



ARBETARE

HA NDB OK

för försäkringsinformatörer

Kollektivavtalad pension och försäkring
via jobbet för arbetare 2022

Avtalat

HANDBOK

för försäkringsinformatörer

Kollektivavtalad pension och försäkring
via jobbet för arbetare 2022

Avtalat

Innehållsförteckning

	INLEDNING	4
	Välkommen till Avtalats handbok!.....	5
	Trygghet genom livet.....	6
	FÖRSÄKRINGSSYSTEMET	8
	Försäkringssystemet – så hänger det ihop.....	9
	Försäkringar enligt lag – sammanställning.....	10
	Försäkringar enligt kollektivavtal – sammanställning.....	11
	Vad påverkar försäkringsskyddet?.....	13
	FÖRÄLDRALEDIGHET	16
	Enligt lag – föräldraförsäkring.....	17
	Enligt kollektivavtal – Föräldrapenningtillägg (FPT).....	18
	Checklista föräldraledighet.....	21
	SJUKDOM	22
	Enligt lag – sjukförsäkring.....	23
	Enligt kollektivavtal – Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS).....	25
	Checklista sjukdom.....	29
	ARBETSSKADA	30
	Enligt lag – arbetsskadeförsäkring.....	31
	Enligt kollektivavtal – Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA).....	32
	ILO-konventionen – förteckning över yrkessjukdomar.....	36
	Checklista arbetsskada.....	39
	ARBETSBRIST	40
	Enligt lag – arbetslöshetsförsäkring.....	41
	Enligt kollektivavtal – omställningsförsäkring.....	43
	Checklista arbetsbrist.....	47
	DÖDSFALL	48
	Enligt lag – ersättning till efterlevande.....	49
	Enligt kollektivavtal – ersättning till efterlevande.....	50
	Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och Avtalsgrupplivförsäkring (AGL).....	52
	Checklista dödsfall.....	57
	PENSION	58
	Enligt lag – allmän pension.....	59
	Enligt kollektivavtal – Avtalspension SAF-LO.....	61
	Gemensam tjänstepension (GTP).....	64
	Checklista pension.....	69
	UTLANDSTJÄNSTGÖRING	70
	Utlandstjänstgöring.....	71
	UTLÄNDSKA, MEDBORGARE	72
	Utländska medborgare.....	73
	ÖVRIG INFORMATION	74
	Förklaringar och namn.....	75
	Index.....	76



Inledning

Välkommen till Avtalats handbok!

Som Försäkringsinformatör har du ett fackligt förtroendeuppdrag. I din roll ingår att informera grupper och enskilda anställda om tjänstepension och försäkringar som finns i kollektivavtal. Du ska också kunna hänvisa till var hen 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 (privatanställd arbetare), samt Fremia och LO (arbetare anställd inom Kooperation, civilsamhälle och idéburen välfärd).

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 av boken finns det också information om andra situationer där försäkringarna gäller.

Du kan ladda ner handboken på avtalat.se

PS. Vi reserverar oss för eventuella ändringar som har tillkommit efter tryckningen av boken (mars 2022). 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 ett extra ekonomiskt stöd.



Arbetsskada

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



Föräldraledighet

Förutom föräldrapenning kan den anställda få extra ersättning enligt kollektivavtal.



Sjukdom

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

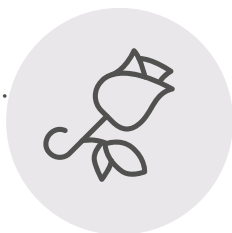
Arbetsbrist

Om det blir uppsägningar på grund av arbetsbrist finns det stöd i omställning 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.



Försäkrings- systemet



Försäkringssystemet

– så hänger det ihop

Det svenska försäkringsskyddet kan liknas vid en pyramid. Som bas finns pension och försäkringar som vi omfattas av enligt lag. Utöver detta finns tjänstepension och försäkringar via jobbet. Överst i pyramiden finns grupp- försäkringar och privata försäkringar.

ENLIGT LAG - ALLMÄN PENSION OCH FÖRSÄKRINGAR

Den allmänna pensionen och försäkringarna är en del av samhällets trygghets- system. De kan ge skydd när inkomsten upphör eller minskar. Den allmänna pensionen hanteras av Pensionsmyndigheten och försäkringarna hanteras av Försäkringskassan. Det är arbetsgivare och enskilda som betalar för denna trygghet genom avgifter och skatter.

Grundtanken bakom trygghetssystemet är att ge ekonomisk trygghet även om livet förändras, till exempel vid sjukdom och arbetslöshet.

ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL – TJÄNSTEPENSION OCH FÖRSÄKRING

Arbetsgivare som har tecknat kollektivavtal ska teckna tjänstepension och försäkringar för anställda. Arbetsgivare kan omfattas av kollektivavtal genom

- ▶ medlemskap i ett arbetsgivarförbund
- ▶ hängavtal, vilket innebär att arbetsgivaren slutit kollektivavtal direkt med ett fackförbund.

Idag omfattas de flesta anställda av kollektivavtal. De anställda får en trygghet både i jobbet, mellan jobb och efter arbetslivet. Arbetsgivaren kan känna sig trygg med att ge anställda bra villkor.

Anställda får via sitt jobb både insättningar till sin pension, så kallad tjänstepension, och försäkringar. Tjänstepensionen är en viktig del av den framtida pensionen och försäkringarna kan ge extra ersättning vid exempelvis sjukdom, olycksfall på jobbet eller vid föräldraledighet.

Kollektivavtalen är framförhandlade av arbetsmarknadens parter.

FÖRSÄKRINGAR I TOPPEN AV PYRAMIDEN

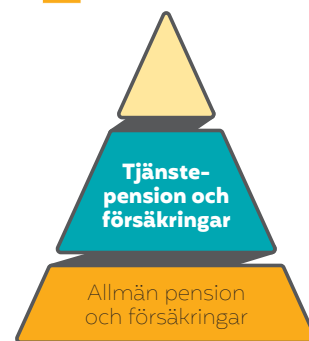
Det kan finnas gruppförsäkringar genom anställning hos arbetsgivare eller medlemskap i föreningar. Gruppförsäkringar kan vara valfria eller obligatoriska anslutningar. Anställda kan också själv komplettera sitt försäkringsskydd med privata försäkringar.

FÖRSÄKRINGAR FÖR ANSTÄLLDA

Arbetsgivare som har tecknat kollektivavtal inom avtalsområdet Svenskt Näringsliv och LO måste teckna ett försäkringsavtal med Fora.

Inom avtalsområdet Fremia-LO tecknas försäkringarna med Pensionsvalet. Försäkringsavtalet är igång när arbetsgivaren har fått bekräftelser, och avtalen gäller retroaktivt från och med den dag då kollektivavtalet började gälla.

- Gruppförsäkringar och privata försäkringar
- Enligt kollektivavtal
- Enligt lag



Grundtanken bakom trygghetssystemet är att kompensera individens inkomstbortfall även om livet förändras.



Försäkringar för arbetare inom avtalsområde mellan Svenskt Näringsliv-LO tecknas hos Fora. För avtalsområde Fremia-LO tecknas försäkringarna genom Pensionsvalet.

Markerad text och prickad klammer =





Försäkringar enligt lag

– sammanställning

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

FÖRÄLDRAFÖRSÄKRING

Den som får barn eller adopterar kan ha rätt till föräldraledighet och föräldrapenning. Föräldrapenning gäller från barnets födelse till att barnet fyller tolv år. Rätt till föräldrapenning gäller i sammanlagt 480 dagar. Vid flerbarnsfödelse har föräldrarna rätt till 180 extra dagar med föräldrapenning för varje ytterligare barn.



Den som är sjuk kan få sjuklön av sin arbetsgivare under de 14 första dagarna.

SJUKFÖRSÄKRING

Den som är sjuk har i regel rätt att få sjuklön av sin arbetsgivare under de 14 första dagarna med ett karensavdrag. Från dag 15 kan hen få sjukpenning från Försäkringskassan. Vid sjukdom (arbetsoförmåga) under lång tid kan hen också ha rätt till aktivitets- eller sjukersättning.

ARBETSSKADEFÖRSÄKRING

Den som har skadat sig på jobbet kan få ersättning från den allmänna arbetsskadeförsäkringen. Försäkringen omfattar alla anställda och hanteras av Försäkringskassan. Den anställda kan själv anmäla arbetsskadan på forsakringskassan.se.

ARBETSLÖSHETSFÖRSÄKRING

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

EFTERLEVANDEPENSION

Om makar, registrerade partner eller i vissa fall sambor har dött kan de efterlevande ha rätt till efterlevandepension. Även barn under 20 år kan ha rätt till ersättning. Pensionen ersätter den försörjning som försvinner när en nära anhörig dör, och består av följande delar: barnpension, omställningspension och förlängd omställningspension. Andra ersättningar kan tillkomma.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

- pensionsmyndigheten.se
- forsakringskassan.se

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 den allmänna pensionen. Den allmänna pensionen består av inkomstpension, inkomstpensionstillägg, premiepension, garantipension och tilläggspension.



Försäkringar enligt kollektivavtal – sammanställning

Här följer en sammanställning av tjänstepension och försäkringar via jobbet. Längre fram i boken kan du läsa lite mer om varje försäkring.

FÖRÄLDRAPENNINGTILLÄGG (FPT)

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

AVTALSGRUPPSJUKFÖRSÄKRING (AGS)

För den som har sjukpenning, smittbärapenning och rehabiliteringspenning kan AGS ge dagsersättning under dag 15-360 i sjukperioden. Om sjuklön enligt kollektivavtal betalas längre än 14 dagar lämnas ersättning tidigast efter sista sjuklöne-dagen.

Om sjukpenningen övergår i aktivitets- eller sjukersättning kan AGS ge en kompletterande månadsersättning.

TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

Om den anställda har skadat sig på jobbet kan det finnas 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 vid sjukdom som beror på arbetet eller vid smitta.

OMSTÄLLNINGSFÖRSÄKRING SVENSKT NÄRINGS-LIV-LO

Om en anställd blir uppsagd på grund av arbetsbrist kan hen få stöd och ersättning genom omställningsförsäkringen. Försäkringen består av två delar: omställningsstöd som hanteras av Trygghetsfonden TSL och ett engångsbelopp genom Avgångsbidrag (AGB) om hen har fyllt 40 år när anställningen avslutas.

OMSTÄLLNINGSAVTAL FREMIA-LO

Arbetare anställda inom Kooperation, civilsamhälle och idéburen välfärd som blir uppsagda på grund av arbetsbrist kan ha rätt till aktivt omställningsstöd som består av olika former av stöd till nytt jobb. Den anställda kan också ansöka om omställningsersättning som är ett skattepliktigt engångsbelopp. Båda delarna hanteras av Kollektivavtalsstiftelsen Omställning CIKO. Hen kan också ha rätt till engångsinsättning till tjänstepension.

TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL) ELLER AVTALSGRUPPLIVFÖRSÄKRING (AGL)

Om en anställd, inom avtalsområde Svenskt näringsliv -LO, dör kan skattefritt engångsbelopp betalas ut till makar, registrerade partner, sambor, arvsberättigade barn eller barnbarn genom TGL. För avtalsområdet Fremia-LO heter försäkringen AGL, och där ingår även föräldrar i gruppen som kan få ersättning.

180 dagar

Föräldrapenningtillägget betalas ut under som längst 180 dagar.

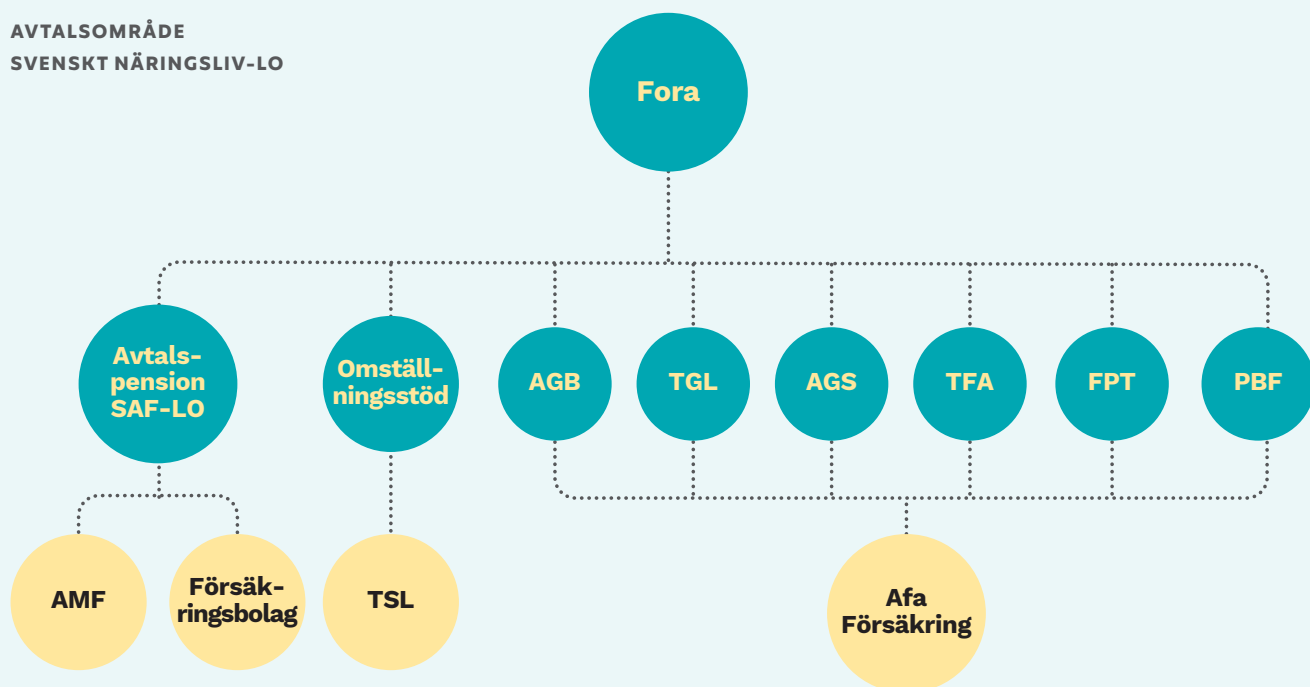
Markerad text och prickad klammer =

Fremia

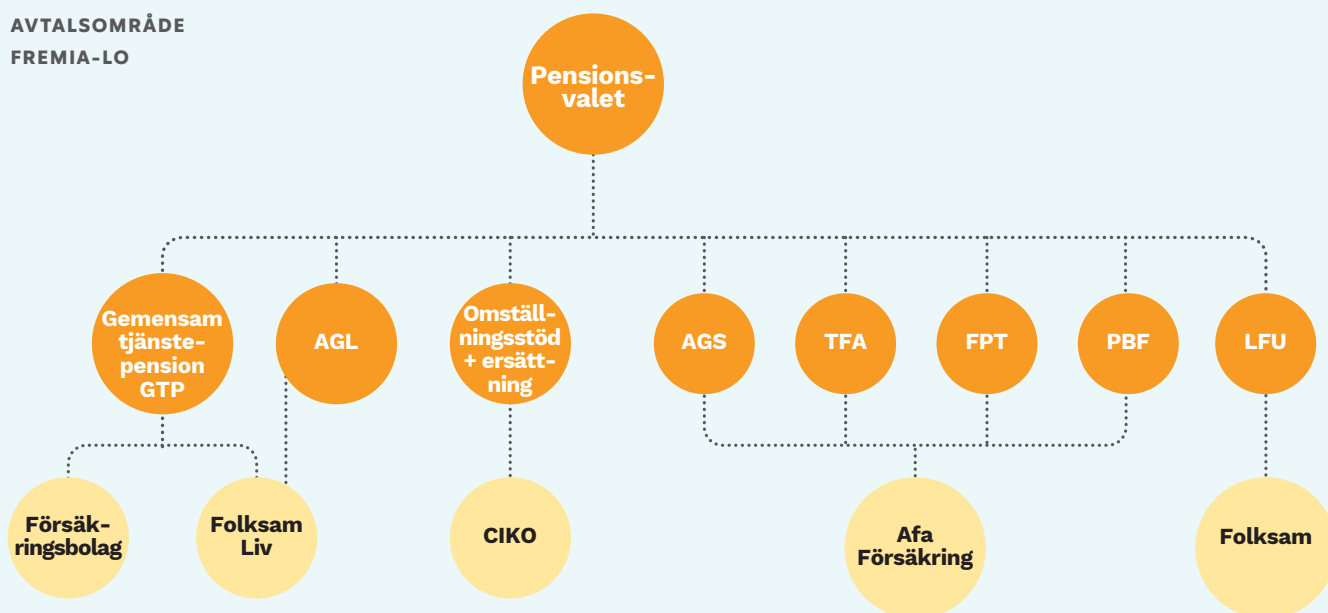


Pension och försäkring – så hänger det ihop

AVTALSOMRÅDE
SVENSKT NÄRINGSLIV-LO



AVTALSOMRÅDE
FREMIA-LO



AVTALSPENSION SAF-LO

Avtalspension SAF-LO är en premiebestämd tjänstepension. Sedan den 1 januari 2022 börjar den anställda tjäna in till tjänstepensionen från 23 års ålder och längst till 65 år, om inte arbetsgivaren och den anställda har kommit överens om fortsatt inbetalning. Om den anställda dör kan nära anhöriga få ersättning genom Avtalspension SAF-LO om arbetaren har valt återbetalningsskydd eller familjeskydd eller båda.

