



Handbok om försäkringar

2007

Handbok om försäkringar 2007

Innehåll

3	■	Förord
5	■	Allmänt om försäkringsskyddet
6	■	Så växte vårt försäkringsskydd fram
9	■	Lagar och kollektivavtal – så kommer de till
11	■	Försäkringar enligt lag
13	■	Försäkringar enligt kollektivavtal
16	■	Så administreras försäkringarna
18	■	Skatt på försäkringsersättningar
21	■	Vad påverkar försäkringsskyddet?
22	■	Anställningsförhållanden
28	■	Tjänstetid
34	■	Inkomst
40	■	Basbeloppen
42	■	Ledighet
45	■	Centrala begrepp
49	■	Försäkringar
50	■	Föräldraledighet
58	■	Sjukdom
72	■	Arbetskada
86	■	Arbetslöshet
94	■	Ersättningar till efterlevande
111	■	Ålderspensioner
112	■	Ålderspensionens olika delar
114	■	Pensioner enligt lag
120	■	Pension enligt kollektivavtal
123	■	Så får man pensionen utbetald
124	■	Pensionerna under utbetalningstiden
127	■	Tidig eller sen pensionering
128	■	Gå tidigt i pension
132	■	Gå i pension vid 65 år eller senare
135	■	Viktiga val
136	■	Premiepensionsvalet
141	■	ITP 1-valet
147	■	ITPK-valet
154	■	Alternativ pensionslösning istället för ITP
159	■	Försäkringsbeskeden
160	■	Värdebesked från Collectum
162	■	Årsbesked från Försäkringskassan och PPM
165	■	Arbete utomlands
175	■	Utländska medborgares försäkringsskydd
185	■	Förkortningar
186	■	Adresser
189	■	Register



Artikelnr: 401
Upplaga: 17 000 ex
Producerad: April 2007
Produktion: PTK
Papper: Arctic Volume/Invercote G
Typsnitt: Times/Franklin Gothic
Tryck: Litografia, Huddinge 2007

© PTK

Uppgifter i denna bok får citeras helt eller delvis om källan anges.

Förord

Tjänstemännens kollektivavtalade pensioner och försäkringar har funnits länge. ITP (Industrins och handelns tilläggspension) kom till redan 1960, TGL (Tjänstegrupplivförsäkring) 1961 och TFA (Trygghetsförsäkring vid arbetskada) 1974.

Det försäkringsskydd vi har genom lagar och kollektivavtal har med åren blivit allt mer komplicerat. Förändringar i omvärlden liksom krav på ökad flexibilitet har medfört kontinuerliga anpassningar av försäkringsskyddet.

Från och med den 1 juli 2007 gäller en ny ITP-plan. Det innebär att en helt ny premiebestämd ålderspension (ITP 1), gäller för tjänstemän födda 1979 eller senare. För födda 1978 eller tidigare fortsätter den förmånsbestämda ålderspensionen (ITP 2 + ITPK) att gälla.

Allmänt om försäkringsskyddet

Det här kapitlet beskriver i stort vårt allmänna skyddsnet i form av försäkringar och pensioner som ska ge ekonomisk trygghet i livets olika skeden. Trygghet då vi av någon anledning har en lägre eller ingen inkomst alls.

Socialförsäkringen omfattar alla. Den är lagstadgad och styrs av politiska beslut.

Vid sidan av det allmänna skyddet har de flesta privatanställda tjänstemän även ett kollektivavtalat försäkringsskydd. Det har kommit till genom avtal mellan PTK, Svenskt Näringsliv och olika arbetsgivare. De kollektivavtalade försäkringarna kompletterar de lagstadgade och finansieras genom avgifter som betalas av arbetsgivaren.

Kapitlet innehåller:

Så växte vårt försäkringsskydd fram	6– 8
Lagar och kollektivavtal – så kommer de till	9–10
Försäkringar enligt lag	11–12
Försäkringar enligt kollektivavtal	13–15
Så administreras försäkringarna	16–17
Skatt på försäkringsersättningar	18–20

Så växte vårt försäkringsskydd fram

Idag har vi ett finmaskigt skyddsnät av försäkringar. För de flesta är detta en självklarhet, men många av försäkringarna har införts först efter hetsiga debatter. Likaså har vårt skyddsnät både byggts ut och monterats ned i takt med att samhällets ekonomi förändrats.

Våra äldsta socialförsäkringar

I och med att 1901 års lag om försäkring vid olycksfall i arbetet blev antagen kunde en arbetstagare för första gången få ersättning för en arbetsskada utan att behöva bevisa att arbetsgivaren hade varit vållande. Denna lag betraktas som vår äldsta socialförsäkring.

1913 beslutade riksdagen om vår första folkpension. Pensionsåldern bestämdes då till 67 år.

De första SPP-planerna

Sveriges Privatanställdas Pensionskassa bildades 1917.

Den första SPP-pensionsplanen omfattade ålders- och änkepension. Pensionsåldern var 62 år för män och 57 år för kvinnor. Eftersom denna pensionsplan inte tillät några individuella variationer, tyckte många arbetsgivare att det var för dyrt att ansluta sig.

I 1925 års SPP-plan kunde pensionsförsäkringen i stort sett anpassas efter företagets önskemål. Man kunde även teckna sjuk-, invalid- och barnpension.

Folkpensionen förbättras

En ny folkpensionslag trädde i kraft 1937. Pensionsbeloppen höjdes, men var fortfarande mycket små. I 1948 års folkpensionslag förbättrades pensionsnivån kraftigt. Pensionen skulle betalas ut oberoende av pensionärernas ekonomiska situation tidigare i livet.

Sjukförsäkring

1955 fick vi en lag om obligatorisk sjukförsäkring. Innan dess hade man bara kunnat få en liten sjukpenning genom att frivilligt ansluta sig till en erkänd sjukkasse.

ATP

ATP infördes 1960 efter flera utredningar och en hård debatt. Hösten 1957 hölls en rådgivande folkomröstning där alternativet med lagstadgad tilläggs-pension segrade.

Vid riksdagsomröstningen året därpå avslogs ATP-förslaget i andra kammaren, vilket ledde till att kammaren upplöstes och nyval hölls. När den nya riksdagen gick till omröstning 1959, godkändes ATP-förslaget med en rösts övervikt.

ITP-planen kommer till

1960 undertecknade SAF (nuvarande Svenskt Näringsliv), SIF och SALF (nuvarande Ledarna) avtalet om tilläggs-pensionen, ITP-planen. Planen skulle administreras av SPP (nuvarande Alecta).

Den första ITP-planen i korthet

Förmåner

Ålderspension, invalidpension (sjukpension) och änkepension.

Intjänande av ålderspension

Män från 25 år och kvinnor från 30 år.

Pensionslöfte

ITP ska tillsammans med ATP och folkpension ge cirka 65 procent av slutlönen.

Krav för full pension

360 månaders pensionsmedförande tjänstetid.

Pensionsålder

60 år för kvinnor och 65 år för män. De som haft en annan pensionsålder i ett tidigare avtal fick behålla den.

Avgifter

Betalas av arbetsgivaren.

System

Premiereservsystem där pengarna fonderas för de individuella pensionerna.

Vid ITP-förhandlingarna 1969 fick SIF, SALF och HTF igenom sitt krav på att ITP-planen skulle gälla som kollektivavtal. ITP-planen skulle gälla automatiskt vid företag som skrev på avtalet före den 1 oktober 1969. Vid företag som inte gjorde det, trädde den i kraft först efter påkallande från SIF, SALF eller HTF.

Sedan den 1 oktober 1974 gäller ITP-planen som kollektivavtal utan påkallande.

En ny ITP-plan gick igenom 1977 efter en omfattande konflikt på arbetsmarknaden. Möjligheterna att gå i pension före 65 år ökade. Det infördes regler om slutbetalning av pensionsavgifterna för tjänstemän som går i pension mellan 62 och 65 års ålder. ITPK infördes som en kompletterande ålderspension. Andra nyheter var delpension och utjämnade premier. Även en särskild värdesäkringsfond inrättades.

I juli 1990 infördes begreppet alternativ pensionslösning i ITP-planen. Syftet från SAFs och PTKs sida var att ge tjänstemän med en lön över tio basbelopp större frihet att själva sätta samman sitt pensionsskydd samt att skapa konkurrens på området. De utbytbara delarna i ITP-planen avser:

- ålderspension på lönedelar över 7,5 basbelopp
- hela familjepensionen.

Dessutom fick alla tjänstemän, oavsett lönen storlek, nu rätt att byta sin ITPK mot egenpension i annat försäkringsbolag än SPP (nuvarande Alecta).

I juli 2002 förbättrades villkoren för deltids- och visstidsanställda samt vikarier.

Från och med år 2003 används inkomstbasbeloppet för att fastställa de flesta av ITPs lönegränser.

I april 2006 träffade Svenskt Näringsliv och PTK ett avtal om en ny ITP-plan samt vissa förändringar i den tidigare planen. Den nya planen, som ska träda i kraft den 1 juli 2007 med retroaktiv verkan från den 1 januari 2007, ska generellt gälla för personer som är födda 1979 eller senare. I vissa fall kan även äldre personer vara försäkrade i den nya planen.

Ålderspensionen i den nya planen är helt premiebestämd och den försäkrade ska dels välja hur premien ska förvaltas, dels om en del av premien ska användas till efterlevandeskydd. Planen innehåller dessutom sjukpension och premiefrielseförsäkring.

Från och med juli 2007 blir reglerna för utbetalning av ITPs ålderspensioner mer flexibla. Den försäk-

rade kan då välja att ta ut ålderspensionen temporärt i stället för som tidigare – endast livslångt.

TGL

Vid 1960 års förhandlingar om ITP träffade man även en överenskommelse om tjänstegruppplivförsäkring, TGL, som trädde i kraft 1961. TGL har sedan förbättrats vid flera tillfällen.

Arbetskadestyddet

Den 1 september 1974 började den första centralt tecknade Trygghetsförsäkringen vid yrkesskada (TFY) att gälla. Det var en överenskommelse mellan SAF, LO och PTK.

