha genom den svenska lagstiftningen.

Bosättningsbaserade förmåner

Förmåner som är bosättningsbaserade omfattar olika typer av grundbidrag och ska garantera att den som flyttar hit kan ha en skälig levnadsstandard. Detta kan gälla när man bor i Sverige. Den som är folkbokförd i Sverige anses vara bosatt här. Men det är ingen garanti att man får ersättning, Försäkringskassan gör alltid en egen, oberoende bedömning.

Den som sökt uppehållstillstånd har rätt till förmåner tidigast från dagen då uppehållstillståndet började gälla. Om man får tillståndet retroaktivt kan man få förmåner för maximalt tre månader bakåt i tiden. Medborgarskap kan ha betydelse för när i tid man får tillgång till förmånerna.

Arbetsbaserade förmåner

Arbetsbaserade förmåner kan man ha rätt till om man arbetar eller har arbetat i Sverige. Att tänka på är att man kan vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner i Sverige utan att ha rätt till de bosättningsbaserade förmånerna.

Kollektivavtalade försäkringar

Utländska arbetare och tjänstemän som arbetar för en svensk arbetsgivare med kollektivavtal har samma pensioner och försäkringar genom jobbet som sina svenska kollegor. Detta gäller oavsett om den anställda omfattas av svensk socialförsäkring eller inte.

Tips till försäkringsinformatören

Informera den anställda om att hen kan läsa mer om vad som gäller för utländska medborgare:

- ▶ Avtalat.se – foldern *Your guide for collectively agreed pensions and insurance through work*, under ”våra tjänster”
- ▶ Forsakringskassan.se – arbeta i Sverige
- ▶ Workinginsweden.se – samlad information från flera myndigheter
- ▶ Sweden.se – Svenska Institutet

LÄS MER PÅ

- ▶ forsakringskassan.se
- ▶ skatteverket.se
- ▶ pensionsmyndigheten.se



Övrig information

Förklaringar och namn

Försäkringsförmåner, lagar m.m.

AGB	Avgångsbidragsförsäkring
AGL	Avtalsgrupplivförsäkring
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring
ATP	Allmän tilläggspension, benämns numera tilläggspension
FPT	Föräldrapenningtillägg
LAS	Lagen om anställningsskydd
PBF	Premiebefrielseförsäkring
SFB	Socialförsäkringsbalken
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetskada
TGL	Tjänstegrupplivförsäkring

Försäkringsbolag, organisationer m.m.

Afa Försäkring	Försäkringsbolag för kollektivavtalade försäkringar inom privat sektor, kommuner och regioner
AMF	Försäkringsbolag med fokus på kollektivavtalade tjänstepensioner
CIKO	Verkställer omställningsavtalet Fremia-LO för anställda
Fora	Administrationsbolag för kollektivavtalade försäkringar
Fremia (f.d. KFO)	Förening som är resultat av samgåendet mellan Arbetsgivarföreningen KFO och Arbetsgivarförbundet Idea
ILO	International Labour Organisation, FN-organ
LO	Förening för 14 fackförbund med cirka 1,5 miljoner arbetare
Pensionsmyndigheten	Hanterar den allmänna pensionen
Pensionsvalet	Administrationsbolag för kollektivavtalade försäkringar
Svenskt Näringsliv	Förening med 60 000 medlemsföretag inom 50 bransch- och arbetsgivarorganisationer
PTK	Facklig arbetsmarknadspart för 25 fackförbund med 950 000 privatanställda tjänstemän
TSL	Trygghetsfonden TSL (Svenskt Näringsliv-LO)



Index

A	
Aktivitetsersättning	20, 25, 27, 30, 33, 59, 63, 67
Allmän pension	44, 59, 60
Arbetslöshetsförsäkring	12, 43
Arbetskadeförsäkring	12, 33, 64
Avgångsbidrag (AGB)	46
Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)	15, 53
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)	13, 28, 29, 30, 64
Avtalspension SAF-LO	15, 52, 61, 63, 64
B	
Barnpension	12, 51, 52
Basbeloppen	17
Begravningshjälp	34, 53, 54, 55
Branschavtal	17
D	
Deltidspension	17, 63, 67
E	
Efterlevandestöd till barn	51, 52
Efterskydd	29, 37, 54, 64, 67, 68
F	
Familjeskydd	52, 53, 61, 62, 63, 65, 66, 67
Flexpension	17, 63
Fortsättningsförsäkring	54, 67
Förmånstagarförordnande	55, 62, 66
Föräldraförsäkring	12
G	
Garantipension	17, 51, 60
Gemensam tjänstepension GTP	15, 47, 65
Graviditetspenning	22, 63, 67
K	
Kollektivavtal	11, 13, 15, 17, 20, 28, 35, 45, 52, 61, 67, 68, 71, 73
M	
Makeförsäkring	55
O	
Omställningsavtal	13, 45, 46
Omställningsförsäkring	13, 45
Omställningspension	12, 51
Omställningsstöd	13, 45, 46, 47
P	
Pensionsgrundande inkomst	17, 59
Pensionsrätt	17, 47, 59, 68
Premiefrielseförsäkring	63, 67
Premiepension	45, 59, 60
R	
Rehabiliteringskedjan	27
S	
Samordning	71
Sjukersättning	12, 13, 17, 25, 27, 28, 33, 46, 63, 66
Sjukpenninggrundande inkomst	26, 28, 29
Sveda och värk	35, 36, 37
T	
Tjänstgrupplivförsäkring (TGL)	15, 53
U	
Utlandstjänstgöring	71
Å	
Återbetalningsskydd	15, 52, 61, 62, 65, 66
Ä	
Änkepension	45, 51

Avtalat

2021

Grafisk form och produktion:

Blomquist Communication

Foto: Johnér

Tryck: Arkitektkopia

Det här är Avtalat

Avtalat ägs gemensamt av LO, PTK och Svenskt Näringsliv. Bolaget finns till för närmare 3 miljoner anställda och arbetsgivare inom privat sektor på företag med kollektivavtal. Avtalats uppdrag är att sprida kunskap om kollektivavtalad tjänstepension och försäkring, och att samla all information på ett ställe. Syftet är att göra det lättare att hitta information som är korrekt, relevant och enkel.

avtalat.se