GEMENSAM TJÄNSTEPENSION (GTP)

GTP är en premiebestämd tjänstepension som, från den 1 januari 2022, börjar tjänas in från 23 års ålder. Om arbetsgivare och anställd är överens kan den anställda börja tjäna in pension tidigare, och längst till och med 65 års ålder. Om den anställda dör kan anhöriga få ersättning via GTP-familjeskydd som ingår, men också via återbetalningsskydd om den anställda har valt till det.

PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRING (PBF)

Försäkringen kan ta över arbetsgivarens inbetalningar till den kollektivavtalade tjänstepensionen. Den gäller när den anställda är sjukskriven från dag 15, har föräldrapenning, graviditetspenning eller är sjukskriven på grund av arbetsskada.

LÄKEKOSTNADSFÖRSÄKRING VID UTLANDSTJÄNST (LFU)

Läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänst ger ersättning för en del kostnader under arbete utomlands. LFU ingår i försäkringsavtal för Fremia-LO.

Vad påverkar försäkrings-skyddet?

Försäkringsskyddet påverkas av olika faktorer till exempel anställningsform, anställningstid och ålder. Pensioner och ersättningar följer också hur samhällsekonomin förändras.

OLIKA ANSTÄLLNINGSFORMER

Det finns olika anställningsformer: tillsvidareanställningar och tidsbegränsade. Tillsvidareanställning: I vida termer kan tillsvidareanställning beskrivas med att anställningen varar tills antingen arbetsgivaren eller den anställda – eller båda – beslutar att den ska upphöra.

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

TJÄNSTETID – KVALIFIKATIONSTID

Tjänstetid: Avgör när den anställda tjänar in till sin tjänstepension och skiljer sig åt mellan avtalen, men gäller även för kvalifikation till försäkringar.

Kvalifikationstid: En del av försäkringarna kräver att den anställda omfattats av försäkringen eller arbetat en viss tid innan den börjar gälla, helt eller delvis.

TJÄNSTGÖRINGSGRAD

Tjänstgöringsgraden kan påverka pension och försäkringsskydd.



Det finns olika faktorer som påverkar försäkringsskyddet.

Markerad text och prickad klammer =

Fremia



INKOMST – SÅ PÅVERKAR DEN

För de flesta pensioner och försäkringar är det inkomsten som avgör hur stor ersättningen blir. Ersättningen beräknas på månadsinkomsten, årsinkomsten eller på hela livsinkomsten. Ibland kan även fiktiva inkomster påverka.

LEDIGHET

Försäkringar och tjänstepension kan påverkas vid olika typer av ledighet, till exempel vid föräldraledighet, sjukdom, studier, vid värnplikt eller andra typer av tjänstledighet.

Index och basbelopp

Pensioner och försäkringar som finns inom de allmänna och kollektivavtalade försäkringarna beräknas i förhållande till basbelopp, inkomstindex, balansindex och följsamhetsindexering. Pensioner och försäkringar värdesätts i förhållande till priser och inkomster samt säkerställer pensionssystemets stabilitet.

INDEX

I det allmänna pensionssystemet finns två olika index: inkomstindex och balansindex. Inkomstindex bygger på hur inkomsterna förändras under åren och används för att beräkna räntan i pensionssystemet. Varje år upprättas en balansräkning för pensionssystemet. Om skulderna är större än tillgångarna kan inte pensionerna följa löneutvecklingen. Balansindex garanterar att pengarna i systemet ska räcka.

BASBELOPP 2022

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

De olika basbeloppen används i skilda sammanhang. Till exempel:

- **Prisbasbelopp 48 300 kr.** Inkomsttak för sjukpenning och aktivitets- eller sjukersättning, garantipension samt arbetsskadelivränta.
- **Inkomstbasbelopp 71 000 kr.** Inkomsttak för pensionsgrundande inkomst (PGI), allmän pensionsavgift samt extra pensionsrätt vid barnår.
- **Förhöjt prisbasbelopp 49 300 kr.** Används bland annat vid beräkning av pensionspoäng för tilläggspension.

Basbeloppet används även inom kollektivavtalade tjänstepensioner och försäkringar och definierar tak för pensionsintjänade, beräkningar av ersättningar och livbeloppet.

Premier enligt branschavtal

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

DELTIDSPENSION

Inom de flesta branscher är parterna överens om att arbetsgivaren ska betala premier för deltidspension. Det är Fora för Avtalspension SAF-LO och Pensionsvalet för Gemensam tjänstepension (GTP) som har hand om pensionspremien för anställda. Vill du veta mer om deltidspension? Läs mer i aktuellt kollektivavtal.

48 300 kr
Prisbasbelopp

71 000 kr
Inkomstbasbelopp

49 300 kr
Förhöjt prisbasbelopp

Prisbasbelopp

Prisbasbeloppet följer den allmänna prisutvecklingen.

Inkomstbasbelopp

Inkomstbasbeloppet följer den allmänna inkomstutvecklingen i Sverige.



LIVSARBETSTIDS- ELLER ARBETSTIDSPENSION

Som anställd inom vissa branscher finns möjlighet att välja mellan extra avsättning till pension, ledighet eller kontantlön. Detta har parterna kommit överens om och ligger utanför Avtalspension SAF-LO eller Gemensam Tjänstepension (GTP). Vill du veta mer om vad som gäller? Läs mer i aktuellt kollektivavtal.

Så administreras pension och försäkringar

Pension och försäkringar enligt lag administreras av myndigheterna: Pensionsmyndigheten, Försäkringskassan och Skatteverket. De kollektivavtalade försäkringarna administreras av Fora och Pensionsvalet.

ALLMÄN PENSION OCH FÖRSÄKRINGAR ENLIGT LAG

Det är riksdag och regering som stiftar lagar och ser över författningar inom området pension och försäkringar. Pensionsmyndigheten, Försäkringskassan och Skatteverket 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 pension och försäkringar under respektive kapitel i boken.

TJÄNSTEPENSION OCH FÖRSÄKRINGAR VIA JOBBET

Det är arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer centralt som förhandlar och kommer överens om tjänstepension och försäkringar som är en del av kollektivavtalen. Därefter föreslår de sina medlemsförbund att acceptera överenskommelsen. De kollektivavtalade tjänstepensionerna och försäkringarna administreras av Fora och Pensionsvalet. Läs mer om vad som gäller under respektive kapitel i handboken och i aktuellt kollektivavtal.



Kollektivavtalad tjänstepension och försäkringar administreras av Fora och Pensionsvalet.

Markerad text och
prickad klammer =





Föräldra- ledighet

Enligt lag – föräldraförsäkring

Alla som får barn eller adopterat har rätt att vara ledig, både när barnet föds och när barnet växer upp. Föräldraförsäkringen kan ge den anställda ekonomiskt stöd och lägger grunden för när och hur länge ledigheten kan vara.

Föräldrapenning vid barns födelse eller 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.

Vid flerbarnsfödelse får föräldrarna 180 extra ersättningsdagar för varje ytterligare barn. Gravida kan börja ta ut föräldrapenning 60 dagar innan beräknad förlossning.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

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

Barn födda år 2014 och senare

Föräldrapenning kan betalas ut från det att barnet föds tills barnet fyller tolv år eller när barnet slutar i årskurs 5 i grundskolan. Men den största delen av ersättningen måste tas ut innan barnet har fyllt fyra år. Efter barnets fyraårsdag kan föräldrarna spara sammanlagt 96 dagar. För de föräldrar som har fått flera barn vid samma födelse 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 åtta år efter skolavslutningen kan föräldrapenningen tas ut till och med den dagen som barnet fyller åtta år.

Olika ersättningsnivåer – så stor är ersättningen

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

- Den första kallas för sjukpenningnivå och motsvarar 77,6 % av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) med ett inkomsttak på tio prisbasbelopp. Det förutsätter en årsinkomst på minst 82 300 kronor 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 kronor på ett år.
- Den tredje nivån kallas för lägstanivå och gäller i 90 dagar. Lägstanivån är 180 kronor/dag. Den kan lämnas till förälder som är försäkrad för bosättningsbaserad föräldrapenning och avser tid då föräldrapenning inte lämnas på sjukpenningnivå eller grundnivå.

Mer om hur sjukpenningen räknas ut hittar du på sidan 23.



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



Enligt kollektivavtal – Föräldrapenningtillägg (FPT)

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



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

Anställningstid för rätt till Föräldrapenningtillägg (FPT)

För att en anställd ska ha rätt till FPT måste hen ha varit anställd under minst tolv månader, inom en period på fyra år innan barnets födelse eller adoption, hos en eller flera arbetsgivare som har haft försäkringen om Föräldrapenningtillägg. Om anställningstiden började innan arbetsgivaren hade försäkringen räknas denna tid 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 sex månader i följd räknas inte som kvalifikationstid om inte frånvaron beror på sjukdom (med ersättning såsom sjuklön, sjukpenning eller aktivitets- eller sjukersättning), hel ledighet med lön eller hel ledighet enligt föräldraledighetslagen.

Rätt till ersättning

En anställd som är föräldraledig har rätt till FPT under en sammanhängande period 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 Föräldrapenningtillägg (FPT)

För varje födelse eller adoption har den anställda rätt till Föräldrapenningtillägg under 60 eller maximalt 180 kalenderdagar med föräldrapenning på sjukpenningnivå. Ansökan om FPT görs till Afa Försäkring. Perioden kan vara sammanhängande eller bestå av ströddagar om den anställda kommit överens med sin arbetsgivare om det. För att ha rätt till ersättning ska ansökan göras inom fem och ett halvt år från barns födelse eller adoption.



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

Storleken på Föräldrapenningtillägg (FPT)

Ersättningen är 10 % på del av lönen upp till tio prisbasbelopp och 90 % på lönedelar däröver. Det finns inget inkomsttak för ersättning i försäkringen. Föräldrapenningtillägg är proportionellt till hur mycket som tas ut av föräldrapenningen.

Ansökan om Föräldrapenningtillägg (FPT) hos Afa Försäkring

Den anställda måste själv ansöka om FPT hos Afa Försäkring. Ansökan måste göras inom fem och ett halvt 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.

Premiefrielseförsäkring (PBF)

När den anställda ansöker om Föräldrapenningtillägg hos Afa Försäkring ansöks om premiefrielseförsäkringen automatiskt. Den försäkringen är kopplad till tjänstepension som finns i kollektivavtalet. Försäkringen tar över inbetalning av premier till tjänstepension som arbetsgivaren skulle betalat in när den anställda varit på arbetet och fått lön. Premien betalas under högst 13 månader per barn. Den som missat att ansöka om Föräldrapenningtillägg inom fem och ett halvt år efter födelse eller adoption kan fortfarande ansöka. Den anställda kommer bli nekad FPT, men får inbetalda premier till tjänstepension via premiefrielseförsäkring.

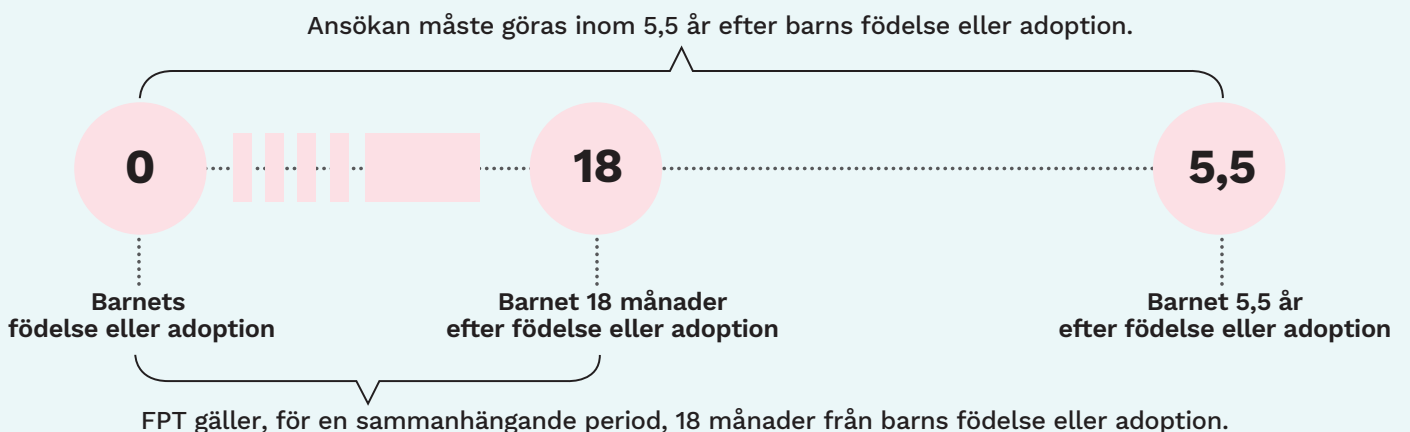
Den anställda kan ha rätt till pensionsavsättning för tid innan Föräldrapenningtillägg började gälla (1 januari 2014). Den blivande mamman kan få pensionsavsättning även när hon får graviditetspenning före barnets födelse från den 1 januari 2012.

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

Arbete efter 65 år

Den anställda har rätt till FPT även efter 65 år, ingen övre åldersgräns finns. Premiefrielseförsäkring upphör vid 65 år.

Uttag av Föräldrapenningtillägg





SAMMANFATTNING FÖRÄLDRALEDIGHET

Föräldrapenningtillägg (FPT)

- ▶ Kvalifikation = minst 12 månader anställd
- ▶ Föräldrapenningtillägget ska ansökas senast fem och ett halvt år från födelse eller adoption
- ▶ Premiefrielseförsäkring
- ▶ Ca 10 % av föräldrapenningunderlaget upp till tio prisbasbelopp och 90 % för lönedelar däröver
- ▶ Max 180 dagars ersättning per födelse eller adoption, fram till 18 månader
- ▶ *En* sammanhängande period
- ▶ Har du fått barn efter år 2000 – anmäl för premiefrielseförsäkring

Checklista föräldraledighet



FÖRSÄKRINGS- INFORMATÖREN

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



DEN ANSTÄLLDA

- Ansöka om föräldrapenning hos Försäkringskassan.
- Komma överens med arbetsgivaren när föräldraledigheten ska börja och sluta. FPT betalas ut under en sammanhängande ledighetsperiod. Därför är det viktigt att planera 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.
- Om ingen ansökan om FPT – ansöka om premiefrielseförsäkringen hos Afa Försäkring.
- För barn födda mellan januari 2000 och december 2013 kan rätt till pensionsavsättning från premiefrielseförsäkringen hos Afa Försäkring finnas.