Den lagstadgade försäkringen vid arbetsskada ändrades 1977. En nyhet var att den faktiska inkomstförlusten skulle ersättas vid invaliditet. Tidigare var det den medicinska invaliditetsgraden som bestämde ersättningens storlek.

I samband med denna nya lag ersattes TFY av Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA).

Från och med 1993 infördes ett nytt och strängare arbetsskadebegrepp i lagen om arbetsskadeersättning (LAF). Vidare slopades den särskilda arbetsskadesjukpenningen. Mot bakgrund av ändringarna i LAF träffade SAF, LO och PTK ett nytt TFA-avtal. Ändringarna innebar bland annat att det nya strängare arbetsskadebegreppet även ska gälla för TFA. Dessutom ändrades reglerna för ersättning för inkomstförlust.

I juli 2002 ändrades bedömningen av rätten till arbetsskadeersättning från LAF. Syftet var att fler skulle få rätt till ersättning.

Nytt allmänt pensionssystem

Ett nytt allmänt pensionssystem började gälla den 1 januari 1999 med viss retroaktivitet. De första utbetalningarna skedde dock år 2001. Det nya pensionssystemet införs gradvis. ATP inklusive folkpension har bytt namn till tilläggs pension. Den tidigare grundtryggheten har från och med år 2003 ersatts av garantipension.

De som är födda före 1938 berörs inte av det nya systemet. Mellangenerationen, det vill säga de som är födda åren 1938–1953, får sin pension från både det gamla och det nya systemet. De som är födda 1954 eller senare får sin pension helt enligt det nya systemet.

De nya inkomstrelaterade pensionerna består av två delar; inkomst- och premiepension. Inkomstpensionen bokförs på ett fiktivt konto, medan premiepension är pengar som man själv får placera i fonder. Premiepensionen startade redan 1995. De premier som betalats in åren 1995–1998 fick var och en placera i fonder under hösten år 2000.

Förtids- och efterlevandepensionssystemen

Från och med år 2003 beräknas förtidspensioner och efterlevandepensioner utifrån det nya ålderspensionssystemet i stället för i form av folkpension och ATP. Samtidigt ersattes begreppet förtidspension av sjukersättning respektive aktivitetsersättning.

Delpension

Delpension har inneburit en möjlighet att före 65 års ålder minska sin arbetstid och få en del av inkomstförlusten ersatt. Från och med år 2005 har all utbetalning av delpension upphört.

SPP blev Alecta

I februari 2001 bytte SPP namn till Alecta. Samtidigt såldes det tidigare dotterbolaget SPP Liv till Handelsbanken. Även namnet SPP såldes.

Försäkringar för anställda hos arbetsgivare, som är bundna av kollektivavtal att teckna ITP, administreras av Alecta.

SPP Liv administrerar försäkringar för anställda hos arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal, men ändå väljer att teckna ITP. Sådana arbetsgivare kan också välja att teckna ITP i Alecta.

Förenade Liv blev Collectum och KAF

Förenade Liv har administrerat ITPK-valet och varit försäkringsgivare för ITPK Familjeskydd sedan 1990. Från och med år 2003 administreras ITPK-valet i stället av Collectum AB.

Försäkringsgivare för ITPK Familjeskydd under åren 2003 och 2004 var KAF Kollektivavtalsförsäkring. KAF var även försäkringsgivare för en del tjänstegrupplivförsäkringar (TGL) som tidigare fanns i Förenade Liv.

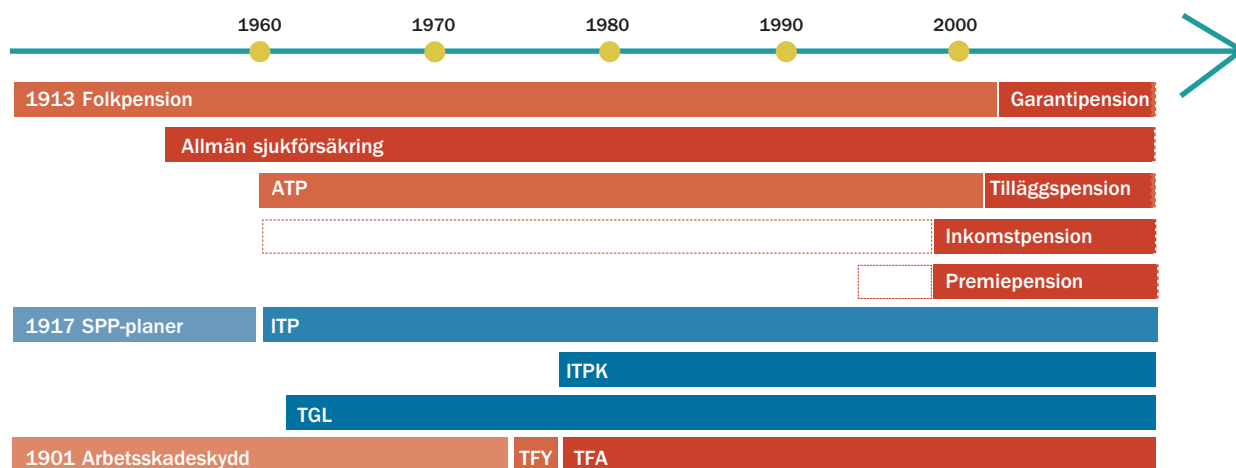
Från och med januari 2005 har KAF avvecklats. Försäkringarna i KAF har flyttats över till Alecta.

Collectum blir knutpunkt för ITP

Collectum ska vara en knutpunkt för administrationen av ITP. I uppdraget ingår bland annat att teckna pensioneringsavtal med arbetsgivarna, att ta emot uppgifter om de försäkrade och deras löner, att debitera premier för ITP, ITPK samt TGL som är tecknad i Alecta och fördela premierna till berörda försäkringsbolag. Dessutom ska Collectum hantera valet av försäkringsgivare för ålderspension i den nya planen och ITPK-valet. Collectum ska även sköta förmånstagarregistret för återbetalningsskydd, familjeskydd och TGL.

Collectum ska också utfärda ett gemensamt värdebesked för ITP, ITPK och TGL som är tecknad i Alecta. Tanken är att värdebeskedet i framtiden även ska innehålla uppgift om den allmänna pensionen.

Från och med januari 2006 är Collectum ett fristående bolag som ägs av Svenskt Näringsliv och PTK.

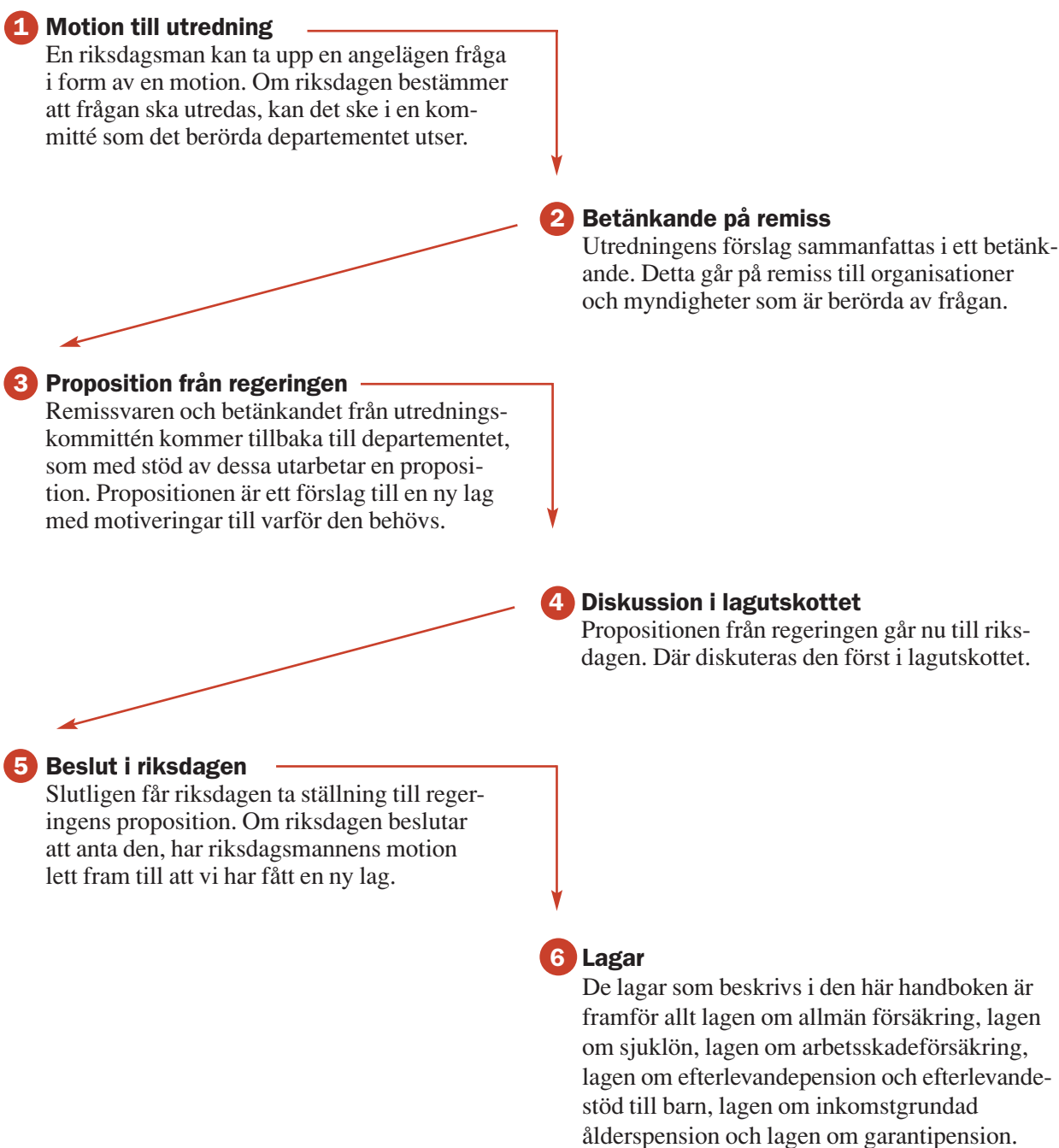


Vårt försäkringsskydd har växt fram under en lång tid.

Lagar och kollektivavtal – så kommer de till

Som en följd av att vårt samhälle förändras, uppstår ständigt behov av ändrade regler och förmåner för medborgarna. Genom att ta upp frågor och förslag i fackföreningar, politiska föreningar eller intresseorganisationer, har vi möjlighet att påverka samhällsutvecklingen.

Så kommer en lag till



Så kommer ett kollektivavtal till

Det som kännetecknar ett kollektivavtal är att det har träffats mellan den fackliga organisationen och en enskild arbetsgivare eller ett arbetsgivarförbund, och är skriftligt. Ett kollektivavtal kan träffas på tre nivåer (företags-, bransch- och nationell nivå). Exempelvis kan avtal om arbetstidsförläggning träffas mellan Sif-klubben och företaget, avtal om löner mellan Sveriges Ingenjörer och Almega och avtal om ITP mellan PTK och Svenskt Näringsliv.

1 Krav från arbetsmarknadens parter

De privatanställda tjänstemännens krav förs via klubbar och avdelningar/regioner till förbunden. Förbunden avgör om kraven ska föras vidare till PTK eller om man ska förhandla med arbetsgivarna på branschnivå, så kallade förbunds-förhandlingar. Arbetsgivarnas krav går på motsvarande sätt från företagen till Svenskt Näringslivs branschförbund och eventuellt till Svenskt Näringsliv.

2 Förbunds-förhandlingar

Om en fråga tas upp till förhandling på branschnivå så träffas tjänstemannaförbundet och arbetsgivarförbundet. Ofta sker någon form av samordning på arbetstagersidan mellan de förbund som har samma motpart. Ibland finns även berört LO-förbund med i samordningen. Träffas uppgörelse, kommer alla medlemmar och företag automatiskt att omfattas av uppgörelsen.

3 Centrala förhandlingar

Beslutar sig förbunden för att överlåta frågan till PTK och Svenskt Näringsliv, tas den upp till central förhandling.

4 Rekommendation

Om Svenskt Näringsliv och PTK enas, rekommenderar de sina förbund att anta överenskommelsen.

5 Kollektivavtal...

Svenskt Näringslivs branschförbund och PTKs medlemsförbund antar eller förkastar överenskommelsen. Om de antar den, blir den ett kollektivavtal som tjänstemännen och arbetsgivarna är bundna av.

6 ...ger försäkringsskydd

Så här har vårt kollektivavtalade försäkringsskydd kommit till. Avtalen som den här handboken framför allt handlar om är ITP, TGL, TFA samt de allmänna anställningsvillkoren.

Försäkringar enligt lag

De lagstadgade försäkringarna ger ett ekonomiskt skydd i olika situationer då inkomsten upphör eller minskar. Vilka ersättningar försäkringarna ger beror på den försäkrades ålder och anställningsförhållanden.

● Lagen om allmän försäkring

- Sjukvårdsförmåner
- Sjukpenning
- Rehabiliteringspenning
- Havandeskapspenning
- Föräldrapenning
- Tillfällig föräldrapenning
- Sjukersättning/aktivitetsersättning
- Garantiersättning till sjukersättning/aktivitetsersättning

● Lagen om sjuklön

- Sjuklön

● Lagen om arbetsskadeförsäkring

- Livränta vid invaliditet
- Livränta vid dödsfall
- Vissa kostnadsersättningar

● Lagen om efterlevandepension och efterlevandestöd till barn

- Omställningspension
- Änkepension
- Barnpension
- Garantipension
- Efterlevandestöd till barn

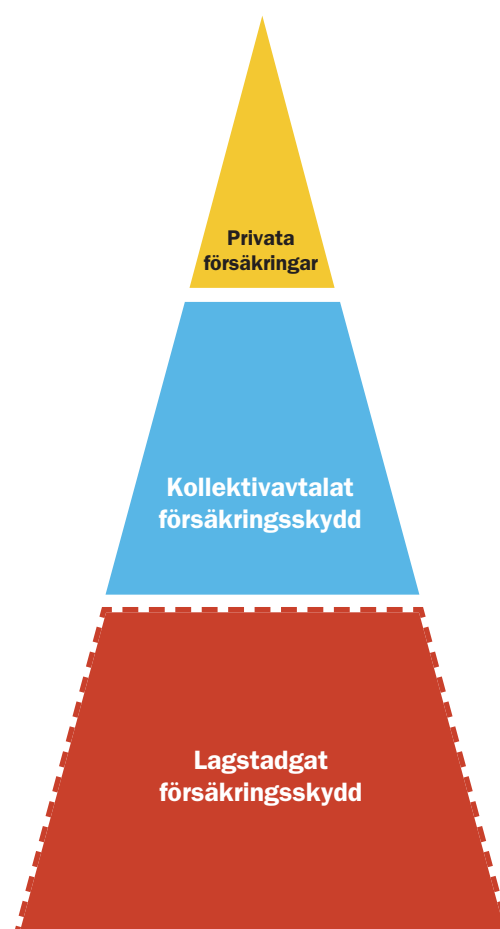
● Lagen om inkomstgrundad ålderspension

- Inkomstpension
- Premiepension

- Tilläggs pension (ATP + folkpensionstillägg)
- Premiepension till efterlevande

● Lagen om garantipension

- Garantipension



Socialförsäkringslagen

I socialförsäkringslagen anges vilka försäkringar som man har rätt till när man arbetar i Sverige (arbetsbaserade) och vilka försäkringar man har rätt till genom att enbart bo i Sverige (bosättningsbaserade).

Försäkringar enligt lag

Ersättningar till den anställde

Sjukvårdsförmåner

Alla som är bosatta i Sverige oavsett ålder.

Lagstadgad sjuklön

Alla anställda oavsett ålder. Rätten till sjuklön gäller från och med den första anställningsdagen.

Om den avtalade anställningstiden avser kortare tid än en månad, har den anställde rätt till sjuklön efter 14 dagars sammanhängande anställning.

Sjukpenning

Alla som har en inkomst av förvärvsarbete på minst 24 procent av prisbasbeloppet per år.

Rehabiliteringspenning

Den som genomgår medicinsk eller arbetslivsinriktad rehabilitering.

Aktivitetsersättning

Den som är 19-29 år och bedöms vara arbetsförmögen på grund av sjukdom under minst ett år.

Sjukersättning

Den som är 30-64 år och bedöms vara arbetsförmögen på grund av sjukdom under minst ett år.

Arbetskadeförsäkringens livränta vid invaliditet

Alla som förvärvsarbetar i Sverige och vissa studerande. (Viss rätt även vid arbete utomlands.)

Havandeskapspenning

Gravida kvinnor som har en inkomst av förvärvsarbete på minst 24 procent av prisbasbeloppet per år.

Betalas ut av Försäkringskassan till den som inte kan vara kvar på sitt arbete på grund av graviditeten.

Föräldrapenning

Föräldrapenning betalas ut efter att barnet fötts i sammanlagt 480 dagar.

Tillfällig föräldrapenning

Den som avstår arbete för att vårda ett sjukt barn och som har en inkomst av förvärvsarbete på minst 24 procent av prisbasbeloppet per år.

Tilläggs pension

Gäller den som är född 1953 eller tidigare. Alla som är 65 år eller äldre och har förvärvsarbetat och tjänat in minst 3 år med pensionspoäng i Sverige. Man kan ta ut tilläggs pensionen i förtid från 61 år eller skjuta upp uttaget till 70 års ålder.

Inkomst- och premiepension

Gäller den som är född 1938 eller senare. Alla som är 61 år eller äldre och som haft inkomst i Sverige.

Garantipension

Alla som är 65 år eller äldre och har bott i Sverige i minst 3 år samt saknar eller har låg inkomst-/ premiepension och/eller tilläggs pension.

Ersättningar till efterlevande barn

Barnpension

Till barn upp till 18 år (vid studier till 20 år) och som är bosatta i Sverige. (Viss rätt även för barn som är bosatta utomlands.)

Arbetskadeförsäkringens livränta vid dödsfall

Till barn upp till 18 år (vid studier till 20 år).

Ersättningar till efterlevande vuxna*

Omställningspension

I 12 månader till make/maka, och i vissa fall sambo, som är under 65 år.

Förlängs med 12 månader vid vårdnad av barn under 18 år, eller som minst till dess att det yngsta barnet fyller 12 år.

Arbetskadeförsäkringens livränta vid dödsfall

I 12 månader till make/maka, och i vissa fall sambo, som är under 65 år.

Förlängs med 12 månader vid vårdnad av barn under 18 år, eller som minst till dess att det yngsta barnet fyller 12 år.

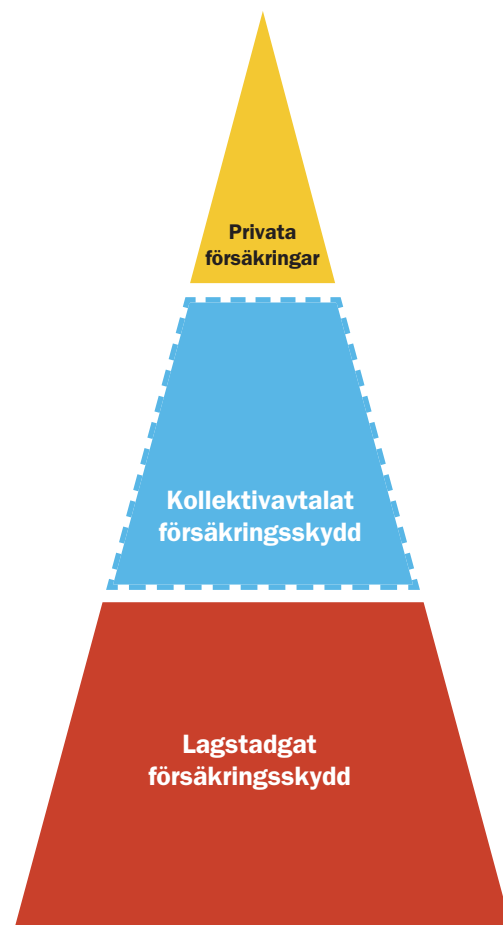
* Det finns dessutom en rad övergångsbestämmelser som gäller änkepension.