Sjukdom

Enligt lag – sjukförsäkring

Den allmänna sjukförsäkringen kan ge ekonomiskt stöd till den som blir sjuk. Försäkringen täcker delar av den förlorade inkomsten.

Olika ersättningar

Om den anställda blir sjuk eller skadad och får nedsatt arbetsförmåga kan hen ha rätt till sjuklön från arbetsgivaren. Sjuklön kan ges upp till 14 dagar vid varje ny sjukperiod. I början av sjukperioden gör arbetsgivaren ett avdrag på lönen (karensavdrag).

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

Den som är yngre än 30 år och, som på grund av sjukdom eller skada, har nedsatt arbetsförmåga under minst ett år, kan få aktivitetsersättning. Sedan 2017 kan hel sjukersättning i vissa fall beviljas från och med 19 års ålder. 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 har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom. Det gäller vid tillsvidare- eller tidsbegränsad anställning som omfattar minst en månad.

Den som är visstidsanställd under en kortare tid än en månad har rätt till sjuklön om hen 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.

Karensavdrag

Karensavdrag är ett avdrag som görs på sjuklön eller sjukpenning i samband med sjukfrånvaro. Detta motsvarar 20 % av sjuklön under en genomsnittlig vecka. Avdrag görs för varje timme som den anställda skulle ha jobbat om hen inte varit sjuk. Som veckoarbetstid räknas antalet arbetstimmar/helgfri vecka. Läs mer i aktuellt kollektivavtal om hur beräkning av karensavdrag ska göras.

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

SÄRSKILDA REGLER VID ÅTERINSJUKNANDE

Det händer att den anställda är tillbaka på jobbet efter att ha varit sjuk och sedan blir sjuk på nytt. Om detta sker inom fem kalenderdagar, räknas det som fortsättning på den tidigare perioden. Arbetsgivaren räknar samman dagarna och betalar sjuklön för en sjukperiod om 14 dagar.

MAX TIO TILLFÄLLEN MED KARENSAVDRAG

Det finns ett tak för hur många karensavdrag den anställda kan ha. Hos en och samma arbetsgivare kan hen ha max tio karensavdrag under tolv månader. Den som blir sjuk en elfte gång får ersättning med 80 % av lönen utan karensavdrag i sjuklöneperioden.

20%

Karensavdrag motsvarar 20 % av sjuklön under en genomsnittlig vecka.



Särskilt högriskskydd

Vid sjukdom eller funktionsnedsättning som kan innebära sjukfall ofta (fler än tio gånger under ett år) eller sjuk länge (fler än 28 dagar i följd), kan ansökan om särskilt högriskskydd göras hos Försäkringskassan. Detta innebär att den anställda kan slippa karensavdrag vid upprepade sjukfall och arbetsgivaren kan få ersättning för sjuklönekostnader vid långa eller ofta återkommande sjukperioder. Läs mer på forsakringskassan.se.

Sjukpenning

SGI: Månadslön x 12 upp till 10 pbb/år X 0,97

Alla som har en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) på minst 11 500 kr år 2022 – och jobbar i Sverige – kan ha rätt till sjukpenning från Försäkringskassan. Den anställdas SGI räknas ut genom att multiplicera månadslönen gånger 12 och därefter med faktor 0,97. Tak för inkomst vid beräkning av SGI är tio prisbasbelopp. Skattepliktiga förmåner eller semestertillägg får inte räknas in i SGI. Den som har haft sjukpenning i 364 dagar under en ramtid som består av de senaste 450 dagarna behöver ansöka på nytt för att fortsätta få sjukpenning. Det finns två nivåer hen kan ansöka om; sjukpenning på normalnivå eller på fortsättningsnivå. Vid allvarlig sjukdom gäller sjukpenning på normalnivå. Sjukpenning på normalnivå är 80 % av SGI och sjukpenning på fortsättningsnivå är 75 % av SGI. Detta gör att ersättningsnivåerna blir 77,6 % respektive 72,7 % av inkomsten.

För att få sjukpenning krävs det att arbetsförmågan är nedsatt med minst 25 %. För rätt till hel sjukpenning krävs det att den anställda inte har någon arbetsförmåga alls. Andra sjukpenningnivåer som hen kan ha rätt till är 50 % eller 75 %.

Aktivitets- och sjukersättning

Vid nedsatt arbetsförmåga under lång tid finns två olika ersättningar, aktivitetsersättning eller sjukersättning. Den som är yngre än 30 år och har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom, skada eller funktionsnedsättning under minst ett år kan få aktivitetsersättning. Från 19 års ålder kan hen få hel sjukersättning om det bedöms att arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt. Den som har stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan och har fyllt 30 år, kan få sjukersättning. För båda ersättningarna gäller att arbetsförmågan är nedsatt med minst 25 %. Andra nivåer är 50 %, 75 % eller 100 %. Den inkomstrelaterade aktivitets- eller sjukersättningen beräknas på antagandeinkomst. Antagandeinkomst beräknas enligt huvudregel som genomsnittet av de tre högsta årsinkomsterna under en ramtid. Ramtidens längd varierar från fem till åtta år och beror på personens ålder. Antagandeinkomst kan aldrig vara högre än 7,5 prisbasbelopp. Hel inkomstrelaterad aktivitets- eller sjukersättning beräknas som 64,7 % av antagandeinkomsten. Det är Försäkringskassan som betalar ut ersättningarna.

Antagandeinkomst

Antagandeinkomst beräknas enligt huvudregel som genomsnittet av de tre högsta årsinkomsterna under en ramtid. Ramtidens längd varierar från fem till åtta år och beror på personens ålder.

Arbete efter 65 år

Sjuklönelagen har ingen åldersgräns och sjukpenning betalas ut för anställda som har fyllt 65 år – men med vissa begränsningar. För anställd som har haft sjukpenning i 180 dagar och har fyllt 65 år, kan Försäkringskassan pröva fortsatt rätt till sjukpenning. Har personen fyllt 70 år betalas sjukpenning ut sammanlagt i längst 180 dagar. Anställda som har fyllt 65 år kan inte få sjukersättning. Läs mer på forsakringskassan.se.

Arbetsplatsinriktat 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



Rehabiliteringskedjan – så bedömer Försäkringskassan

Rehabiliteringskedjan innebär bestämda tidpunkter för Försäkringskassans prövning av den anställdas arbetsförmåga och rätt till sjukpenning. Sjukpenningen kan bytas ut mot rehabiliteringspenning under en arbetslivsinriktad rehabilitering. Dag 15–90 prövas möjlighet att arbeta i sitt ordinarie arbete, med eller utan anpassning. Från dag 91–180 prövas arbetsförmågan mot annat arbete (även anpassat) hos arbetsgivaren.

Från dag 181 i sjukperioden ska Försäkringskassan bedöma om den anställda kan utföra något arbete på den vanliga arbetsmarknaden. Denna prövning kan skjutas upp, som längst till dag 365, om det är sannolikt att den anställda inom kort kan återgå till arbete hos sin arbetsgivare eller om det finns särskilda skäl.

Om det finns särskilda skäl kan den anställda få sin arbetsförmåga prövad mot sitt vanliga jobb. Det kan bli aktuellt om det är tydligt att hen kan gå tillbaka till jobbet innan dag 550 i sjukperioden. Läs mer om på forsakringskassan.se.

Enligt kollektivavtal – Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) kompletterar sjukpenningen och aktivitets- eller sjukersättningen när en arbetare är sjukskriven och inte kan jobba.

Kollektivavtalad sjuklön

Inom kollektivavtalsområden för Pappers och Seko finns överenskommelser om kollektivavtalad sjuklön från arbetsgivare längre än de 14 första dagarna. Därefter inträder rätten till AGS. Det är viktigt att ansökan om AGS görs från dag 15 för att premiebefrielseförsäkring ska börja gälla. Läs mer om kollektivavtalad sjuklön i aktuellt kollektivavtal och om premiebefrielse i handboken på sidorna 63 och 67.



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



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

Premiefrielseförsäkring

Premiefrielseförsäkring innebär att premierna för tjänstepension betalas från försäkringen istället för av arbetsgivaren från och med dag 15 i en sjukperiod.

Rätt till ersättning från Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

För att ha rätt till AGS-ersättning måste den anställda

- ▶ ha varit anställd i 90 dagar (kvalifikationstid). Även tidigare anställningar hos arbetsgivare som tecknat AGS-KL, AGS, ITP eller KTP får tillgodoräknas om någon del innehafts senast under de två år som närmast föregått den pågående anställningen
- ▶ ha varit arbetsför till minst 25 % sedan minst en vecka när försäkringen ska träda i kraft
- ▶ ha en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) fastställd av Försäkringskassan.

När kvalifikationstid är fullgjord och försäkringsskyddet har börjat gälla så gäller försäkringen så länge anställningen kvarstår (försäkringsgrundande anställningstid). Men den anställda får inte vara frånvarande från arbetet en längre tid om inte frånvaron beror på sjukdom, hel ledighet enligt föräldraledighetslagen eller hel ledighet med lön. Vid frånvaro från arbetet mer än sex månader av andra orsaker så är den tiden inte försäkringsgrundande anställningstid och istället gäller reglerna om efterskydd. Om hen under frånvarotiden får rätt till annan avtalad sjukförmån upphör rätten till AGS.

Så ersätter Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

- ▶ När sjukpenning är på normalnivå (ca 80 % av SGI= 77,6 % av lön) från Försäkringskassan blir dagsersättningen från AGS 12,5 % av sjukpenningen.
- ▶ När sjukpenning är på fortsättningsnivå (ca 75 % av SGI= 72,7 % av lön) blir dagsersättningen 13,3 % av sjukpenningen.
- ▶ AGS ger ingen dagsersättning för tiden efter dag 360 i sjukperioden eller för inkomster över tio prisbasbelopp, det så kallade taket.

Vid utbetalning av aktivitets- eller sjukersättning kan AGS lämna en månadsersättning baserat på den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) vid insjuknandet.

- ▶ För inkomstdelar upp till 7,5 prisbasbelopp lämnas månadsersättning från AGS enligt en tabell i försäkringsvillkoren.
- ▶ För inkomstdelar mellan 7,5 och upp till 20 prisbasbelopp lämnas månadsersättning från AGS på 65 % av SGI.
- ▶ För inkomster mellan 20 och upp till 30 prisbasbelopp lämnas månadsersättning från AGS på 32,5 % av SGI.

Både dagsersättning och månadsersättning är skattepliktiga förmåner.

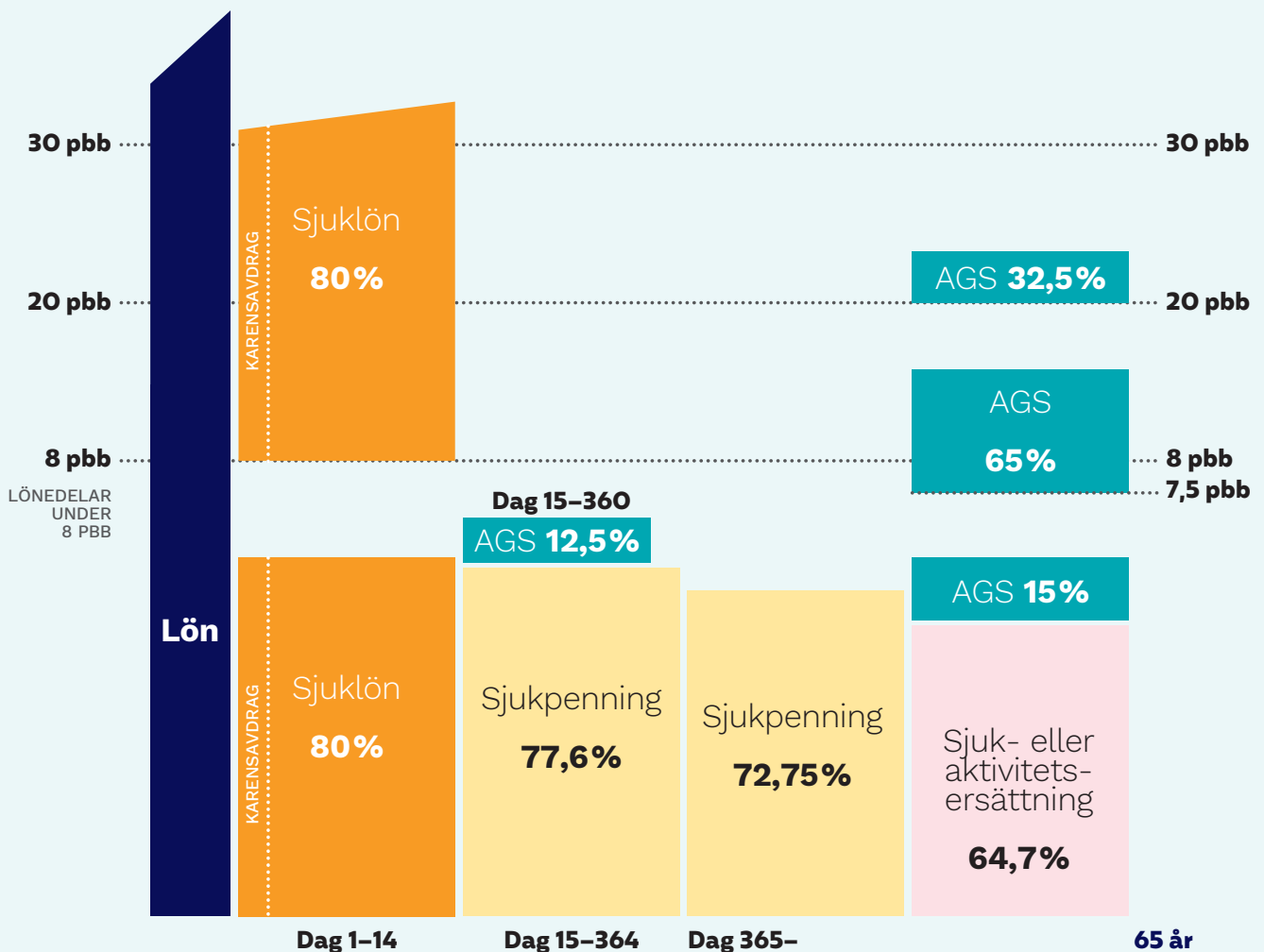
Premiefrielseförsäkring (PBF)

När den anställda gör en ansökan om AGS undersöker Afa Försäkring om det finns rätt till premiefrielse. Den försäkringen är kopplad till tjänstepension som finns i kollektivavtalet. Försäkringen tar över inbetalning av premier till tjänstepension som arbetsgivaren skulle betalat in när den anställda varit på arbetet och fått lön. Om den anställda omfattas av kompletterande pensionsavsättningar i form av deltidspension eller delpension fortsätter arbetsgivaren att betala in dessa premier till Pensionsvalet. Läs mer om premiefrielseförsäkring i kapitel om pension på sidorna 63 och 67.

Efterskydd för Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Om anställningen upphör eller vid längre tids frånvaro från arbetet kan försäkringen fortsätta att gälla under viss tid. Sådan tid kallas för efterskyddstid och gäller som längst i 720 kalenderdagar. För att detta ska gälla måste den försäkrade ha en sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Om den anställda får sjukpenning under tiden med efterskydd förbrukas inte några efterskyddsdagar. Efterskyddet upphör om hen inte varit anmäld till Arbetsförmedlingen inom tre månader från sista anställningsdag. Samma sak gäller om hen har varit anställd i sammanlagt 180 dagar hos arbetsgivare som inte har tecknat AGS. Efterskydd gäller inte heller om hen får rätt till i huvudsak motsvarande förmåner på annat sätt eller slutar på en arbetsplats och inte följer avtalad uppsägningstid.

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) för arbetare



* Sjukersättning utgår från antagandeinkomsten.

** Månadsbelopp utgår enligt en tabell i försäkringsvillkoren eller från SGI.



Arbete efter 65 år

AGS gäller som längst till och med månaden innan den anställda fyller 65 år.

Rehabiliteringsstöd – stöd till arbetslivsinriktad rehabilitering

Arbetsgivaren kan få ekonomisk ersättning för förebyggande insatser eller arbetslivsinriktad rehabilitering för både psykiska och fysiska besvär.

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 aktivitets- eller sjukersättning, skicka in beslutet för att söka månadersersättning 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 aktivitets- eller sjukersättning om att de ska skicka kopia av beslutet och det sista läkarintyget före beslutet till Afa Försäkring.
- ▶ Informera uppsagd och långledig, exempelvis vid studier, om vad som gäller efterskydden i Avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS).



DEN ANSTÄLLDA

- ▶ Lämna ett läkarintyg till arbetsgivaren efter sju dagar.
- ▶ Ansöka om AGS dagsersättning hos Afa Försäkring vid sjukskrivning längre än 14 dagar.
- ▶ Bedöms det att arbetsoförmågan kommer vara bestående eller stadigvarande ansök om aktivitets- eller sjukersättning. Olika regler och åldersgränser gäller.
- ▶ Om aktivitets- eller sjukersättning beviljas ansök om månadsersättning från Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) hos 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.

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 den anställda råkar ut för en olycka eller skadar sig på jobbet.
- ▶ Färdolycksfall – om den anställda råkar ut för ett olycksfall på väg till eller från jobbet.
- ▶ Arbetssjukdom.
- ▶ 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 för:

- ▶ inkomstförlust
- ▶ sjukvård utanför Sverige
- ▶ tandvård
- ▶ särskilda hjälpmedel (till exempel kryckor och proteser)
- ▶ vid dödsfall.

Arbetsskadelivränta

Om en anställd går miste om inkomst på grund av en arbetsskada kan hen få ersättning från Försäkringskassan, så kallad livränta. Ersättningen kan beviljas när skadan medför inkomstförlust som bedöms föreligga minst ett år framåt i tiden. Arbetsskadelivräntan är pensionsgrundande för allmän pension. Livränta betalas normalt ut längst till och med månaden innan hen fyller 65 år. Om anställd råkar ut för arbetsskada efter att hen har fyllt 65 år kan livränta betalas som längst till och med månaden innan hen fyller 68 år. Kollektivavtalad sjukförsäkring kan påverkas vid beviljad arbetsskadelivränta på grund av samordning. Läs mer på forsakringskassan.se.

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 eller sambo, förlängd omställningslivränta och livränta till barn.

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.



När arbetsgivaren får veta att en anställd har skadat sig är hen skyldig att anmäla detta.

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

Skyldighet att anmäla en arbetsskada

När anställd har skadat sig ska hen anmäla det till sin arbetsgivare. Arbetsgivaren ska sedan anmäla arbetsskadan vilket kan göras på Arbetsmiljöverkets och Försäkringskassans gemensamma sajt anmalarbetsskada.se. Arbetsgivaren intygar att den skadade är anställd. Den skadade har även rätt att lämna kompletterande information till arbetsgivarens anmälan.

Den anställda ansöker om ersättning

Den anställda ansöker om ersättning för kostnader som orsakats till följd av arbetsskada och ersättning vid förlorad arbetsinkomst (livränta) på forsakringskassan.se. Det är Försäkringskassan som bedömer om det är en arbetsskada och rätten till ersättning.

Preskription

En försäkrad kan få livränta sex år tillbaka från ansökningstillfället.

Covid-19

Covid-19 är en smittsam sjukdom som kan klassas som arbetsskada. Det finns en förteckning över vilka smittsamma sjukdomar som räknas som arbetsskador. Covid-19 finns i den förteckningen från och med den 25 april 2020 och gäller även för skador som inträffade tidigare än 25 april.

För att en smittsam sjukdom ska räknas som arbetsskada står det i förordningen att den anställda ska ha fått smittan:

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

Läs mer i Förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskydd.

Enligt kollektivavtal – Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)



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

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

Så fungerar Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

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

- ▶ Vid sjukskrivning kan ersättning lämnas för hela inkomstförlusten som uppstår på grund av ett olycksfall eller arbetssjukdom i arbetet. Ersättningen gäller från första dagen i sjukskrivningsperioden vid godkänd arbetsskada.
- ▶ 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.
- ▶ Förlust av tand.

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 det menas att nära anhörig (såsom make, maka, registrerad partner, sambo, barn och föräldrar) kan få ersättning för till exempel psykisk chock till följd av dödsfallet.

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

När gäller Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (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 om inte trafikförsäkrat fordon är inblandat.
- ▶ 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 förändrats vid olika tillfällen och det är datumet för skadan 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.

Ansökan om ersättning

Den anställda anmäler arbetsskadan och söker ersättning på afaforsakring.se. Arbetsgivaren ska bekräfta anställningen. Arbetsgivaren och den anställda kan följa ärendet genom att logga in på Afa Försäkring. För färdolycksfall där trafikförsäkringspliktigt fordon är inblandat ska ersättning sökas från fordonets trafikförsäkring. Försäkringen kan täcka inkomstförluster som inte täcks av arbetsskadelivränta.

Ersättning under akut sjukdomstid

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

För arbetssjukdom kan den anställda få ersättning för hela inkomstförlusten från dag ett. Arbetssjukdomen ska vara godkänd av Försäkringskassan eller ska finnas i ILO-listan nr 121 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. Inom avtalsområde Fremia-LO-PTK är vållandekravet sedan den 1 januari 2019. Ersättning enligt skade-

Dag 1

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



Om en anställd drabbas av ett olycksfall som leder till personskada, kan hen få ersättning för läkar- och sjukvårdskostnader. Hen kan också få ersättning för till exempel proteser och skadade glasögon.

Markerad text och prickad klammer =





Vid olycka på arbetsplatsen med ett trafikförsäkringspliktigt fordon inblandat, ska i första hand anmälan göras till trafikförsäkringsbolaget.



För smitta vid olycksfall, till exempel stick i fingret, gäller reglerna för olycksfall i arbetet.



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

Markerad text och prickad klammer =

Fremia

ståndsrettsliga regler ges för kostnader samt ersättning för sveda och värk, från första dagen.

Vid färdolycksfall får den anställda ingen inkomstersättning från TFA.

För olycksfall som leder till personskada, kan hen få ersättning för läkar- och sjukvårdskostnader eller kostnader för vid olycksfallet såsom skadade kläder, glasögon och liknande. Inom avtalsområde Svenskt Näringsliv-LO dras från kostnadsersättning en självrisk på 500 kronor. Det minsta beloppet som betalas ut är 100 kronor, vilket innebär att kostnaden måste uppgå till minst 600 kronor för att någon ersättning ska betalas ut. Självriskens gäller skador som inträffat efter den 1 januari 2021. I Fremia-LO görs inget sådant avdrag.

För färdolycksfall där trafikförsäkringspliktigt fordon är inblandat ska ersättning sökas från fordonets trafikförsäkring. Vid andra färdolycksfall, inträffade efter 1 april 2012, kan ersättning enligt skadeståndsrättsliga regler ges för kostnader och för sveda och värk.

Är den anställda sjukskriven i 30 dagar eller mer på grund av en olycka, kan hen få ersättning för sveda och värk från första dagen.

Lungsäckscancer

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

Smitta

Enligt TFA-villkoren räknas smitta som arbetssjukdom. För att räknas som smittsam sjukdom ska besvären kvarstå i minst 180 dagar. Den anställda ska ha smittats på något av följande sätt:

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

Ersättning vid bestående arbetsoförmåga

Om arbetsskadan innebär bestående invaliditet och därför minskad eller ingen inkomst, kan hen 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

Som arbetsskadad kan hen få ersättning för lyte eller annat stadigvarande men. Lyte är en utseendemässig förändring, till exempel ärr eller en haltande gång. Det kan även vara en amputation, det vill säga förlust av kroppsdel. Begreppet "annat stadigvarande men" används för fysiskt och 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 tros bli bestående för framtiden, men även ålder och om den skadade har återgått i arbete eller inte påverkar ersättningen. För att se aktuella belopp, se tabeller på trafikskadenamnden.se. Ersättningen är skattefri.

Ersättning för särskilda olägenheter

Om arbetsskadan tydligt påverkar den drabbade i vardagen kan hen få ersättning för särskilda olägenheter utifrån individuell bedömning.

Framtida merkostnader

Om skadan medför merkostnader för framtiden kan hen 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 fortsätta ha samma levnadsstandard om en nära anhörig dör på grund av arbetsskada. Därför kan efterlevande få ersättning för den inkomst som går förlorad. Förlust av underhåll samordnas med efterlevandeersättning från den allmänna arbetsskadeförsäkringen i Socialförsäkringsbalken (SFB). Nära anhöriga kan också få ersättning för till exempel begravningshjälp och förlust av underhåll. Detta samordnas med TGL eller AGL. Efterlevande som stod den döda särskilt nära kan också ha rätt till ersättning för egen personskada, till exempel för psykiskt lidande.

Värdesäkring

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

Premiefrielseförsäkring (PBF)

När den anställda gör en ansökan till TFA hos Afa Försäkring ansöks om premiefrielse automatiskt. Den försäkringen är kopplad till den tjänstepension som finns i kollektivavtalet. Försäkringen tar över inbetalning av premier till tjänstepension som arbetsgivaren skulle betalat in om den anställda varit på arbetet och fått lön. Läs mer om premiefrielse i kapitel om pension på sidorna 63 och 67.

Arbete efter 65 år

TFA gäller om en anställd råkar ut för en arbetsskada, oavsett ålder.

Efterskydd för Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Arbetssjukdom som visar sig efter anställningens slut och innan fyllda 65 år kan omfattas av efterskydd. Undantag gäller cancersjukdom orsakad av asbestsarbete. Vid denna sjukdom, som visar sig före 1 januari 2021 får hen inte fyllt 75 år. Vid sjukdom som visar sig efter det datumen finns ingen åldersgräns. Inom avtalsområdet Fremia-LO-PTK togs åldersgränsen bort 1 januari 2019.

Preskription

Olika preskriptionsregler finns gällande olika ersättningar. Läs mer i TFA-villkoren.

Markerad text och
prickad klammer =





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, antraksilikos, 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.	–"–
19 Sjukdomar orsakade av nitroglycerin eller andra estrar av salpetersyra.	–"–

YRKESJUKDOMAR	ARBETE SOM MEDFÖR EXPONERING FÖR RISKER*
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.	A Hälsovårds- och laboratoriearbete. B Veterinärarbete. C Hantering av djur, djurkroppar, delar av djurkropp och handelsvaror som kan ha blivit kontaminerade av djur, djurkroppar eller delar av djurkroppar. D Annat arbete som medför särskilt stor risk för kontaminering.

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

Sverige har beslutat att det är denna lista som ska användas trots att det finns listor av senare datum.



SAMMANFATTNING ARBETSSKADA

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

- ▶ Viktigt att dokumentera skadan!
- ▶ Anmäl alltid både till Försäkringskassan och Afa Försäkring i samband med skadan
- ▶ Fyra olika typer av arbetsskada, håll isär!
- ▶ Inget efterskydd för olycksfall, men det går att anmäla äldre skador
- ▶ Skada regleras utifrån de villkor som gällde vid skade- eller visandedatum

Tips!

Du som försäkringsinformatör kan ta hjälp av ditt fackförbund vid behov.

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 (olycksfall, arbetssjukdom, färdolycksfall eller smitta). Viktigt att händelseförloppet beskrivs korrekt och utförligt i anmälan, görs i samråd med skyddsombud.



DEN ANSTÄLLDA

- Uppsöka sjukvårdsinrättning i direkt samband med olycksfallet. Viktigt att skadorna dokumenteras.
- Anmäl arbetsskadan till arbetsgivaren samt sök ersättning hos Afa Försäkring genom att gå in på afaforsakring.se.
- Om olyckan har skett med ett trafikförsäkringspliktigt fordon inblandat ska anmälan göras till fordonets trafikförsäkring.
- Sök ersättning för eventuella kostnader för tandvård, hjälpmedel eller kostnader för sjukvård utomlands som har uppkommit i samband med en arbetsskada. Ansök hos Försäkringskassan.
- Följ ärende genom att logga in på "Mina sidor" på afaforsakring.se.
- Invänta besked från Afa Försäkring om eventuell ersättning för till exempel inkomstbortfall, merkostnader eller sveda och värk.
- Läs mer om arbetsskador på arbetsskadeguiden.se.
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) gäller även efter fyllda 65 år.



Arbetsbrist

Enligt lag – arbetslöshetsförsäkring

Arbetslöshetsförsäkringen är uppdelad i två delar – en inkomstrelaterad försäkring och en grundförsäkring.

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 den anställda 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.

INKOMSTBASERAD ERSÄTTNING

Den anställda har rätt till ersättning baserad på inkomst om hen

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

GRUNDERSÄTTNING

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

LÄS MER OM LAGEN PÅ

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

Tillfällig ändring till och med 31 december 2022:

Grundersättning

510 kr/dag

Villkor för ersättning från a-kassan

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

GRUNDVILLKOR

- ▶ kunna arbeta minst tre timmar varje arbetsdag, i genomsnitt minst 17 timmar i veckan
- ▶ vara anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen
- ▶ stå till arbetsmarknadens förfogande.

ARBETSVILLKOR

- ▶ under de senaste tolv månaderna ha arbetat minst sex månader och minst 80 tim/månad
- ▶ alternativt under de senaste tolv månaderna ha arbetat 480 timmar under en sammanhängande tid av sex månader, under minst 50 timmar varje månad.

MEDLEMSVILLKOR

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

Tillfälligt ändrat
arbetsvillkor under perioden
13 april 2020 – 31 december
2022:

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



ÖVERHOPPNINGSBAR TID

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

300

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

SÅ LÄNGE GES ERSÄTTNING

Den som har rätt till arbetslöshetsersättning kan få detta under 300 ersättningsdagar. Om hen har barn som är under 18 år dag 300, får hen ytterligare 150 dagar. Ersättningsperioden med arbetslöshetsersättning inleds alltid med sex karensdagar. Därefter får hen ersättning för högst fem dagar/vecka. Ersättningen är en skattepliktig inkomst och pensionsgrundande för allmän pension. A-kassan gäller fram till det att den anställda har uppnått 65 års ålder.