Försäkringar enligt kollektivavtal

För privattjänstemän som arbetar vid företag som omfattas av kollektivavtal inom PTK-området gäller flera försäkringar. Genom medlemskap i ett av Svenskt Näringslivs branschförbund blir arbetsgivaren som regel bunden av kollektivavtal för sina anställda tjänstemän.

En arbetsgivare kan också teckna hängavtal med ett PTK-förbund. Även arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal kan teckna försäkringarna.

- **ITP** Industrins och handelns tilläggs pension
 - Sjukpension
 - Ålderspension
 - Kompletterande ålderspension (ITPK)
 - Familjepension
 - Familjeskydd
 - Återbetalningsskydd
- **TGL** Tjänstegrupplivförsäkring
 - Engångsbelopp vid dödsfall
- **TFA** Trygghetsförsäkring vid arbetskada
 - Ersättning för inkomstbortfall vid sjukdom
 - Livränta eller engångsbelopp vid invaliditet
 - Ideella ersättningar, det vill säga ersättningar för sveda och värk, lyte och men samt för särskilda olägenheter
 - Livränta eller engångsbelopp vid dödsfall
- **Avtalet om allmänna anställningsvillkor**
 - Sjuklön
 - Föräldralön



ITP 1 – gäller för den som är född 1979 eller senare

Krav för att omfattas av försäkringarna

För att man ska omfattas av **ITP 1** krävs att man fyllt 18 år och arbetar. För ålderspension och familjeskydd måste man ha fyllt 25 år.

För att **TGL** ska gälla så måste man i genomsnitt arbeta minst åtta timmar per vecka. TGL gäller från första anställningsdagen.

TFA gäller från första anställningsdagen oavsett anställningsform och arbetsomfattning.

Arbetstidskraven i de **allmänna anställningsvillkoren** varierar i de olika kollektivavtalen.

Försäkringar enligt kollektivavtal

Ersättningar till den anställde

ITPs sjukpension

Till tjänstemän som fyllt 18 men inte 65 år.

Sjuklön

Till alla tjänstemän.

TFA

Till alla tjänstemän. Ersättning för inkomstbortfall vid arbetsolycksfall, livränta vid invaliditet, ideella ersättningar.

Föräldralön

Till tjänsteman som är tjänstledig i samband med barns födelse och som har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

ITPs ålderspension

Till tjänstemän som är 65 år eller äldre. Man kan ta ut ålderspensionen i förtid, dock tidigast vid 55 års ålder.

Ersättningar till efterlevande barn

Pension beroende på den försäkrades val*

Till barn oavsett ålder om det inte finns make/maka eller sambo. Efter tjänsteman som var över 25 år, men inte pensionär.

TGL

Till barn om det inte finns make/maka. Dessutom ett barn-tillägg till varje barn under 20 år. Efter tjänsteman som var över 18 år men inte pensionär.

TFAs livränta vid dödsfall

Till barn upp till 20 år.

Ersättningar till efterlevande vuxna

Pension beroende på den försäkrades val*

Till make/maka eller sambo. Efter tjänsteman som var över 25 år, men inte pensionär.

TGL

Till make/maka. Om det inte finns efterlevande make/maka eller barn, till föräldrar. Efter tjänsteman som var över 18 år men inte pensionär.

TFAs livränta vid dödsfall

Till make/maka eller sambo. I vissa fall till föräldrar.

* Från 25 års ålder kan den försäkrade tjänstemannen avstå från en del av sin ålderspension. I stället kan tjänstemannen teckna familjeskydd och/eller återbetalningsskydd.

ITP 2 – gäller för den som är född 1978 eller tidigare

Företag som tecknar ITP efter den 25 april 2006 kan tillämpa ITP 1 även för anställda som är födda 1978 eller tidigare. Detta kräver dock godkännande från samtliga berörda förbund.

Krav för att omfattas av försäkringarna

För att man ska omfattas av **ITP 2** krävs att man fyllt 18 år och arbetar minst åtta timmar per vecka i genomsnitt. För ålderspension, ITPK och familjepension måste man ha fyllt 28 år.

Är man fast anställd gäller ITP från första anställningsmånaden.

Är man anställd som vikarie eller för viss tid gäller dock försäkringens först efter tre hela månaders anställning och då med retroaktiv verkan från första anställningsmånaden.

Anställs man då det återstår mindre än 36 månader till pensionsåldern och inte har varit försäkrad tidigare för ITP eller likvärdig pensionsplan, så gäller inte ITP.

För att **TGL** ska gälla så måste man i genomsnitt arbeta minst åtta timmar per vecka. TGL gäller från första anställningsdagen.

TFA gäller från första anställningsdagen oavsett anställningsform och arbetsomfattning.

Arbetstidskraven i de **allmänna anställningsvillkoren** varierar i de olika kollektivavtalen.

Försäkringar enligt kollektivavtal

Ersättningar till den anställda

ITPs sjukpension

Till tjänstemän som fyllt 18 men inte 65 år.

Sjuklön

Till alla tjänstemän.

TFA

Till alla tjänstemän. Ersättning för inkomstbortfall vid arbetsolycksfall, livränta vid invaliditet, ideella ersättningar.

Föräldralön

Till tjänsteman som är tjänstledig i samband med barns födelse och som har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

ITPs ålderspension och kompletterande ålderspension, ITPK

Till tjänstemän som är 65 år eller äldre. Man kan ta ut ålderspensionen i förtid, dock tidigast vid 55 års ålder.

Ersättningar till efterlevande barn

ITPs familjepension på lön över 7,5 inkomstbasbelopp

Till barn upp till 20 år. Efter tjänsteman som var över 28 år. Tjänstemannen kan från april 2008 välja att avstå från familjepensionen och istället använda premien till en förhöjd ITPK ålderspension.

Pension beroende på den försäkrades val *

Till barn oavsett ålder om det inte finns make/maka eller sambo. Efter tjänsteman som var över 28 år, men inte pensionär.

TGL

Till barn om det inte finns make/maka. Dessutom ett barn-tillägg till varje barn under 20 år. Efter tjänsteman som var över 18 år men inte pensionär.

TFAs livränta vid dödsfall

Till barn upp till 20 år.

Ersättningar till efterlevande vuxna

ITPs familjepension på lön över 7,5 inkomstbasbelopp

Till make/maka. Efter tjänsteman som var över 28 år. Tjänstemannen kan från april 2008 välja att avstå från familjepensionen och istället använda premien till en förhöjd ITPK ålderspension.

Pension beroende på den försäkrades val *

Till make/maka eller sambo. Efter tjänsteman som var över 28 år, men inte pensionär.

TGL

Till make/maka. Om det inte finns efterlevande make/maka eller barn, till föräldrar. Efter tjänsteman som var över 18 år men inte pensionär.

TFAs livränta vid dödsfall

Till make/maka eller sambo. I vissa fall till föräldrar.

* Från 28 års ålder kan den försäkrade tjänstemannen avstå från en del av sin kompletterande ålderspension, ITPK. I stället kan tjänstemannen teckna familjeskydd och/eller ITPK med återbetalningsskydd.

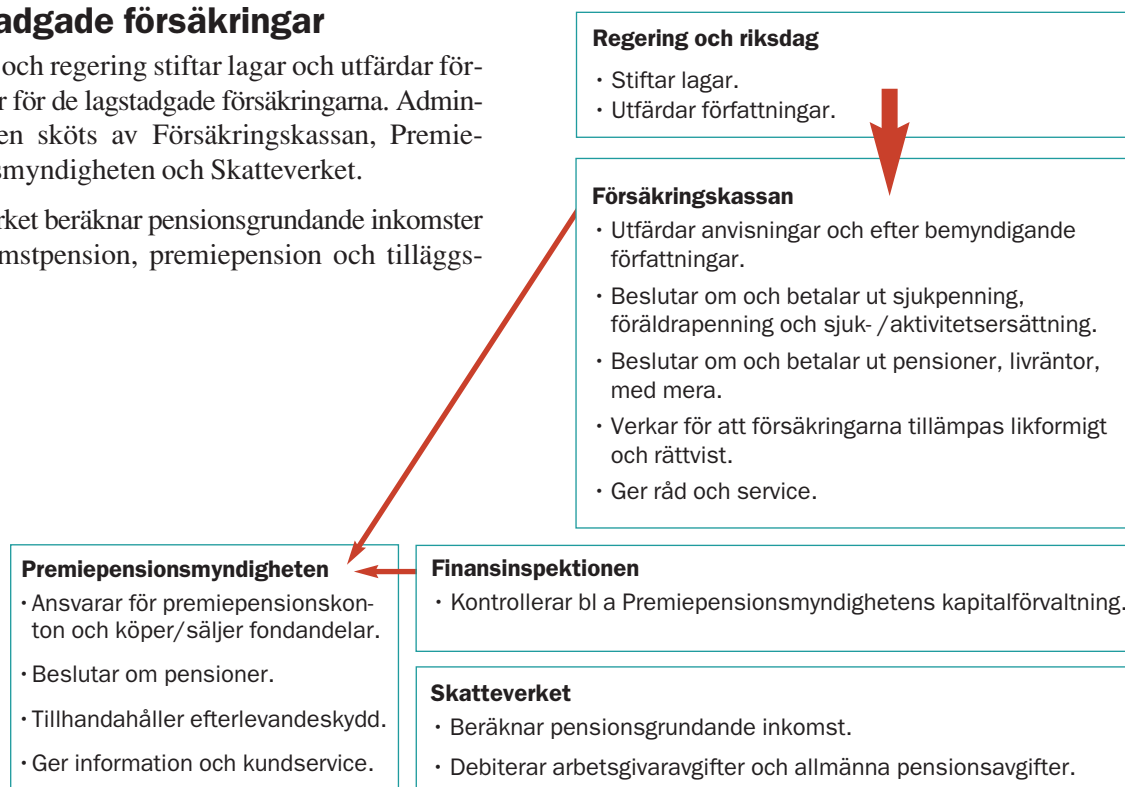
Så administreras försäkringarna

I det här avsnittet beskrivs hur de lagstadgade respektive kollektivavtalade försäkringarna administreras. Vidare beskrivs hur man kan överklaga ett beslut som man inte är nöjd med.

Lagstadgade försäkringar

Riksdag och regering stiftar lagar och utfärdar författningar för de lagstadgade försäkringarna. Administrationen sköts av Försäkringskassan, Premiepensionsmyndigheten och Skatteverket.

Skatteverket beräknar pensionsgrundande inkomster för inkomstpension, premiepension och tilläggs-pension.



Den som vill överklaga beslut enligt lagstadgad försäkring

Beslut hos Försäkringskassan fattas antingen av en tjänsteman eller socialförsäkringsnämnd.

Försäkringskassan

Om man vill få ett beslut enligt en lagstadgad försäkring omprövat, vänder man sig till Försäkringskassan om beslutet är fattat av tjänsteman. Beslut fattade av socialförsäkringsnämnd överklagas hos länsrätten. Begäran om omprövning och överklagande ska i båda fallen normalt ske inom två månader efter det att man fått beslutet.

Länsrätten

Om Försäkringskassan inte ändrar sitt beslut efter omprövningen, kan man inom två månader överklaga till länsrätten.

Kammarrätten

Om man inte accepterar länsrättens beslut kan man överklaga hos kammarrätten. För det krävs prövningstillstånd. Överklagandet sänds till länsrätten inom två månader efter det man fått beslutet.

Regeringsrätten

Kammarrättens beslut överklagas inom två månader till regeringsrätten, som

är sista instans. Även här krävs prövningstillstånd. Överklagandet sänds till kammarrätten. Regeringsrätten fattar det slutgiltiga beslutet. Det kan man inte överklaga.

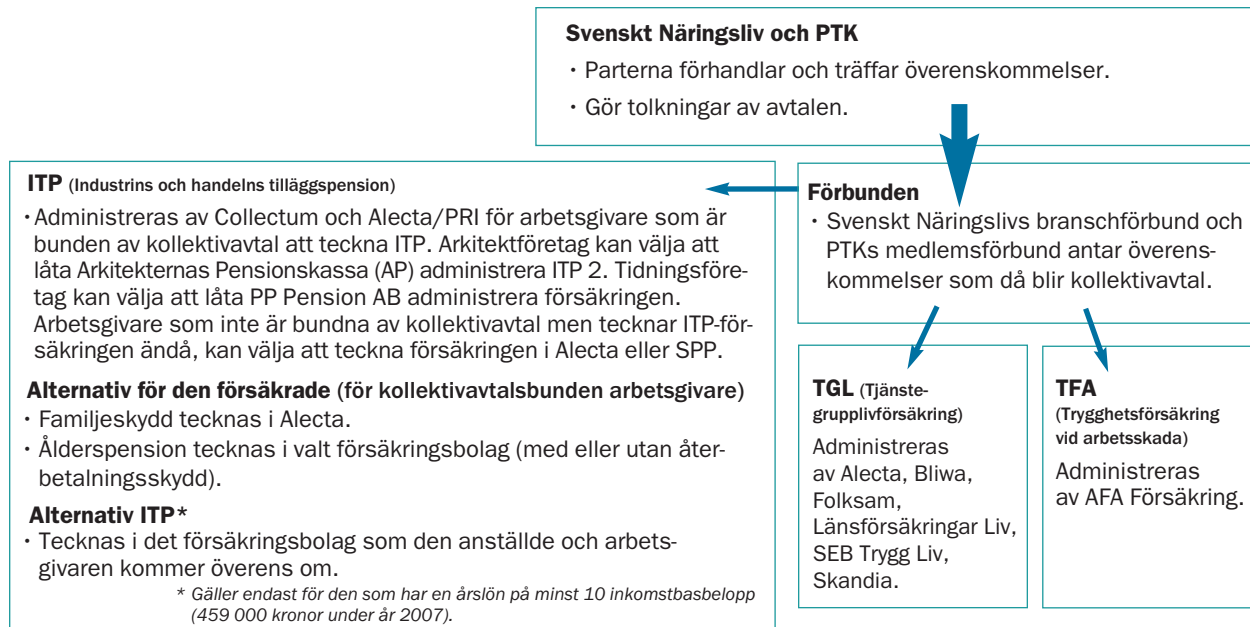
Skatteverket

Gäller överklagandet den pensionsgrundande inkomsten, arbetsgivaravgifter eller allmänna pensionsavgifter ska man vända sig till Skatteverket. Om beslutet inte ändras, kan man överklaga i följande turordning: länsrätt, kammarrätt och regeringsrätt.

Kollektivavtalade försäkringar

Svenskt Näringsliv och PTK förhandlar om kollektivavtalade försäkringar. De träffar överenskommelse och rekommenderar sina branschrespektive medlemsförbund att anta överenskomsten.

Svenskt Näringslivs branschförbund och PTKs medlemsförbund förhandlar om de allmänna anställningsvillkoren och därmed om villkoren för sjuklön och föräldralön.



Den som inte är nöjd med beslut som rör kollektivavtalad försäkring

Anser man att en försäkring är felaktigt tecknad eller att ett beslut om ersättning från försäkringsbolaget är felaktigt, finns det en ordning för omprövning i de olika avtalen.

ITP

Anser man att ITP-försäkringen är felaktig för att arbetsgivaren lämnat felaktiga uppgifter till Collectum, ska man be arbetsgivaren att justera uppgifterna. Får man inte rättelse kan man vända sig till **ITP-nämnden** – en rådgivande nämnd med representanter från Svenskt Näringsliv och PTK.

Är man inte nöjd med ett beslut från Alecta, ska man i första hand begära att Alecta omprövar detta. Får man då inte rättelse, kan man vända sig till **ITP-nämnden** om det handlar om tolkningen eller tillämpning av ITP-avtalet. Handlar det om Alectas hantering ska man däremot vända sig till Alectas Försäkringsnämnd. I sista hand kan man vända sig till Pensions-skiljenämnden. Ledamöter där är representanter från Svenskt Näringsliv och PTK med en opartisk ordförande.

ITP-nämnden administreras av Collectum medan Svenskt Näringsliv administrerar Pensions-skiljenämnden.

ITPK

Är man inte nöjd med ett beslut som berör ITPK Egenpension, ska man i första hand begära en omprövning hos det försäkringsbolaget som har fattat beslutet. Får man inte rättelse kan man vända sig till **ITP-nämnden**.

TGL

Anser efterlevande att de inte fått rätt ersättning från TGL, ska de i första hand begära att försäkringsbolaget gör en omprövning av sitt beslut. Därefter kan de vända sig till **TGL-nämnden**, som är en rådgivande nämnd med representanter från Svenskt Näringsliv och PTK.

Får man inte rättelse kan man i sista hand vända sig till Pensions-skiljenämnden.

TGL-nämnden administreras av Collectum.

Garantifrågor ITP och TGL

Om en arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal att teckna ITP- och TGL-försäkringarna, inte har gjort så, är man ändå skyddad. I första hand ska arbetsgivaren rätta till misstaget genom att retroaktivt teckna försäkringarna. Sker inte så eller har arbetsgivaren upphört, kan man vända sig till **ITP-nämnden** för att få det försäkringskydd man har rätt till.

TFA

Är man inte nöjd med AFA Försäkrings beslut om arbetsskadeersättning vänder man sig till AFA Försäkring och begär en omprövning av beslutet. Om AFA Försäkring inte ändrar beslutet finns möjlighet att begära ändring i Skiljenämnden för AFA-försäkringarna. Skiljenämnden består av representanter för arbetsmarknadens parter med en ordförande som är domare i Arbetsmarknadsdomstolen.

Adresser, se sidan 186.

Skatt på försäkringsersättningar

Alla försäkringsersättningar som handboken behandlar är skattepliktig inkomst utom TGL, vissa engångsbelopp från TFA, samt lagstadgat efterlevandestöd till barn. Även lagstadgad barnpension är delvis skattefri.

Skattepliktiga ersättningar

Vem betalar skatten

Den som har rätt till ersättningen ska betala skatten. Det innebär till exempel att barnet betalar skatt för skattepliktig barnpension.

Hur betalas skatten?

Alla arbetsgivare/försäkringsgivare drar preliminärskatt för den inkomst som de betalar ut. Den som man får sin huvudsakliga inkomst från drar skatt enligt tabell, och den som betalar ut sidoinkomst drar 30 procent.

Man kan ansöka hos Skatteverket om ändrat skatteavdrag när det preliminära avdraget beräknas bli för högt eller för lågt. Beräknas det bli för lågt, kan man själv begära att utbetalaren av den huvudsakliga inkomsten gör ett högre skatteavdrag.

Vem bör begära förhöjt avdrag?

- Den som har en sammanlagd årsinkomst som överstiger den så kallade brytpunkten för statlig skatt och har sidoinkomster.
- Den som ska betala fastighetsskatt eller förmögenhetsskatt eller har inkomster som det inte görs något skatteavdrag på, till exempel inkomst av näringsverksamhet eller kapitalvinster (reavinster).
- Den som är hemma med barn och får föräldrapenning med lägstnivå, eftersom det då inte alltid görs skatteavdrag automatiskt.
- Den förälder som arbetar deltid och samtidigt får delar av hel föräldrapenning. Arbetsgivarens och Försäkringskassans skatteavdrag blir då ofta för lågt i förhållande till den sammanlagda inkomsten. Man bör därför begära ett högre skatteavdrag om utbetalningen av föräldrapenningen blir långvarig.

- Den som är delvis sjukskriven och får partiell sjukpenning. Arbetsgivarens och Försäkringskassans skatteavdrag blir då ofta för lågt i förhållande till den sammanlagda inkomsten. Om sjukdomen blir långvarig bör man därför begära ett högre skatteavdrag. Detsamma gäller den som har partiell sjukersättning.

Skattefria ersättningar

TGL

Ersättning från TGL (tjänstegrupplivförsäkring) är fri från inkomstskatt.