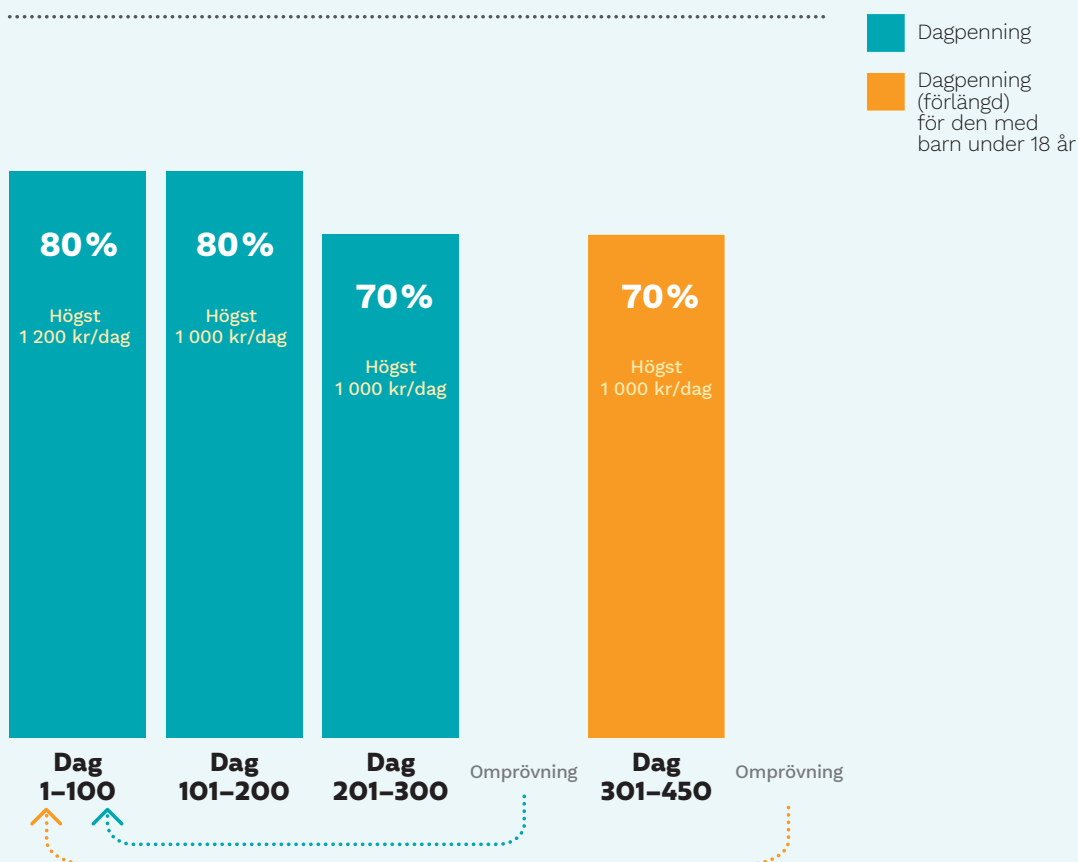
ERSÄTTNINGSNIVÅER – DEN INKOMSTBASERADE ERSÄTTNINGEN

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 den anställda hade innan hen förlorade jobbet. A-kassan gäller fram till det att den anställda har uppnått 65 års ålder.

Ersättningsnivåer – den inkomstbaserade ersättningen enligt tillfällig ändring till och med 31 december 2022

Månadslön 100 %

Max 25 025 kr/månad



- ▶ Dag 1–100 är ersättningsnivån 80 %, som högst 910 kronor i dagpenning.
- ▶ Dag 101–200 får hen 80 % av sin tidigare inkomst, som högst 760 kronor i dagpenning.
- ▶ Dag 201–300 får personen 70 % av sin tidigare inkomst, som högst 760 kronor i dagpenning.
- ▶ Efter dag 300 erbjuds den som är arbetslös att delta i jobb- och utvecklingsgarantin, då aktivitetsstöd betalas ut med 65 % av tidigare framräknad dagpenning.
- ▶ 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 % av tidigare framräknad dagpenning.
- ▶ För den som är arbetslös efter dag 450 respektive dag 300 prövas det på nytt om hen 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.

Ha 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 hen bara tar ut sin premiepension.

Tillfällig ändring till och med 31 december 2022:

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 om det blir arbetsbrist på jobbet. Försäkringen innehåller omställningsstöd och ekonomisk ersättning.

Omställningsstöd mellan Svenskt Näringsliv och LO

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

VILLKOR FÖR OMSTÄLLNINGSTÖDET

Arbetare som sägs upp på grund av arbetsbrist från en tillsvidareanställning kan få omställningsstöd. Stödet kan också ges om hen på grund av arbetsbrist blir uppsagd på del av tjänsten. Omställningsstöd kan också ges till arbetare som slutar sin anställning utan att ha blivit uppsagd. I dessa fall behöver det tydligt framgå att arbetaren slutar på arbetsgivarens initiativ och på grund av arbetsbrist.

För arbetaren ska arbetstiden i genomsnitt ha varit minst 16 timmar/vecka sammanhängande i tolv månader innan sista anställningsdag. Om arbetaren varit



Arbetsgivaren och fack
ansöker enkelt direkt på tsl.se



Arbetare som blir
uppsagd på grund av
arbetsbrist från en tills-
vidareanställning kan få
avgångsbidrag (AGB).

AGB

AGB är ett engångsbelopp
som betalas ut av Afa
Försäkring.

anställd av flera arbetsgivare som är anslutna till TSL får denna tid räknas samman.

Om det blir en tvist om uppsägningen har arbetaren 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 hen fyller 65 år.

Det är stöd som anpassas efter varje individ. Trygghetsfonden TSL inleder med att kontakta den anställda för att gå igenom omställningsuppdraget. Efter information och kartläggningssamtal tilldelas den uppsagde en jobbcoach. Stödet kan innefatta stöd i jobbsökandet, hjälp i kontakter med myndigheter och utbildningsinsatser. Trygghetsfonden TSL återkopplar resultatet till arbetsgivaren. Insatsen kan påbörjas under uppsägningstiden.

ANSÖKA OM OMSTÄLLNINGSTÖD

Arbetsgivaren och fack ansöker om omställningsstöd direkt på TSL:s hemsida. TSL kontakter arbetsgivaren för att diskutera förutsättningarna för omställningsarbetet och för att planera informationsmöten för de uppsagda.

Avgångsbidrag (AGB)

En arbetare 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 hen blir arbetslös eller inte. Även arbetare som slutar sin anställning utan att ha blivit uppsagd kan få AGB. Men det måste framgå att hen slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist. Detta är vanligt vid avgångspension.

För att få AGB måste arbetaren ha fyllt 40 år sista anställningsdagen, och rätten upphör månaden innan 65-årsdagen. Det krävs också minst 50 månaders anställning under en 5-årsperiod hos en eller flera arbetsgivare som har AGB-försäkringen. Perioden räknas bakåt, från tidpunkten då tillsvidareanställningen upphörde. Hen behöver inte bli helt uppsagd. För den som får arbetstiden nedsatt på grund av arbetsbrist betalas AGB ut i proportion till förlorad arbetstid.

Arbetaren har ingen rätt till AGB om hen:

- ▶ fått rätt till hel sjukersättning före det att anställningen avslutas
- ▶ fått eller erbjudits återanställning inom företaget eller koncernen inom tre 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 2022 är enligt följande:**

- ▶ mellan 40 och 49 år, 37 885 kronor
- ▶ mellan 50 till 59 år, från 39 450 upp till 53 535 kronor (engångsbeloppet höjs med 1 565 kronor för varje levnadsår)
- ▶ mellan 60 till 64 år, 55 100 kronor.

Senast två 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 betalas ut.

Arbete efter 65 år

I avtalsområde Svenskt Näringsliv-LO gäller omställningsförsäkringen för anställda fram till 65 års ålder.

Omställningsavtal mellan Fremia och LO

Avtalsparterna har bildat en stiftelse, Kollektivavtalsstiftelsen Omställning CIKO, som verkställer och administrerar omställningsavtalet Fremia-LO. Omställningsavtalet gäller anställda hos företag och organisationer inom Kooperation, civilsamhälle och idéburen välfärd. Avtalet innehåller aktivt omställningsstöd samt omställningsersättning (OSE) – ersättning i form av engångsbelopp. Avtalet innehåller två delar: aktiv omställningsstöd och omställningsersättning (OSE).

AKTIVT OMSTÄLLNINGSTÖD

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

OMSTÄLLNINGERSÄTTNING (OSE)

För omställningsersättning (OSE) gäller samma krav som för det aktiva omställningsstödet. Förutom detta krävs också att den anställda har arbetat sammanlagt i minst 50 månader under de senaste fem åren på ett företag anslutet till Fremia. Den anställda måste ha fyllt minst 40 år. Omställningsersättning (OSE) storlek motsvarar halvt inkomstbasbelopp (35 500 kr år 2022) vid tid för ansökan och utbetalas i proportion till sysselsättningsgraden. Om hen blir uppsagd och återanställd med lägre sysselsättningsgrad kan hen få ersättning för mellanskillnaden av sysselsättningsgraden mellan den tidigare och den nya anställningen. Hen får inte bli återanställd på samma företag eller organisation inom 30 dagar. Den anställda måste själv ansöka inom 18 månader om omställningsersättning hos CIKO. Tiden räknas från datum då anställningen upphörde.

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.

CIKO

Avtalsparterna har bildat en stiftelse, Kollektivavtalsstiftelsen Omställning CIKO, som verkställer och administrerar omställningsavtalet Fremia-LO. Avtalet innehåller aktivt omställningsstöd samt omställningsersättning (OSE).

Markerad text och
prickad klammer =



För att ha rätt till engångsbeloppet måste följande uppfyllas:

- ▶ Den som blir uppsagd ska ha hunnit tjäna in pensionsrätt i Gemensam tjänstepension (GTP) eller Kooperationens Avtalspension KAP innan månaden för anställningens upphörande. Det ska ha gällt i minst tre år under de senaste fem åren.
- ▶ Arbetsgivaren ska ha rapporterat in den anställdas löner till Pensionsvalet.

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

Arbete efter 65 år

Omställningsavtalet för Fremia-LO gäller för anställda längst till och med 68 års ålder.

SAMMANFATTNING OMSTÄLLNING SVENSKT NÄRINGSLIV-LO

Avgångsbidrag (AGB)

Omställningsstöd genom Trygghetsfonden TSL

- ▶ Avgångsbidraget ska ansökas inom två år efter sista arbetsdagen
- ▶ Gäller ej vid erbjudan om fortsatt anställning
- ▶ Minst 50 månaders anställning under de senaste fem åren hos en eller flera arbetsgivare anslutna till försäkringen
- ▶ Två delar: -omställningsstöd. -Avgångsbidrag via Afa Försäkring om den anställda är över 40 år
- ▶ Gäller även då arbetstiden minskas på grund av arbetsbrist
- ▶ 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, ohälsa eller tidsbegränsad anställnings avslut
- ▶ Ej vid erbjudande om fortsatt anställning
- ▶ Omställningsersättning om den anställda är över 40 år och uppfyller kvalifikationstid
- ▶ Extra avsättning till GTP
- ▶ Gäller också när arbetstiden minskas på grund av arbetsbrist
- ▶ Omställning och omställningsersättning ansöks hos CIKO, extra avsättning till GTP ansöks hos Pensionsvalet (olika tidsgränser)
- ▶ A-kassefrågor ska a-kassan svara på, regler ändras ofta

Checklista arbetsbrist

Markerad text och
prickad klammer =

Fremia



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 arbetsgivare och facket 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.
- ▶ Ansökan om AGB ska göras hos Afa Försäkring. Vissa villkor beträffande ålder och anställningstid måste vara uppfyllda.
- ▶ 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 anställningen upphörde.
- ▶ Om arbetsgivaren har missat att anmäla till Pensionsvalet om engångsbelopp till GTP kan den anställda anmäla själv senast inom 24 månader.



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 pensions-systemet och består av omställnings- och garantipension, änkepension och barnpension.

Stöd till efterlevande vuxna

- ▶ Omställningspension.
- ▶ Förvärdad omställningspension.
- ▶ Änkepension.
- ▶ Garantipension till omställningspension.

OMSTÄLLNINGSPENSION

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

För att sambor ska jämnställas med makar måste de ha, ha haft eller vänta gemensamt barn eller tidigare varit gifta.

FÖRLÄNGD OMSTÄLLNINGSPENSION

Efterlevande som har vårdnaden om barn kan få förlängd omställningspension. Grundutbetalningstiden är tolv månader, men kan bli både längre och kortare, beroende på barnens ålder. Förlängd omställningspension betalas till och med det yngsta barnet fyller tolv år. Har barnet fyllt tolv år får den efterlevande tolv månaders förlängd omställningspension. Fyller barnet 18 år innan tolv månaders-perioden får den efterlevande förlängd omställningspension till och med den månaden barnet fyller 18 år. Pensionen upphör när den efterlevande fyller 65 år.

ERSÄTTNING VID OMSTÄLLNINGSPENSION

Omställningspensionen är 55 % av den dödas beräknade allmänna pension. Beräkningen görs som om hen 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 8 573 kr/månad eller 102 879 kr/år kan garantipension utges som komplement till omställningspensionen.

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.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

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



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

Stöd till efterlevande barn

Om en förälder dör kan barn ha rätt till ekonomiskt stöd:

- barnpension
- efterlevandestöd.

BARNPENSION

Om en eller båda föräldrarna dör 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 dött betalas barnpension efter varje förälder.

ERSÄTTNING VID BARNPENSION

Barnpensionens storlek beror på om den som har dött haft ett eller flera barn. Om det är flera syskon delas barnpensionens sammanlagda belopp lika mellan syskonen utifrån följande beräkningar.

- Barn som inte har syskon och är yngre än tolv år får 35 % av förälderns framtida pension i barnpension. Om barnet har fyllt tolv år får det 30 %.
- Om det är flera barn och det yngsta syskonet är under tolv år läggs det till 35 % i barnpension. För de andra syskonen läggs det till 25 % per barn.
- Om det yngsta syskonet fyllt tolv år läggs det till 30 % i barnpension. För de andra syskonen läggs det till 20 % per barn.

Syskonens barnpensioner får tillsammans bli högst 100 % av den döda förälderns framtida pension. Finns det även en vuxen som har omställningspension eller änkepension får barnpensionerna tillsammans bli högst 80 %.

EFTERLEVANDESTÖD

Efterlevandestöd är ett ekonomiskt grundskydd för de barn som har en död förälder med en låg beräknad allmän pension. Ersättningen uppgår till 40 % av prisbasbeloppet, 1 610 kr/månad. Om båda föräldrarna har dött är efterlevandestödet 80 % av ett prisbasbelopp.

Enligt kollektivavtal – ersättning till efterlevande

Den anställda kan välja till återbetalningsskydd eller familjeskydd eller båda. Skyddet ger ersättning till efterlevande om hen dör. Familjeskyddet ingår i Gemensam tjänstepension (GTP).

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. Det finns ingen avgift men arbetaren får inte ta del av arvsvinster från andra pensionssparare. Återbetalningsskyddet finns kvar även efter det att tjänstepensionen har börjat betalas ut, om det inte tidigare valts bort. Men

Markerad text och
prickad klammer =

Fremia

arbetaren kan inte välja till skyddet, om en pensionsutbetalning har påbörjats. Om en nyanställd arbetare väljer att lägga till skydden under den så kallade valperioden som är tre månader, eller i samband (inom tolv månader) med en familjehändelse behöver hen inte fylla i någon hälsodeklaration. Läs mer i kapitlet om pension på sidorna 62 och 65.

FAMILJESKYDD INOM AVTALSPENSION SAF-LO

Den anställda kan komplettera tjänstepensionen med ett familjeskydd. Vid dödsfall före 65 års ålder betalas familjeskyddet ut efter det val arbetaren 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 arbetaren skulle ha fyllt 70 år. Premien för familjeskyddet bestäms för ett år i taget och reducerar premien till Avtalspension SAF-LO. Den tar också hänsyn till anställdas ålder. När arbetaren tecknar ett familjeskydd kan det krävas en hälsodeklaration. Läs mer i kapitlet om pension på sidan 62.



Exempel på familjehändelser är att gifta sig, bli sambo eller få barn.

Exempel på premie/år för familjeskydd

PREMIE/ÅR FÖR 1 PRISBASBELOPP		
ÅLDER	UTBETALNING 5 ÅR	UTBETALNING 20 ÅR
25 år	205 kr	670 kr
40 år	277 kr	903 kr
55 år	576 kr	

FÖRMÅNSTAGARE FÖR ÅTERBETALNINGS- OCH FAMILJESKYDD

Återbetalningsskydd och familjeskydd betalas ut till make, maka, registrerade partner, sambor eller barn. Den anställda kan själv välja i vilken turordning detta gäller genom att skriva ett särskilt förmånstagarförordnande. Annan förmånstagare som kan väljas är tidigare make eller sambo, deras barn samt styvbarn och fosterbarn. Inga andra förmånstagare kan väljas.

GTP-Familjeskydd

Den som omfattas av Gemensam tjänstepension (GTP) har automatiskt ett familjeskydd som betalas ut till förmånstagare under vissa villkor. GTP-familjeskydd ger totalt två förhöjda prisbasbelopp/år och betalas ut månadsvis under fem år från och med månaden efter dödsfallet. Läs mer i kapitlet om pension på sidan 66.

FÖRMÅNSTAGARE FÖR GTP-FAMILJESKYDD

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. Ordningföljden kan ändras eller låta före detta make, registrerad partner, före detta sambo eller barn till någon av dessa personer vara förmånstagare, genom att kontakta Pensionsvalet. Läs mer i kapitlet om pension på sidan 66.

GTP

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

Markerad text och prickad klammer =





Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)

TGL

Gäller för avtalsområde
Svenskt Näringsliv-LO

AGL

Gäller för avtalsområde
Fremia-LO

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

När gäller Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)?

TGL och AGL gäller från och med den dag som arbetaren börjar jobba. Skyddet finns kvar så länge hen är anställd. Om arbetstiden är mindre än åtta timmar/vecka gäller skyddet bara om den anställda utfört arbete samma dag hen dött.

Förmåner och ersättningar för Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)

Följande förmåner ingår i båda försäkringarna till efterlevande:

- ▶ grundbelopp
- ▶ barnbelopp
- ▶ begravningshjälp.

Vilka ersättningar och storleken på beloppen 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 = högst
sex prisbasbelopp
(289 800 kr år 2022)

GRUNDBELOPP

Ett grundbelopp på högst sex 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 dödas ålder.

Om den anställda har barn under 17 år reduceras inte grundbeloppet, även om arbetaren är 55–65 år. I tabellen visas den anställdas ålder vid dödsfallet samt helt och halvt prisbasbelopp som gällde vid tidpunkten för dödsfallet.

ÅLDER VID DÖDSFALLET	HELT GRUNDBELOPP	HALVT GRUNDBELOPP
Under 55 år	289 800 kr	144 900 kr
55 men ej 56 år	265 650 kr	132 825 kr
56 men ej 57 år	241 500 kr	120 750 kr
57 men ej 58 år	217 350 kr	108 675 kr
58 men ej 59 år	193 200 kr	96 600 kr
59 men ej 60 år	169 050 kr	84 525 kr
60 men ej 61 år	144 900 kr	72 450 kr
61 men ej 62 år	120 750 kr	60 375 kr

Markerad text och
prickad klammer =

Fremia



ÅLDER VID DÖDSFALLET	HELT GRUNDBELOPP	HALVT GRUNDBELOPP
62 men ej 63 år	96 600 kr	48 300 kr
63 men ej 64 år	72 450 kr	36 225 kr
64 eller däröver	48 300 kr	24 150 kr

BARNBELOPP TGL OCH AGL

Barnbelopp betalas ut om den döda har arvsberättigat barn under 21 år. Om make, maka, registrerad partner, sambo inte finns, kan beloppet betalas ut till den dödas syskon som inte fyllt 21 år. Förutsättningen är att ingen av syskonens föräldrar är i livet. Barnbelopp betalas ut med 0,5–2 prisbasbelopp för varje barn under 21 år. Se tabellen nedan som visar barnets eller syskonets ålder vid den anställdas dödsfall samt helt och halvt prisbasbelopp som gällde vid tidpunkten för dödsfallet.

BARNETS ÅLDER	HELT BARNBELOPP	HALVT BARNBELOPP
Under 17 år	96 600 kr	48 300 kr
17–18 år	72 450 kr	36 225 kr
19–20 år	48 300 kr	24 150 kr

BEGRAVNINGSHJÄLP

Ett dödsbo får begravningshjälp med halvt prisbasbelopp, (24 150 kronor för år 2022) när försäkringskyddet finns.

Makeförsäkring

Om den anställdas make, maka, registrerad partner eller sambo dör, får dödsboet begravningshjälp med 0,5 prisbasbelopp (24 150 kronor för år 2022). Förutsättningen är att maken, maken, den registrerade partnern eller sambon själv inte omfattas av TGL eller motsvarande försäkring.

Den döda får inte ha fyllt 65 år (avtalsområde Svenskt Näringsliv-LO) eller 68 år (avtalsområde Fremia-LO) samt vara anställd minst 16 timmar/vecka vid dödsfallet och den efterlevande ska inte ha fyllt 70 år. Om det finns hemma-boende barn under 17 år betalas det ut ett barnbelopp på ett prisbasbelopp (48 300 kr, år 2022) till varje barn.

FÖRMÅNSTAGARE TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL)

Förmånstagare till grundbeloppet är i tur och ordning enligt försäkringsvillkorens förmånstagarförordnande:

1. Makar, 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.

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



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

65 år

Avtalsområde
Svenskt Näringsliv-LO.

68 år

Avtalsområde
Fremia-LO.



Kom ihåg! Ett förmånstagarförordnande bör vara aktuellt, tänk på att ändra om familjeförhållanden ändras.

Markerad text och
prickad klammer =





Efterlämnas både arvsberättigade barn och annan sambo betalas hälften av grundbeloppet till sambon och hälften till barnen. Det går att ändra ordningen genom ändring av förmånstagarförordnande, för att göra det kontakta Afa Försäkring. Förmånstagarens rätt bestäms enligt svensk lag.

FÖRMÅNSTAGARE AVTALSGRUPPLIVFÖRSÄKRING (AGL)

Förmånstagare till grundbeloppet är i nämnd ordning följande:

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

Det går att ändra ordningen genom ändring av förmånstagarförordnande, för att göra det kontakta Pensionsvalet. Förmånstagarens rätt bestäms enligt svensk lag.

Beskattning

Belopp från både Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och Avtalsgrupplivförsäkring (AGL) till efterlevande är fri från inkomst- och arvsbeskattning.

Efterskydd för Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

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

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

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

Om hen är arbetssökande eller har hel föräldrapenning under den allmänna efterskyddstiden behålls efterskyddet, dock i högst i två år.

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

Har anställningen upphört på grund av arbetsbrist och arbetaren gått i förtida pension har arbetsgivaren möjlighet att teckna "TGL vid tjänstepension" tills arbetaren fyller 65 år, hos Afa Försäkring via Fora.

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

Efterskydd för Avtalsgrupplivförsäkring (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 tills den anställda fyllt 68 års ålder. Anställd som omfattas av AGL kan teckna AGLs fortsättningsförsäkring hos Folksam som är försäkringsgivare för Avtalsgrupplivförsäkring AGL.

**Arbete efter 65 år**

TGL upphör normalt vid 65 år. Därefter gäller TGL så länge den anställda inte är frånvarande mer än 90 dagar i följd. TGL hanteras av Afa Försäkring.

AGL gäller så länge den anställda inte är frånvarande mer än 90 dagar i följd, undantag finns. Från den månad som den anställda fyller 68 år gäller AGL om den anställda kvarstår i avlönat arbetet. AGL hanteras av Folksam.



Markerad text och
prickad klammer =





SAMMANFATTNING DÖDSFALL

Efterlevandeskydd i tjänstepension

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)/Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)

- ▶ Tre delar:
 - grundbelopp
 - barnbelopp
 - begravningshjälp
- ▶ Förmånstagarförordnande, se över dessa
- ▶ Makeförsäkring innehåller begravningshjälp och eventuellt barnbelopp
- ▶ Efterskydd 180 dagar (arbetslös eller föräldrapenning gäller max två år)
- ▶ Avtalspension SAF-LO kan väljas familjeskydd eller återbetalningskydd eller båda
- ▶ Gemensam tjänstepension (GTP) familjeskydd ingår, återbetalningskydd kan väljas till

Tips! efterlevandeguiden.se

Markerad text och
prickad klammer =

Fremia

Checklista dödsfall

Markerad text och prickad klammer =

Fremia



FÖRSÄKRINGS- INFORMATÖREN

- ▶ Informera den anställda om Tjänstegrupplivförsäkringen (TGL) 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 förmånstagarförordnande i TGL och Avtalspension SAF-LO i grupplivförsäkring med flera.
- ▶ Informera den anställda om Avtalsgrupplivförsäkringen (AGL) och eventuellt återbetalningsskydd i den kollektivavtalade tjänstepensionen.
- ▶ Att också se över förmånstagarförordnande Avtalsgrupplivförsäkringen (AGL) och Gemensam tjänstepension (GTP), i grupplivförsäkring med flera.
- ▶ Tipsa de efterlevande om efterlevandeguiden.se



DE EFTERLEVANDE

- ▶ Efterlevande måste anmäla dödsfallet till Afa Försäkring (blanketten "Anmälan dödsfall TGL").
- ▶ Om dödsfallet beror på en arbetsskada kan de efterlevande ansöka om ersättning från Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) hos Afa Försäkring.
- ▶ Den som är anhörig kan komma att bli kontaktad av de försäkringsbolag där den som har dött hade pensionsförsäkringar eller efterlevandeskydd. Det kan handla om information om den dödas tjänstepension eller begäran om ett så kallat dödsfallsintyg.
- ▶ Kontrollera med AFA Försäkring Fora, Folksam eller Pensionsvalet om den avlidna hade tecknat en individuell TGL eller AGL fortsättningsförsäkring.
- ▶ 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 om den avlidna hade återbetalningsskydd som tillval till sin Gemensam tjänstepension GTP.
- ▶ Efterlevande måste anmäla dödsfallet till Pensionsvalet (blanketten "Dödsfallsanmälan AGL").



Pension

Enligt lag – allmän pension

Alla som har arbetat eller varit bosatta i Sverige har rätt till allmän pension. Pensionen grundas med några få undantag på alla inkomster som det betalas inkomstskatt för. Det är Pensionsmyndigheten som ansvarar för den allmänna pensionen som betalas livet ut.

Pensionsgrundande inkomst (PGI) ger pensionsrätt

I den allmänna pensionen är det livsinkomsten som styr över hur stor pensionen blir. Alla beskattningsbara arbetsinkomster 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 (20 431 kronor, år 2022). Pensionsrätten räknas från första beskattningsbara 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. För att bestämma PGI görs ett avdrag för den allmänna pensionsavgiften som är 7 % av inkomsten. PGI kan aldrig vara högre än 7,5 inkomstbasbelopp (532 500 kr/år eller 44 375 kr/mån för år 2022). För att få maximal PGI måste inkomsten – före avdrag för den allmänna pensionsavgiften – uppgå till 8,07 inkomstbasbelopp (572 970 kr, år 2022).

LÄS MER OM LAGEN PÅ

- Socialförsäkringsbalk (2010:110) på [riksdagen.se](https://www.riksdagen.se).
- Pensionsmyndigheten.se.

Pensionsrätt när anställd inte jobbar

Den som har småbarn, studerar eller har aktivitets- eller sjukersättning 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 behövs minst fem år med inkomster innan fyllda 70 år. Inkomsterna ska motsvara minst två inkomstbasbelopp för det aktuella året.

PGI=

Pensionsgrundande
inkomst

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.

Inkomstpension

Avgiften till inkomstpensionen är 16 % av pensionsgrundande inkomst. Den anställda fortsätter att tjäna in den allmänna pensionen så länge pensionsgrundade inkomst finns. Alla pensionsrätter som tjänats in bildar tillsammans en pensionsbehållning. Inkomstpensionen följer inkomstutvecklingen och indexeras upp allt eftersom. Om pensionssystemets skulder skulle vara större än tillgångarna beslutas i stället om ett balansindex för att garantera att pengarna i systemet ska räcka.

Premiepension

Avgiften till premiepensionen är 2,5 %. Vi själva väljer om hur pengarna ska placeras. Görs inget val ligger pengarna kvar i det statliga förvalsalternativet AP7 Såfa.



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

Inkomstpensionstillägg

Inkomstpensionstillägget kan betalas ut som ett tillägg till allmän pension, tidigast från 65 år. Den som har arbetat ett långt arbetsliv i Sverige men med låg lön kan ha rätt till inkomstpensionstillägg. Tillägget baseras främst på storleken på inkomstgrundade pension, men även på hur många år med pensionsgrundande inkomst som har tjänats in i Sverige.

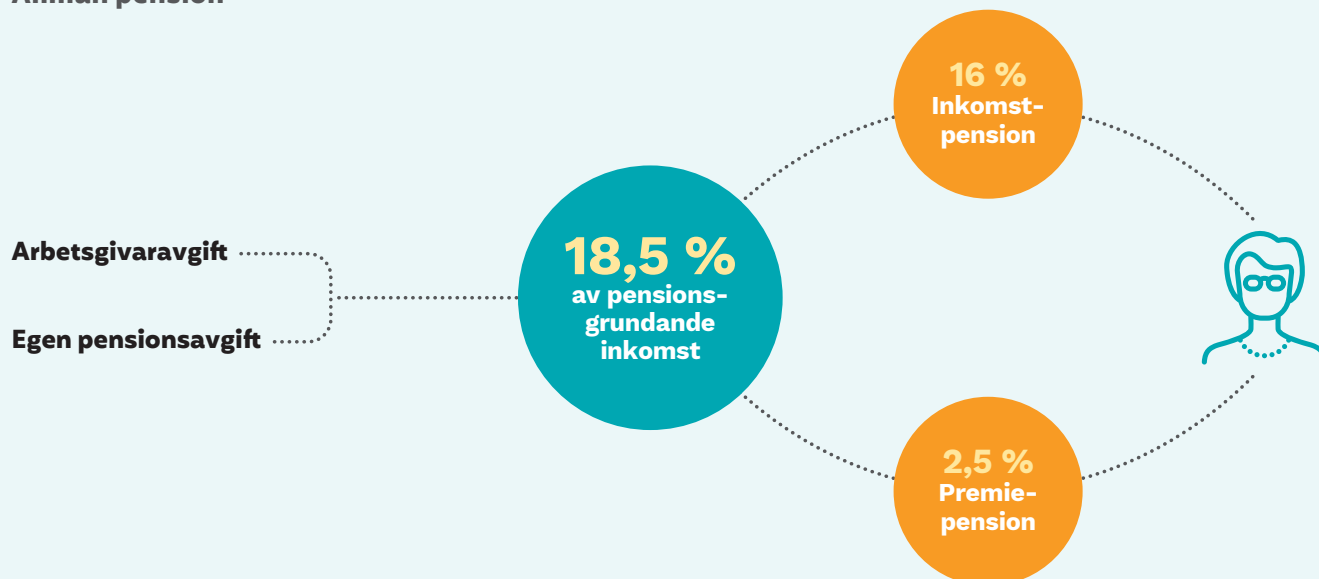
Garantipension

Garantipensionen är ett grundskydd för den som haft en låg eller ingen inkomst under livet. För att få rätt till full garantipension behövs att personen 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 eller premiepension eller båda, ska göra detta hos Pensionsmyndigheten. Pensionen är livsvarig och kan tas ut som hel, tre fjärdedelar, halv eller en fjärdedel. Tidigaste tidpunkten för att ta ut allmän pension är idag 62 år. Förslag finns att höja denna ålder till 63 år från och med 2023. Från 2023 föreslås också att ålder för att få garantipension, inkomstpensionstillägg och bostadstillägg ska höjas från 65 år till 66 år. Från 2026 kommer troligen riktålder att införas som kommer att styra när allmänna pensionen tidigast kan tas ut. Riktåldern följer medellivslängdens utveckling.