TFA

Vissa engångsersättningar från TFA (trygghetsförsäkring vid arbetskada) är skattefria. Det gäller ersättning för fysiskt och psykiskt lidande, särskilda olägenheter samt sjukvårds- och begravningskostnader.

Efterlevandestöd till barn

Det lagstadgade grundskyddet, efterlevandestöd till barn, är fritt från inkomstskatt. Det är också den del av barnpension enligt lag, som är högst 40 procent av prisbasbeloppet (1 343 kr/månad under år 2007).

● Berörda lagar

- Inkomstskattelagen
- Skattebetalningslagen
- Lagen om självdeklarationer och kontrolluppgifter
- Lagen om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta

Skatteverkets uppgifter

Beslut från Skatteverket

Ett särskilt beslut om preliminärskatteavdrag från Skatteverket innebär att avdrag sker med antingen tabellavdrag minskat eller ökat med ett visst kronantal eller med en viss procent.

Beslutet måste sändas till den utbetalare som berörs av beslutet. Det är oftast den som betalar ut den huvudsakliga inkomsten.

Kontrolluppgift

Man får årligen en kontrolluppgift om det gångna årets utbetalningar och skatteavdrag från Försäkringskassan, Alecta och andra utbetalare.

Man får alltid en kontrolluppgift när det gäller pension enligt lag, sjukpenning eller annan skattepliktig dag ersättning oavsett hur stort beloppet är. Annars kommer kontrolluppgift på försäkringsersättningar bara om det utbetalda årsbeloppet är minst 100 kronor.

Pensionärer i utlandet får en kontrolluppgift även om Skatteverket beslutat att särskild inkomstskatt inte ska betalas på pensionen.

När för lite preliminärskatt betalats in

Om det gjorts för lågt preliminärskatteavdrag uppstår ett underskott på det skattekonto man har hos Skatteverket när den slutliga skatten fastställs. Underskottet framgår av det slutskattebesked man får från Skatteverket. Man måste då själv betala in pengar till skattekontot för att täcka underskottet.

Bosatt utomlands

Hur betalar en pensionär i utlandet skatt i Sverige?

Enligt svensk lagstiftning är man normalt skattskyldig i Sverige för pension som betalas ut från Sverige, även om man inte räknas som bosatt här.

I Sverige beskattas

- svensk pension enligt lag och sjuk- eller aktivitetsersättning enligt lag till den del de sammanlagt för varje månad överstiger en tolfedel av 0,77 prisbasbelopp (2 586 kr/månad år 2007)
- pension från kommunal eller statlig tjänst

- pension från privat pensionsförsäkring tecknad i en försäkringsrörelse i Sverige och från individuellt pensionssparande, IPS, i bank eller annat pensionssparinstitut
- enskild tjänstepension från Sverige oavsett om den betalas ut från en tjänstepensionsförsäkring eller i annan ordning.

Tjänstepension från privat tjänst i Sverige som inte utgår från svensk tjänstepensionsförsäkring och som man i huvudsak har tjänat in då man arbetat utomlands beskattas dock inte i Sverige, om man är bosatt utomlands.

Den som bosatt sig utomlands betalar särskild inkomstskatt med 25 procent på vissa inkomster från Sverige. Vid bedömning av om en person ska betala skatt i Sverige på en viss inkomst är alltså bosättningen av stor betydelse. Den som är bosatt i Sverige är skattskyldig här för all inkomst och förmögenhet oavsett varifrån den kommer. Detsamma gäller den som stadigvarande vistas i Sverige eller som har väsentlig anknytning hit och tidigare varit bosatt här. Med väsentlig anknytning avses bland annat sådana omständigheter som att personen

- inte varaktigt är bosatt på en viss utländsk ort
- har åretruntbostad i Sverige
- har familj i Sverige
- vistas utomlands endast för studier eller av hälsoskäl
- driver näringsverksamhet eller äger fastighet här i landet. Enbart innehav av till exempel fritidshus utan åretruntstandard i Sverige, innebär dock inte att bosättningen kvarstår i Sverige.

Det finns en bevisbördsregel som innebär att man de första fem åren själv måste bevisa att man inte har väsentlig anknytning till Sverige. Observera att den som bor utomlands men som stadigvarande vistas i Sverige i mer än sex månader, kan anses vara skattemässigt bosatt i Sverige trots att den permanenta bostaden finns i ett annat land. Då gäller vanliga regler för statlig och kommunal skatt.

Ansökan och beslut vid bosättning utomlands

Ansökan om beslut om särskild inkomstskatt för bosatta utomlands lämnas till Skatteverket. När det gäller pensioner lämnar oftast utbetalaren, till exempel Försäkringskassan och Alecta, in ansökan till Skatteverket. Skatteverket avgör om pensioner som betalas ut till en pensionär i utlandet ska

beskattas i Sverige eller inte. Beslutet från Skatteverket visar om det föreligger skattskyldighet eller inte:

- Fribeslut: skatt ska inte betalas i Sverige.
- Skattskyldighet: skatteavdrag görs av respektive utbetalare med 25 procent av pensionen eller om pensionen är delvis skattefri med 25 procent av pensionens skattepliktiga del. Skatten är definitiv. Inkomsterna deklarerar inte i Sverige.

Dubbelbeskattning

Om svensk rätt tillämpas samtidigt med utländsk skatterätt kan dubbelbeskattning uppstå. För att undvika det har Sverige slutit dubbelbeskattningsavtal med ett flertal länder. Avtalen kan ibland föreskriva att pensionsinkomsten beskattas endast i Sverige eller endast i det nya bosättningslandet. Ett alternativ är att pensionsinkomsten beskattas i båda länderna men att dubbelbeskattning undanröjs genom att man gör en avräkning av den svenska skatten i den skatteskyldiges bosättningsland. I vissa fall avräknas i stället bosättningslandets skatt från den svenska skatten.

Dubbelbeskattningsavtal med Italien och Spanien

För svenska medborgare bosatta i dessa länder gäller följande:

- Tjänstepension från pensionsförsäkring enligt ITP beskattas i Sverige. Om pensionen även beskattas i Italien/Spanien gör man en avräkning i Sverige med den skatt som betalats i Italien/ Spanien.
- Icke försäkrad enskild tjänstepension beskattas bara i bosättningslandet, det vill säga PRI-pension och annan tjänstepension som inte grundar sig på en tjänstepensionsförsäkring.
- Svensk pension och andra ersättningar enligt socialförsäkringslagen beskattas i Sverige. Även här gör man en avräkning i Sverige om pensionen har beskattats i Italien/Spanien.
- Statliga och kommunala tjänstepensioner beskattas enbart i Sverige. Om den pensionsberättigade är italiensk eller spansk medborgare och bosatt i Italien/Spanien beskattas pensionen endast där.

Dubbelbeskattningsavtal med Storbritannien och Nordirland

För en svensk medborgare som är bosatt i Storbritannien eller Nordirland gäller att tjänstepension enligt ITP som betalas ut är skattepliktig i Sverige. Vid beskattningen beräknas dock skatten på endast 80 procent av den utbetalda tjänstepensionen. Skatt på resterande 20 procent betalas i Storbritannien och Nordirland. Allmän pension beskattas i Sverige. Reducering till 80 procent gäller inte för den allmänna pensionen.

Närmaste skattekontor kan ge upplysningar om skatteregler i samband med bosättning utomlands.

Vad påverkar försäkringsskyddet?

Försäkringsskyddet påverkas av en rad olika faktorer. Bland annat har det betydelse vilken form av anställning man har, i vilken omfattning man arbetar samt den aktuella inkomsten eller den inkomst man förväntas ha under livet.

Pensioner och ersättningar följer den växlande samhällsekonomin. Många ersättningar påverkas därför av pris- och inkomstutvecklingen.

Byter man arbete och pensionssystem kan pensionerna samordnas. Och skulle man bli uppsagd fortsätter ofta försäkringarna att gälla under en tid.

Kapitlet innehåller:

Anställningsförhållanden	22–27
Tjänstetid	28–33
Inkomst	34–39
Basbeloppen	40–41
Ledighet	42–44
Centrala begrepp	45–47

Anställningsförhållanden

Det här avsnittet handlar om hur det kollektivavtalade försäkringsskyddet påverkas vid olika anställningsförhållanden. Främst påverkas ITP- och TGL-försäkringarna medan de lagstadgade försäkringarna i princip inte påverkas alls. Dessutom beskrivs hur försäkringsskyddet förändras om anställningen upphör.

Anställningsförhållandet kan påverka försäkringsskyddet på olika sätt. Med anställningsförhållanden menar man:

Anställningsform

- fast anställning, vikariat eller liknande

Arbetstid

- heltid eller deltid

Avtalsområde

- i det privata näringslivet eller i statlig eller kommunal tjänst, som tjänsteman eller arbetare.

Olika anställningsformer

TILLSVIDAREANSTÄLLNING

Den formella definitionen för vad vi brukar kalla "fast" anställning. Anställningen varar tills den anställde, arbetsgivaren eller båda beslutar att den ska upphöra. Hur det ska ske regleras i trygghetslagar och avtal.

TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

Provanställning används för att undersöka om personen är lämplig för fast anställning.

Vid anställning för **viss tid** har man redan från början avtalat ett datum då anställningen ska upphöra.

En anställning för **visst arbete** upphör inte ett visst datum utan när en bestämd arbetsuppgift är slutförd.

Vikariat är en anställning som ersätter för en fast anställd som inte kan arbeta på grund av tjänstledighet, sjukdom eller liknande.

Praktikarbete är en anställning på viss tid som en praktikant har för att förbereda sig för studier eller fast tjänst. Starkt begränsade löneförhöjningar.

● Berörda avtal

- ITP-avtalet
- TGL-avtalet punkt 2, 5 och 7
- TFA-avtalet
- Avtal om allmänna anställningsvillkor

Anställningsform

Sjuklön och föräldralön

Kollektivavtalad sjuklön och föräldralön är reglerade i kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor. Det gäller för alla tjänstemän i befattningsskikt 2 eller lägre i befattningsnomenklaturen. Anställningsformen har ingen betydelse.