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 pensions-systemet.

Avtalspension SAF-LO

För privatanställda arbetare heter pensionsplanen Avtalspension SAF-LO och den administreras av Fora. 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 23 år och fram till 65 års ålder.

PENSIONSGRUNDANDE LÖN

Det är kontant utbetald bruttolön (exklusive kostnadsersättningar) under året som är pensionsgrundande och ligger till grund för tjänstepensionen. Med bruttolön menas till exempel lön, ersättning för obekväm arbetstid, semesterersättning, övertidsersättning, sjuklön med mera. Kostnadsersättningar ingår inte. Anställd som inte får lön tjänar inte in till sin tjänstepension. Vill du veta mer om vad som gäller? Gå in på [Fora.se](https://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 7,5 inkomstbasbelopp (532 500 kr år 2022). För lönedelar 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 tjänstepension:

1. Sparform – traditionell försäkring eller fondförsäkring.
2. Försäkringsbolag – vem som ska förvalta premierna.
3. Återbetalningsskydd eller familjeskydd eller båda.

Det går att göra nya val och omval under pågående försäkringstid. Den anställda kan själv hantera sin tjänstepension genom att logga in på "Mina sidor" hos Fora.

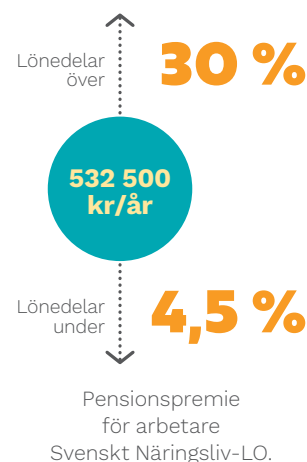
SPARFORM – TRADITIONELL FÖRSÄKRING ELLER FOND FÖRSÄKRING

I en traditionell pensionsförsäkring är det försäkringsbolaget som förvaltar och placerar pensionskapitalet. Den anställda är alltid garanterad en viss pensionsutbetalning i förhållande till inbetalda premier. Garantin kan se olika ut mellan försäkringsbolagen. Om bolaget förvaltar pengarna så att det skapas överskott kan pensionen bli högre.

Den som väljer en fondförsäkring hamnar i valt bolags entréfond. Den som vill kan sedan gå vidare och välja inom bolagets erbjudna fonder. Fondförsäkringen har ingen garanterad pensionsutbetalning och kan bli högre eller lägre än den som garanteras i traditionell försäkring.

Avtalspension SAF-LO

Ändring om intjänandeår:
1 januari 2023 från 22 år



PREMIEBESTÄMD PENSION

Avtalspension SAF-LO är en premiebestämd pension. En premiebestämd pension innebär att *premiens* storlek är bestämd på förhand.



TRADITIONELL FÖRSÄKRING OCH FONDFÖRSÄKRING

Det finns två former av försäkringar: traditionell försäkring och fondförsäkring. Skillnaden mellan dessa handlar om i vilken mån den anställda 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 pensionskapitalet betalas ut som en månadsvis pension till familjen (förmånstagare) vid dödsfall.



Familjeskydd är ett tidsbegränsat efterlevandeskydd. Premien för familjeskyddet varierar beroende på hur många prisbasbelopp som är valda och längden av utbetalningstiden.

VALBARA FÖRSÄKRINGSBOLAG

Det finns ett begränsat antal bolag som är valbara och det är arbetsmarknadens parter – Svenskt Näringsliv och LO – som bestämmer vilka. De valbara bolagen är:

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 och familjeskydd. Den anställda kan välja att lägga till återbetalningsskydd eller familjeskydd eller båda.

ÅTERBETALNINGSSKYDD

Den anställda kan teckna ett återbetalningsskydd för sin tjänstepension. Det innebär att pensionskapitalet betalas ut som en månadsvis pension till familjen (förmånstagare) när den anställda dör. Återbetalningsskyddet kostar inte något, men hen går miste om insättningar från arvsvinster och avkastning av dessa pengar. Om den anställda dör innan pensionen har börjat tas ut betalas pensionskapitalet ut till förmånstagare, under fem års tid. Om den anställda dör efter att pensionen har börjat tas ut övergår utbetalningarna till förmånstagare under den avtalade utbetalningstiden men högst 20 år sammanlagt.

Om den anställda väljer återbetalningsskydd vid senare tillfälle än valperioden eller efter tolv månader från en familjehändelse, krävs en godkänd hälsoprövning. De familjehändelser som räknas är giftemål, ingång av samboförhållandet, barnafödseln eller adoption av barn. Återbetalningsskydd kan beviljas vid senare tillfälle trots att den anställda har drabbats av allvarlig sjukdom. I detta fall gäller återbetalningsskydd för premier som betalas in efter valet av återbetalningsskydd. Den förvaltare som valts för tjänstepensionen är den som är försäkringsgivare för återbetalningsskydd.

FAMILJESKYDD

Familjeskydd är ett tidsbegränsat efterlevandeskydd. Kostnaden för försäkringen tas ifrån pensionspremier som betalas in till tjänstepensionen. Premien för familjeskyddet varierar beroende på hur många prisbasbelopp som är valda och längden av utbetalningstiden.

Längden på utbetalningstiden för familjeskyddet är 5, 10, 15 eller 20 års tid (längst till och med månaden före då den anställda skulle ha fyllt 70 år). Det är möjligt att välja 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp. Valt belopp betalas ut månadsvis under den valda tiden. Familjeskyddet sägs upp när det inte längre finns några inbetalningar till Avtalspension SAF-LO som kan bekosta skyddet. Går den anställda i pension vid 65 år upphör skyddet automatiskt den sista december det året hen fyller 65 år.

FÖRMÅNSTAGARE

Förmånstagare för återbetalningsskydd och familjeskydd är i första hand make, maka, registrerad partner, sambo och i andra hand barn. Det går bra att ändra ordningsföljden eller låta före detta make, före detta registrerad partner, före detta sambo, barn till någon av dessa, styvbarn eller fosterbarn bli förmånstagare genom att lämna in ett nytt förmånstagarförordnande.

TA UT HEL PENSION

Avtalspension SAF-LO betalas ut normalt månadsvis från och med den månad den anställda fyller 65 år och betalas ut livet ut. Det går att skjuta upp uttag om önskemålet är att få sin pension utbetald efter 65 års ålder. Det går också att ta ut tjänstepensionen tidigare, tidigast från 55 års ålder, och välja utbetalningstid från 5 till 20 år eller livet ut. Vid förtida uttag, under kortare tid än fem år, måste uttag ske minst fram till 65 års ålder och vara i pensioneringssyfte.

Viktigt att tänka på är att det inte går att ändra utbetalningstiden när utbetalningen har påbörjats.

65 år

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

MÖJLIGHET ATT TA UT PENSIONEN DELVIS (PARTIELLT UTTAG)

Den anställda kan ta ut pensionen delvis från och med månaden efter hen har fyllt 55 år och uttag ska pågå minst till den månad hen fyller 65 år. Vid partiellt uttag krävs nedtrappning av arbetstid i motsvarande grad. Pensionens månadsbelopp får inte vara högre än det belopp i kronor som förloras i arbetsinkomst med den sänkta arbetstiden. Det finns möjlighet att, utöver första uttag, vid ytterligare två tillfällen öka sitt uttag genom att gå ner i arbetstid. Den anställda kan inte ångra sig och gå upp i arbetstid igen, efter att utbetalning av det partiella uttag är påbörjat. Om den anställda får sjukpenning eller sjukersättning från Försäkringskassan, kan partiellt uttag göras enbart för den del som den anställda fortfarande arbetar.

LIVSARBETSTIDSPENSION ELLER ARBETSTIDSPENSION

I Avtalspension SAF-LO finns ett komplement i vissa branscher som heter Livs-arbetstidspension eller Arbetstidspension. 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. Läs mer på fora.se och i aktuellt kollektivavtal.

DELTIDSPENSION

Inom de flesta branscher är parterna överens om att arbetsgivaren ska betala in en premie för deltidspension med avsikt att den anställda ska kunna gå i pension i förtid. Inom vissa avtalsområden ska premier för deltidspension betalas in även efter 65 år. Det är Fora som administrerar avsättningen. Läs mer på fora.se.

PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRINGEN (PBF)

Premiebefrielseförsäkring (PBF) betalar in premien till tjänstepension och förekommande fall familjeskydd. Premien betalas om den anställda inte kan arbeta på grund av sjukdom eller olycksfall och har sjukpenning, rehabiliteringspenning, aktivitets- eller sjukersättning eller är föräldraledig med föräldrapenning eller graviditetspenning. Vid föräldraledighet med föräldrapenning betalas premien under högst 13 månader per födsel eller adoption och förälder som omfattas av försäkringen.

Premiebefrielse gäller även de som är försäkrade och har livränta enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utan att samtidigt få aktivitets- eller sjukersättning.



Premiebefrielseförsäkring 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 premiebefrielsen bara för ytterligare arbetsoförmåga med minst 25 %. Premiebefrielsen är proportionell till graden av arbetsoförmåga. Premiebefrielseförsäkring gäller från att den anställda fyller 23 år och tills månaden innan den anställda fyller 65 år.

Den som ansöker om Föräldrapenningtillägg (FPT), Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) eller Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) hos Afa Försäkring, anmäler automatiskt till premiebefrielseförsäkring. Alla försäkringsfall som kan ge rätt till premiebefrielse måste anmälas. Arbetsgivaren ska bekräfta anställningen till Afa Försäkring. Har den försäkrade varit anställd i 90 dagar finns ett efterskydd för premiebefrielse i 90 dagar vid sjukdom eller olycksfall. Premie betalas på ett beräknat bortfall av den pensionsmedförande lönen, som fastställs utifrån sjukpenninggrundande inkomster vid insjuknandet. Även lönedelar över 7,5 prisbasbelopp räknas med. Premie betalas året efter intjänandeåret.

ARBETE EFTER 65 ÅR

Om den anställda jobbar kvar efter 65-årsdagen kan arbetsgivaren välja att fortsätta eller avsluta inbetalningen av pensionspremier, efter att det är anmält till Fora. Premiebefrielseförsäkringen gäller som längst till och med månaden före den anställda fyller 65 år.

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 anställda måste ansöka själv. Fonden hanteras av Stiftelsen för särskilda pensionsmedel, som administreras av Fora.

Gemensam tjänstepension (GTP)

För arbetare inom Kooperation, civilsamhälle och idéburen välfärd heter pensionsplanen Gemensam tjänstepension (GTP).

Gemensam tjänstepension (GTP)

Tjänstepension GTP är en premiebestämd pension och administreras av Pensionsvalet. Varje månad fördelar Pensionsvalet ut premierna till den förvaltare som den anställda har valt för sin tjänstepension. Anställda inom GTP börjar tjäna in pensionspremier från 23 år, men den anställda och arbetsgivaren kan komma överens om att betala in premier till GTP tidigare.

PENSIONSGRUNDANDE LÖN

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

Med bruttolön menas till exempel lön, ersättning för obekväm arbetstid,

PREMIEBESTÄMD PENSION

En premiebestämd pension innebär att premiens storlek är bestämd på förhand.

GTP

1 januari 2023 från 22 år

Markerad text och prickad klammer =

Premia



semesterersättning, övertid ersättning, 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 lönen. Arbetsgivaren betalar in pensionspremie som motsvarar 4,5 % på delar av lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp (44 375 kr/månad år 2022). 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 tjänstepension:

1. Sparform – traditionell försäkring eller fondförsäkring.
2. Försäkringsbolag – vem som ska förvalta premierna.
3. Lägga till återbetalningsskydd eller inte (familjeskydd ingår).

Det går att göra nya val och omval under försäkringstiden. Den anställda kan själv hantera sin tjänstepension genom att logga in på "Mina sidor" hos Pensionsvalet.

SPARFORM – TRADITIONELL FÖRSÄKRING ELLER FOND FÖRSÄKRING

I en traditionell pensionsförsäkring är det försäkringsbolaget som förvaltar och placerar pensionskapitalet. Den anställda är alltid garanterad en viss pensionsutbetalning. Garantin kan se olika ut mellan försäkringsbolagen. Om bolaget förvaltar pengarna så att det skapas överskott kan pensionen bli högre.

Den som väljer en fondförsäkring hamnar i valt bolags entréfond. Den som vill kan sedan gå vidare och välja inom bolagets erbjudna fonder. Fondförsäkringen har ingen garanterad pensionsutbetalning och kan bli högre eller lägre än den som garanteras i traditionell försäkring.

VALBARA FÖRSÄKRINGSBOLAG

Det finns ett begränsat antal pensionsbolag som är valbara och det är avtalsparterna – Fremia och LO – som bestämmer vilka. De valbara bolagen är:

TRADITIONELL FÖRSÄKRING	FOND FÖRSÄKRING
Folksam Liv	Folksam LO Pension
KPA 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 pensionskapitalet betalas ut som en månadsvis pension till familjen

TRADITIONELL FÖRSÄKRING OCH FOND FÖRSÄKRING

Det finns också två olika former av försäkringar. Traditionell försäkring och fondförsäkring. Skillnaden mellan dessa handlar om i vilken mån den anställda 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 (förmåns-tagare) om hen dör.

Markerad text och prickad klammer =

Fremia



(förmånstagare) när den anställda dör. Återbetalningsskyddet kostar inte något, men hen går miste om insättningar från arvsvinster och avkastning av dessa pengar. Återbetalningsskyddet finns kvar även efter det att tjänstepensionen har börjat betalas ut, om det inte tidigare valts bort. Om den anställda dör innan pensionen har börjat tas ut betalas pensionskapitalet ut till förmånstagare, under fem års tid. Om den anställda dör efter att pensionen har börjat tas ut övergår utbetalningarna till förmånstagare under den avtalade utbetalningstiden men högst 20 år sammanlagt. Om den anställda väljer återbetalningsskydd vid senare tillfälle än valperioden eller efter tolv månader från en familjehändelse, krävs en godkänd hälsoprövning. De familjehändelser som räknas är giftemål, ingång av samboförhållandet, barnafödelsen eller adoption av barn. Återbetalningsskydd kan beviljas vid senare tillfälle trots att den anställda har drabbats av allvarlig sjukdom. I detta fall gäller återbetalningsskydd för premier som betalas in efter valet av återbetalningsskydd. Den förvaltare som valts för tjänstepensionen är den som är försäkringsgivare för återbetalningsskydd.

GTP-FAMILJESKYDD

Den som omfattas av avtalsområde Fremia-LO har automatiskt ett familjeskydd som ingår och betalas ut till förmånstagare under vissa villkor. Detta skydd ger totalt två förhöjda prisbasbelopp/år. (98 600 kr/år 2022) och blir 8 217 kr som betalas ut månadsvis under fem 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 går att ändra genom att lämna in ett särskilt förordnande om förmånstagare. För att ha rätt till GTP-familjeskydd måste den anställda ha fyllt 18 år men inte 68 år. Hen måste också ha påbörjat en tillsvidare- eller visstidsanställning för att utföra arbete under minst tre månader. Så länge anställningen kvarstår, och hen är borta från jobbet på grund av sjukdom, är föräldraledig (i max 13 månader), 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 68 års ålder om den anställda gått i pension enligt överenskomelse och pensionspremien för GTP genom premiebefrielseförsäkring har betalats under tiden. Om den hen blir uppsagd på grund av arbetsbrist finns det efterskydd som fortsätter gälla hela kalenderåret med alltid minst tre månader om förutsättningar för arbetsvillkoret uppfylls. Hen kan ha möjlighet att teckna en fortsättningsförsäkring inom tre månader efter att ordinarie försäkringsskyddet har upphört.

FÖRMÅNSTAGARE

Förmånstagare för återbetalningsskydd och familjeskydd är i första hand make, maka, registrerad partner, i andra hand sambo och i tredje hand barn. Det går bra att ändra ordningsföljden eller låta före detta make, registrerad partner, eller tidigare sambo, barn till någon av dessa, styvbarn eller fosterbarn bli förmånstagare genom att lämna in ett nytt förmånstagarförordnande. Saknas förmånstagare görs ingen utbetalning.

TA UT HELA PENSIONEN

Gemensam tjänstepension (GTP) är en livsvarig pension och betalas ut månadsvis från och med den månad den anställda begär. Begär inte hen att ta ut tjänstepensionen under den ordinarie pensionsåldern 65 år, utbetalas tjänstepensionen från och med månaden efter hen fyller 68 år. Den anställda kan välja att ta ut tjänstepensionen tidigast från 55 års ålder. Hen kan välja att ta ut hela tjänstepensionen på kortare tid än fem år före 65 års ålder. Kravet är då att uttaget pågår till 65 års ålder och nedtrappning av arbetstid i pensioneringssyfte. Vid helt uttag efter 65 års ålder är kortaste uttagstid fem år.



Viktigt att tänka på är att det inte går att ändra utbetalningstiden eller stoppa utbetalning när utbetalningen har påbörjats.

Markerad text och prickad klammer =

Fremia

MÖJLIGHETEN ATT TA UT PENSIONEN DELVIS (PARTIELLT UTTAG)

Det är möjligt att göra partiellt uttag under en begränsad tid om den anställda så önskar från 55 års ålder under förutsättning att det finns en överenskommelse med arbetsgivaren om att gå ner i arbetstid. Pensioneringssyfte är ett krav vid partiella uttaget och för kortare tid än fem år. Det finns krav på att det partiella uttaget ska pågå tills att hen har fyllt 65 år. Det går att ändra ett partiellt uttag högst tre gånger. Om hen får sjukpenning eller sjukersättning från Försäkringskassan, kan partiellt uttag göras bara för den del som den anställda fortfarande arbetar.

DELTIDSPENSION ELLER 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 Gemensam tjänstepension (GTP). Parterna kan också komma överens om att det ska gälla även för den som är under 23 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. Pensionsvalet administrerar avsättningen.

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 aktivitets- eller sjukersättning, eller är föräldraledig med föräldrapenning eller graviditetspenning. Vid föräldraledighet med föräldrapenning betalas premien under högst 13 månader per födelse.

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

PBF gäller från att den anställda fyller 23 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 PBF. 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 hen 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 månadsvis i efterskott.

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 tolv månadspremier. Arbetsgivaren ska vända sig till Pensionsvalet inom sex månader från att anställ-

55 år

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



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

Premiebefrielseförsäkring

Premiebefrielsen är proportionell till graden av arbetsoförmåga. För den anställda innebär det att hen inte går miste om några inbetalningar till sin tjänstepension.

KFF-nämnden

Svarar för tolkningen av överenskommelser mellan Fremia och LO om AGL och GTP, inklusive familjeskydd och PBF, Omställningsavtal samt är rådgivande till försäkringsgivarna.

Markerad text och prickad klammer =

Fremia



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

ningen upphörde 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 tre år under de senaste fem åren i GTP (eller tidigare Kooperationens avtalspension KAP) månaden innan uppsägning.

Rätt till engångsbelopp gäller inte vid ny anställning inom tre kalendermånader efter att anställningen upphörde hos samma arbetsgivare. Det gäller inte heller om hen har tjänat in pensionsrätt i GTP helt från premiefrielseförsäkring på grund av sjukdom. Om hen blir frisk senare kan hen ha rätt till engångsbelopp.

Arbete efter 65 år

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.

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.

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

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

- ▶ Inbetalning från 23 år (2022)
- ▶ 4,5 % Upp till 7,5 Inkomstbasbelopp, 30 % på lönedelar däröver
- ▶ Göra ett medvetet val av förvaltare, förvaltningsform, återbetalningsskydd och familjeskydd
- ▶ Säkerställ pensionsinbetalningar hos Fora
- ▶ Premiefrielseförsäkring ingår
- ▶ Kompletterande pensionspremier
- ▶ Lägsta uttagsålder är 55 år
- ▶ Intjänande till 65 år om ingen förlängd tid överenskommits

SAMMANFATTNING KOLLEKTIVAVTALAD TJÄNSTEPENSION – FREMIA-LO Gemensam tjänstepension (GTP)

- ▶ Inbetalning från 23 år (2022)
- ▶ 4,5 % upp till 7,5 Inkomstbasbelopp, 30 % på lönedelar däröver
- ▶ Göra ett medvetet val av förvaltare, förvaltningsform, och återbetalningsskydd
- ▶ Familjeskydd ingår
- ▶ Premiefrielseförsäkring ingår
- ▶ Kompletterande pensionspremier
- ▶ Lägsta uttagsålder är 55 år
- ▶ Intjänande efter 65 år om inte arbetsgivaren avbryter inbetalning eller den anställda går i pension.
- ▶ säkerställ pensionsinbetalningar hos Pensionsvalet

Markerad text och prickad klammer =

Fremia

Checklista pension

Markerad text och
prickad klammer =

Fremia



FÖRSÄKRINGS- INFORMATÖREN

- ▶ Informera de anställda om att det är viktigt att kontrollera det värdebesked som kommer från Fora om Avtalspension SAF-LO. Om någon löneuppgift saknas eller är felaktig, hjälp den anställda att komplettera!
- ▶ Informera de anställda om att det är viktigt att kontrollera det värdebesked som kommer från 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 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 anställda att komma överens med sin förvaltare när tjänstepensionen ska börja betalas ut. Försäkringsbolaget gör avdrag för preliminär skatt.



DEN ANSTÄLLDA

- ▶ Den anställda fortsätter att tjäna in till den allmänna pensionen så länge hen har en pensionsgrundande inkomst.
- ▶ Ansöka till Pensionsmyndigheten. Den allmänna pensionen kan tidigast tas ut från 62 års ålder.
- ▶ Kontakta berörda försäkringsbolag om pensionering ska ske innan eller senare än 65 års ålder. Tjänstepensionen kan tidigast tas ut från 55 års ålder.
- ▶ Försäkringsbolaget som den anställda har valt kontaktar oftast den försäkrade några månader innan hen fyller 65 år. Det är viktigt att svara på frågan om utbetalningstid och ange kontaktuppgifter. Utbetalningarna sker per automatik vid avtalad pensionsålder om inte annat meddelas.
- ▶ Gå in på minpension.se, fundera över sparform under utbetalningstid, hur lång utbetalningstiden ska vara, om eventuellt valt återbetalningsskydd ska behållas.
- ▶ Det går att stoppa utbetalningar av den allmänna pensionen. Men det går inte att stoppa eller ändra utbetalning av tjänstepensionen om den har börjat betalas ut.



Utlands- tjänstgöring



Utlandstjänstgöring

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 hen jobbar. De personer i den anställdas familj som inte själva 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 hen har förlorat sin svenska sjukpenning samt allmän- och efterlevandepension.

LÄKEKOSTNADSFÖRSÄKRING (LFU)

För avtalsområde Svenskt Näringsliv-LO finns en rekommendation om att arbetsgivare bör teckna LFU. För avtalsområde Fremia-LO ingår försäkringen i avtalet. Försäkringen gäller på samma sätt för båda områden.

Arbetsgivaren ska anmäla till Pensionsvalet den anställda som ska tjänstgöra utomlands. Då ska arbetsgivaren också teckna läkekostnadsförsäkring till den anställda för skäligena kostnader vid sjukdom eller olycksfall.

I bestämmelser vid utlandstjänstgöring ska försäkringen omfatta kostnader för till exempel: läkar- och sjukvårdskostnader, läkemedel som skrivs ut av läkare, akut tandvård på grund av olycksfall eller akuta besvär, rese- och resekostnader för sjuk- och tandvård, även medföljande kan få ersättning, graviditetskontroll och förlossning.

LFU ska tecknas för att omfatta make (sammanboende) och barn under 21 år om överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställda finns om att dessa ska följa med vid utlandstjänstgöring.

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 det finns redan en annan utlandstjänstgöring som omfattas av avtalet om social trygghet. Med tjänstgöring utomlands menas både tjänsteresor och längre utlandsuppdrag. Dessutom måste följande vara uppfyllt:

- ▶ Anställningen ska vara hos en svensk arbetsgivare.
- ▶ Utlandstjänstgöringen ska vara på uppdrag av en svensk arbetsgivare.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

- ▶ [regeringen.se](https://www.regeringen.se)
- ▶ [forsakringskassan.se](https://www.forsakringskassan.se)
- ▶ [skatteverket.se](https://www.skatteverket.se)

FÖRSÄKRINGSSKYDD VID UTLANDSTJÄNSTGÖRING

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

TIPS TILL FÖRSÄKRINGS-INFORMATÖREN

Informera den anställda om att hen kan läsa mer om utlandstjänstgöring på [avtalat.se](https://www.avtalat.se) och [forsakringskassan.se](https://www.forsakringskassan.se).

Markerad text och
prickad klammer =

Fremia



Utländska medborgare

Utländska medborgare

En utländsk medborgare som har både arbets- och uppehållstillstånd i Sverige har oftast samma försäkringsskydd som svenska medborgare, både enligt lag och kollektivavtal. Den svenska socialförsäkringen gäller i princip för alla som bor eller arbetar i Sverige oavsett medborgarskap. Försäkringen är obligatorisk.

Enligt lag - försäkringar

Internationella förordningar, EU-förordningar, avtal samt Socialförsäkringsbalken (SFB) styr om och hur en person 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. Hen kan inte omfattas av två länders lagstiftning samtidigt. Om hen omfattas av ett annat lands lagstiftning begränsas de förmåner hen 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 hen bor i Sverige. Den som är folkbokförd i Sverige anses vara bosatt här, men det är ingen garanti att hen 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 hen får tillståndet retroaktivt kan hen få förmåner för maximalt tre månader bakåt i tiden. Medborgarskap kan ha betydelse för när i tid hen får tillgång till förmånerna.

ARBETSBASERADE FÖRMÅNER

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

Enligt kollektivavtal – försäkringar

Utländska arbetare 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](https://avtalat.se) – foldern *Your guide for collectively agreed pensions and insurance through work*, under " våra tjänster "
- ▶ [Forsakringskassan.se](https://forsakringskassan.se) – arbeta i Sverige
- ▶ [Workinginsweden.se](https://workinginsweden.se) – samlad information från flera myndigheter
- ▶ [Sweden.se](https://sweden.se) – samlad information och fakta på flera språk om Sverige, utgiven av Svenska Institutet

LÄS MER PÅ

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



Övrig information



Förklaringar och namn

Försäkringsförmåner, lagar m.m.

AGB	Avgångsbidrag
AGL	Avtalsgrupplivförsäkring
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring
ATP	Allmän tilläggspension, benämns numera tilläggspension
FPT	Föräldrapenningtillägg
GTP	Gemensam tjänstepension
LFU	Läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring
PBF	Premiefrielseförsäkring
SFB	Socialförsäkringsbalken
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
STP	Särskild tilläggspension (t.o.m. 1995)
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
TGL	Tjänstegrupplivförsäkring

Försäkringsbolag, organisationer m.m.

Afa Försäkring	Tjänstepensionsföretag för kollektiv-avtalade försäkringar inom privat sektor, kommuner och regioner
AMF	Tjänstepensionsföretag med fokus på kollektivavtalade tjänstepensioner
CIKO	Omställningsorganisationen inom Fremia-LO för arbetare och vissa tjänstemän
Fora	Administrationsbolag för kollektiv-avtalade försäkringar (Svenskt Näringsliv-LO)
Fremia	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	Administrerar och betalar ut den allmänna pensionen
Pensionsvalet	Administrationsbolag för kollektiv-avtalade försäkringar
Svenskt Näringsliv	Förening med 60 000 medlemsföretag inom 50 bransch- och arbetsgivarorganisationer
TSL	Trygghetsfonden TSL (Svenskt Näringsliv-LO)



Index

A

Aktivitetsersättning..... 23, 24
Allmän pension..... 9, 10, 15, 31, 42, 59, 60
Arbetslöshetsförsäkring..... 10, 41
Arbetskadeförsäkring..... 10, 31, 63, 67
Avgångsbidrag (AGB)..... 11, 44
Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)..... 11, 32, 54
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)..... 11, 25, 26, 27, 64, 67
Avtalspension SAF-LO..... 13, 14, 15, 31, 61, 63, 64

B

Barnpension..... 10, 49, 50
Basbelopp..... 14
Begravningshjälp..... 31, 52, 53
Branschavtal..... 14

D

Deltidspension..... 14, 26, 63, 67

E

Efterlevandestöd till barn..... 50
Efterskydd..... 26, 27, 35, 54, 64, 66, 67

F

Familjeskydd..... 13, 50, 51, 61, 62, 63, 65, 66, 67
Fortsättningsförsäkring..... 54, 66
Företagare..... 10, 31
Förmånstagarförordnande..... 51, 53, 54, 63, 66

G

Garantipension..... 10, 14, 49, 60
Gemensam tjänstepension (GTP)..... 13, 14, 45, 51, 64
Graviditetspenning..... 13, 19, 63, 67

K

Karensavdrag..... 10, 23
Kollektivavtal..... 9, 13, 25, 43, 64, 67, 68

L

Läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänst (LFU)..... 13, 71

M

Makeförsäkring..... 53

O

Omställningsavtal..... 11, 45
Omställningsersättning (OSE)..... 11, 45
Omställningspension..... 10, 43, 49, 50
Omställningsstöd..... 11, 43, 44, 45

P

Pensionsgrundande inkomst..... 14, 15, 59, 60
Pensionsrätt..... 14, 46, 59, 68
Premiebefrielse..... 25, 26, 35, 63, 64
Premiebefrielseförsäkring (PBF)..... 13, 19, 26, 35, 63, 67
Premiepension..... 10, 43, 59, 60

R

Rehabiliteringskedjan..... 25

S

Samordning..... 31, 71, 73
Sjukersättning..... 10, 23, 24, 44, 66
Sjukpenninggrundande inkomst..... 24, 27
Sveda och värk..... 33, 34

T

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)..... 11, 52, 54
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)..... 11, 32, 33, 35, 64

U

Utlandstjänstgöring..... 71

Å

Återbetalningsskydd..... 13, 50, 62, 65

Ä

Änkepension..... 43, 49, 50

Avtalat

2022

Foto: Susanne Kronholm (omslag) och Johnér (övriga)

Tryck: Arkitektkopia

Det här är Avtalat

Alla ska förstå och uppskatta pension och försäkring via jobbet, även innan det behövs. Med den ambitionen har Svenskt Näringsliv, LO och PTK bildat Avtalat. Vi finns till för närmare tre miljoner arbetsgivare och anställda med kollektivavtal i privat sektor. Genom att erbjuda samlad information och vägledning blir avtalat.se vägen in och vägen ut för allt som rör kollektivavtalad tjänstepension och försäkring.

avtalat.se