Ett undantag är tjänstemän som har anställningen som en bisyssla. Då gäller inte avtalet.

En tjänsteman som kvarstår i tjänst efter pensionsåldern kan bara få sjuklön om han har träffat en särskild överenskommelse med arbetsgivaren.

ITP och TGL

Försäkringarna gäller för alla anställda tjänstemän som fyllt 18 år men inte uppnått pensionsåldern. Dock gäller försäkringarna *inte* för:

- företagare och maka/make/registrerad partner
- VD
- annan tjänsteman i företagsledande ställning som har fått undantag i ITP-nämnden.

ITP 1 (född 1979 eller senare) gäller från och med den månad anställningen börjar, oavsett anställningsform.

ITP 2 (född 1978 eller tidigare) gäller från och med den månad anställningen börjar för den som är fast anställd eller provanställd. Den som är anställd som vikarie, praktikant, för visst arbete eller för viss tid omfattas av ITP-försäkringen först sedan anställningen varat längre tid än tre kalendermånader.

TGL gäller från och med första anställningsdagen, oavsett anställningsform.

Undantag från ITP

Enligt en överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och PTK omfattas följande anställda inte av ITP-planen:

- tjänstemän som är anställda i aktiebolag och som själva eller tillsammans med make/maka, föräldrar eller barn äger minst 1/3 av aktierna
- tjänstemän som är anställda vid ett företag som har tecknat försäkring om en annan tjänstepension än ITP och senare ansluter sig till ITP och tjänstemannen önskar behålla den tidigare pensionslösningen. En skriftlig ”Överenskommelse om att avstå från ITP-planen” ska undertecknas av både tjänstemannen och arbetsgivaren och skickas till Alecta senast sex månader efter tidpunkten för nyanslutningen.

Om det finns särskilda skäl kan även följande personer undantas från ITP-försäkringen:

- tjänstemän som tillsammans med make/maka, föräldrar eller barn äger mindre än 1/3 av aktierna
- tjänstemän i företagsledande ställning.

Det är den så kallade ITP-nämnden (Svenskt Näringsliv och PTK) som beviljar undantag i fall där det krävs särskilda skäl.

För vissa befattningar kan befattningsnomenklaturen vara mindre lämplig för att avgöra om kollektivavtalet om ITP ska gälla. Om en strikt tillämpning av befattningsnomenklaturen skulle ge ett uppenbart missvisande resultat, kan ITP-nämnden medge undantag från skyldigheten att ansluta en tjänsteman till ITP.

TFA

TFA gäller från första anställningsdagen oavsett anställningsform.

Arbetstid

När det gäller ITP 2 och TGL finns det krav på att man ska ha en viss arbetstid för att försäkringarna ska gälla. Däremot har arbetstiden ingen betydelse för sjuklön och föräldralön (med undantag för den som har anställningen som en bisyssla) samt för TFA.

ITP 1 (född 1979 eller senare)

För ålderspensionen i ITP 1 finns inget krav på att man ska ha en viss arbetstid. Den premie som arbetsgivaren ska betala baseras på den kontant utbetalda lönen.

ITP 2 (född 1978 eller tidigare)

För att ITP-planen ska gälla krävs att den ordinarie arbetstiden uppgår till minst åtta timmar per helgfri vecka, räknat i genomsnitt under en period av tre kalendermånader.

För den som arbetar deltid och ökar sin arbetsinsats med högre lön som följd, anpassas ITP-försäkringen till den nya lönen. Men om det är mindre än fem år kvar till pensionsåldern tillämpas de speciella begränsningsreglerna för löneförhöjningar. Se vidare avsnittet ”Inkomst”, sidan 38.

Om en tjänsteman har flera deltidsanställningar inom ITP-området med vardera minst åtta timmars arbetsvecka i genomsnitt, kan arbetsgivarna samarbeta som om hela inkomsten gällt för en ITP-försäkring. Man delar sedan på kostnaden.

TGL

TGL gäller med hela belopp om veckoarbetstiden är minst 16 timmar räknat i genomsnitt per månad.

TGL gäller med halva belopp om den ordinarie arbetstiden är minst åtta timmar, men mindre än 16 timmar per vecka räknat i genomsnitt per månad.

Avtalsområde

För det lagstadgade försäkringsskyddet har det ingen betydelse inom vilket avtalsområde man arbetar. Däremot påverkas det kollektivavtalade försäkringsskyddet av vilket avtalsområde man arbetar inom, till exempel som privatanställd tjänsteman, statligt anställd eller kommunalt anställd. Tidigare har de olika pensionssystemen varit likartade, men de senaste åren har en del pensionssystem förändrats. Därför finns det idag en hel del skillnader mellan de olika avtalsområdena.

Avtalsområde	Pensionssystem	Administreras av	Hemsida
Privatanställda tjänstemän Svenskt Näringsliv-PTK	ITP, Industrins och handels tilläggspension	Alecta, Collectum eller andra bolag som den försäkrade väljer	www.alecta.se www.collectum.se
Arkitektföretag	ITP	Alecta eller AP, Arkitekternas Pensionskassa	www.alecta.se www.arkpen.se
Tidningsföretag	ITP	Alecta eller PP Pension	www.alecta.se www.pppension.se
Kollektivanställda i privata näringslivet Svenskt Näringsliv-LO	Avtalspension SAF-LO	FORA, AMF Pension eller andra bolag som den försäkrade väljer	www.fora.se www.amf.se
Statsanställda	PA-91, Pensionsavtal 1991 PA 03, Pensionsavtal 2003	SPV (Statens pensionsverk), Kåpan Pensioner eller andra bolag som den försäkrade väljer	www.spv.se
Kommuner och landsting	PFA 98 och PFA 01, Pensions- och försäkringsavtal KollektivAvtalad Pension-KAP-KL	KPA AB med flera andra bolag som arbetsgivaren eller den försäkrade väljer	www.kpa.se
Kooperationen, tjänstemän	KTP, Kooperationens tilläggspension	KP Pension & Försäkring	www.kp.se
Kooperationen, kollektivanställda	KAP, Kooperationens avtalspension	KP Pension & Försäkring	www.kp.se
Försäkringsbolag	Försäkringsplanen (FTP)	FPK, Försäkringsbranschens Pensionskassa med flera	
Banker	Bankplanen (BTP)	BPT, Bankanställdas Pensionstjänst med flera	

Byte av anställning

Byter man anställning inom samma avtalsområde fortsätter man att tjäna in pension inom samma pensionssystem. En förutsättning är dock att den nya arbetsgivaren har kollektivavtal om försäkringar eller ändå har tecknat försäkringen.

Byter man till ett arbete inom ett annat avtalsområde upphör den tidigare försäkringen och man får tillgodoräkna sig en ålderspension som motsvarar de inbetalade premierna inom det tidigare pensionssystemet. Genom den nya anställningen börjar man sedan att tjäna in pension i det pensionssystem som gäller inom det nya avtalsområdet.

För att man vid ett anställningsbyte till ett förmänsbestämt pensionssystem (t ex ITP 2) ska få ungefär samma pensionsförmåner som om man

hela tiden haft en och samma anställning finns bestämmelser om samordning. Se vidare avsnittet ”Tjänstetid”, sidan 30.

Garantiregel för ITP och TGL

I både ITP- och TGL-avtalen finns en särskild regel om garanti. Denna innebär att, om en arbetsgivare som enligt kollektivavtalet är skyldig att teckna ITP och TGL för alla tjänstemän inte gjort detta, ska den anställde eller de efterlevande ändå få sin ersättning.

En arbetsgivare är som regel skyldig att teckna ITP- och TGL-försäkringarna för sina anställda tjänstemän, om han är medlem i ett av Svenskt

Näringslivs branschförbund. Om arbetsgivaren tecknat ett hängavtal med ett PTK-förbund blir han också skyldig att teckna ITP- och TGL-försäkringarna.

Om anställningen upphör

ITP 1 och ITP 2

Efterskydd

Om anställningen upphör avbryts inbetalningen av premier. För ITP finns dock ett efterskydd, som innebär att den som avanmälts från försäkringen har tre månaders fullt försäkringsskydd efter avanmälningstidens månaden.

Detta har framför allt betydelse om man blir sjuk eller avlider strax efter det att anställningen upphört och inte fått ett nytt försäkringsskydd genom en ny anställning.

Uppsägning på grund av driftsinskränkningar

Om anställningen upphör på grund av uppsägning från arbetsgivarens sida – exempelvis i samband med driftsinskränkning – och man inte omedelbart får ny anställning, kan i vissa fall åtgärder enligt omställningsavtalet/trygghetsavtalet bli aktuella. Se vidare kapitel ”Försäkringar; Arbetslöshet”, sidan 86.

Konkurs

Om anställningen upphör på grund av att arbetsgivaren går i konkurs, måste fordran på lön och ITP-premier under uppsägningstiden bevakas. Fordran på lön som skyddas av den statliga lönegarantin bevakas av konkursförvaltaren, medan fordran på pensionspremierna bevakas av Collectum.

Även om ITP-premierna inte betalas av konkursboet upprätthålls ITP-försäkringen under uppsägningstiden genom att kollektiva premiemedel tas i anspråk. Eventuella ändringar av lön med mera ska därför anmälas till Collectum i vanlig ordning.

Fortsätter rörelsen att drivas sedan konkursen inträffat, bör överenskommelse träffas med konkursförvaltaren om betalning av ITP-premierna. (Se vidare kapitel ”Försäkringar; Arbetslöshet”, sid 92.)

Intjänad pension ITP 1 (född 1979 eller senare)

Slutar man sin anställning efter det att man fyllt 25 år har man en intjänad pension (fribrev) hos det eller de försäkringsbolag man valt för ålderspensionen.

Collectum skickar ut ett besked med information om hur försäkringen påverkas av att man slutat.

Den intjänade pensionen förändras sedan med återbäring (traditionell försäkring) respektive marknadsutvecklingen (fondförsäkring).

Intjänad pension ITP 2 (född 1978 eller tidigare)

Har man ITP-försäkring och slutar sin anställning och inte omedelbart blir ITP-försäkrad genom en annan arbetsgivare får man automatiskt en uppgift från Collectum om intjänad pension i Alecta.

På uppgiften anger Collectum de förmåner på ITP-försäkringen som motsvarar de premier som har betalats in.

Alectas styrelse beslutar för varje år om den intjänade pensionen kan värdesäkras beroende på Alectas överskott. För närvarande räknas den intjänade pensionen om på samma sätt som de ITP-pensioner som betalas ut. (Se vidare kapitel ”Ålderspensioner”, sid 124–125.)

Fortsättningsförsäkring ITP

ITP-försäkringen gäller med tre månaders efterskydd efter det att premiebetalningen upphört. Under denna tid har man möjlighet att träffa en överenskommelse med Alecta respektive valt försäkringsbolag för ålderspensionen, om fortsatt försäkring – en så kallad fortsättningsförsäkring.

Fortsättningsförsäkringen har man rätt att teckna utan hälsoprövning. Därför kan det vara viktigt att överväga om man ska teckna en sådan försäkring om man har en sämre hälsa och därför inte kan teckna en annan försäkring.

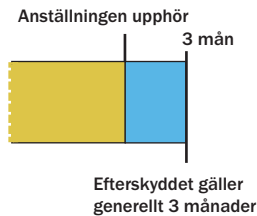
Fortsättningsförsäkringen kan antingen tecknas som en privat pensionsförsäkring eller som en tjänstepension.

För den privata pensionsförsäkringen betalar man själv premierna. Skulle man senare gå tillbaka till ITP-försäkringen, får pensionsgrundande tjänstetid för ITP 2 inte tillgodoräknas för tiden med fortsättningsförsäkringen. Den intjänade pensionen, som motsvarar de premier som betalats in till fortsättningsförsäkringen, räknas inte in i ITP-försäkringen.

För tjänstepensionen är det arbetsgivaren som betalar premierna. Både intjänad pension och pensionsgrundande tjänstetid får tillgodoräknas om man blir försäkrad för ITP 2 igen.

TGL

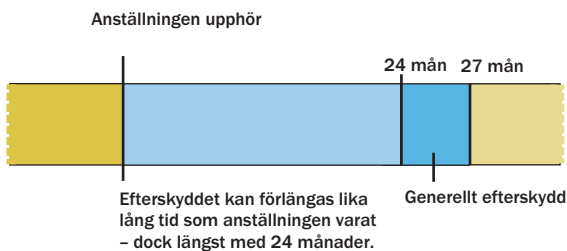
För TGL-försäkringen finns ett allmänt efterskydd på tre månader när anställningen upphör.



Efterskyddet kan förlängas om man

- är arbetslös och söker nytt arbete
- tar ny anställning hos en arbetsgivare som inte har TGL.

I dessa fall förlängs efterskyddet med lika lång tid som försäkringen har varit i kraft innan anställningen upphörde, dock längst med 24 månader.



Efterskyddet kan också förlängas om man

- är sjuk. Efterskyddstiden förlängs med lika många dagar som man är sjuk
- får sjukersättning eller aktivitetsersättning från den allmänna försäkringen. Efterskyddet gäller som längst fram till ordinarie pensionsålder.

Fortsättningsförsäkring TGL

Man kan behålla sitt TGL-skydd genom en fortsättningsförsäkring. Premien för försäkringen kan betalas av den försäkrade eller av en ny arbetsgivare. Fortsättningsförsäkringen ska normalt tecknas inom tre månader från den tidpunkt då premiebetalningen för TGL upphörde eller då det förlängda efterskyddet upphörde att gälla.

För att teckna fortsättningsförsäkring TGL kontaktar man det försäkringsbolag där den tidigare TGL-försäkringen var tecknad.

Familjeskydd

Om man valt familjeskydd finns också ett efterskydd på längst tre månader när anställningen upphör. Om man blir sjuk under efterskyddstiden, förlängs den med så många dagar som sjukdomen varar.

Fortsättningsförsäkring familjeskydd

Man kan behålla försäkringsskyddet genom att teckna en fortsättningsförsäkring för familjeskydd. Man måste göra en ansökan om fortsättningsförsäkring till Alecta inom tre månader från det att anställningen upphörde.

Sjukförsäkring

För den som är arbetslös och ”står till arbetsmarknadens förfogande” efter det att anställningen har upphört, kan sjukpenningen som högst vara 486 kronor per dag. Det motsvarar den maximala arbetslöshetsersättningen.

Om man inte ”står till arbetsmarknadens förfogande” upphör rätten till sjukpenning.

Inkomst- och premiepension

Inkomst- och premiepension tjänar man bland annat in på ersättning från arbetslöshetskassan. Har man ingen inkomst alls, tjänar man inte in någon pensionsrätt heller.

Tilläggs pension

För att man ska tjäna in tilläggs pension måste årsinkomsten, efter avdrag för den allmänna pensionsavgiften, överstiga det förhöjda prisbasbeloppet med minst 100 kronor (det vill säga minst 41 200 kronor under år 2007). I denna årsinkomst får man bland annat räkna in ersättning från arbetslöshetskassa.

Garantipension

För full garantipension krävs 40 års bosättning i Sverige. Den påverkas därmed inte av att anställningen upphör så länge man är bosatt i Sverige.

När någon börjar en anställning

Anmälan till Collectum om ITP

När någon börjar en anställning måste detta anmälas till Collectum.

När?

Tjänstemän som är mellan 18 och 65 år ska anmälas så snart anställningsavtalet är klart. Försäkringen ska gälla från och med den första anställningsmånaden.

Undantag för ITP 2 (född 1978 eller tidigare)

Den som är anställd som vikarie, praktikant, för visst arbete eller för viss tid, ska anmälas när anställningen varat mer än tre hela kalendermånader i följd. Anmälan ska då ske retroaktivt från första anställningsmånaden.

36-månadersregeln för ITP 2

Nyanställda, som har mindre än 36 månader kvar till pensionsåldern och inte tidigare tjänat in ITP eller annan pension, som är samordningsbar med ITP, omfattas inte av ITP-planen.

Hur sker anmälan?

Blanketten "Anmälan till tjänstepensionsförsäkringen ITP, ITPK och tjänstegrupplivförsäkringen TGL" ska fyllas i av arbetsgivaren och skickas in till Collectum.

Tänk på att

- om den som anmäls inte är fullt arbetsför vid tiden för anmälan ska detta noteras på blanketten.
- alla som är födda 1978 eller tidigare vid tiden för anmälan ska själva fylla i och underteckna uppgift om tidigare pensionsrätt, på en blankett som kommer från Alecta.

När en ny försäkring registreras skickar Collectum ett försäkringsbesked till den anställda. På detta besked finns uppgifter om storleken på ITP-försäkringens ersättningar. Collectum skickar även information om ITP 1- och ITPK-valet till de som berörs.

Anmälan om TGL

Om företaget har TGL i Alecta behöver ingen särskild anmälan göras. Om TGL däremot finns i annat bolag måste anmälan göras till det bolaget. Om en försäkrad vill ändra det generella förordnandet om förmånstagare ska han/hon själv fylla i blanketten "Anmälan om ändrat förmånstagarförordnande för TGL". (Se kapitlet "Försäkringar; Ersättningar till efterlevande", sid 107.)

Sjukpenning med mera

Den anställda ska själv anmäla aktuell inkomst till Försäkringskassan i samband med ett ersättningsärende. Denna inkomst ligger sedan till grund för beräkning av sjukpenning, föräldrapenning och ersättning från arbetskadeförsäkringen.

När någon slutar en anställning

Anmälan till Collectum om ITP

När någon som är försäkrad enligt ITP-planen slutar anställningen före pensionsåldern ska det anmälas på blanketten "Avgång ur tjänst eller tjänstledighet".

Efterskydd

ITP-försäkringen fortsätter att gälla under uppsägningstiden även om den anställda inte är skyldig att arbeta.

ITP-försäkringen gäller med tre månaders efterskydd efter avgångsdatum. Det kan ha betydelse för den som inte omedelbart blir försäkrad genom en ny arbetsgivare.

Intjänad pension

Den som slutar sin anställning får ett besked från Collectum om hur försäkringen påverkas.

För att få fortsatt försäkringsskydd genom den så kallade fortsättningsförsäkringen, ska den försäkrade kontakta Alecta respektive valt försäkringsbolag för ålderspensionen inom tre månader från den tidpunkt då anställningen upphörde.

Sjukpenning

Den försäkrade ska själv anmäla aktuell inkomst till Försäkringskassan i samband med ett ersättningsärende. I vissa fall har man rätt att behålla sin sjukpenning efter det att anställningen har upphört (se avsnittet "Ledighet", sidan 42).

Tjänstetid

Ersättningens storlek påverkas ofta av hur länge man har tjänat ihop till den. Men det finns också ersättningar, både från de lagstadgade och kollektivavtalade försäkringarna, som inte direkt är beroende av hur länge man arbetat. I detta avsnitt redogör vi för förhållandet mellan ersättning och tjänstetid.

För många försäkringar och pensioner finns det, för att man ska få full ersättning, krav på att man ska ha varit försäkrad eller arbetat ihop till pensionen en viss tid. Uppfyller man inte kravet reduceras ersättningen. Man brukar säga att det finns ett tjänstetidskrav för att få full, oreducerad, ersättning. Det kan också finnas tjänstetidskrav för att man över huvud taget ska få någon ersättning.

Visst försäkringsskydd vid sjukdom och skyddet vid arbetsskada har inte något tjänstetidskrav.

Vissa pensioner saknar också tjänstetidskrav. Det är pensioner där premien (avgiften), inte förmånen, är bestämd från början. Premiebestämd pension betyder att ju fler år man arbetar desto fler premier betalas in och pensionen blir sedan så stor som de inbetalade premierna räcker till. Man behöver därför inget särskilt tjänstetidskrav för den typen av pension.

Förmånsbestämda pensioner har däremot tjänstetidskrav. Pensionen är här från början bestämd att vara en andel av lönen eller av prisbasbeloppet. Man ska då inte få full pension om man arbetat eller varit försäkrad en kortare tid och därför finns ett krav om viss minsta tjänstetid för full pension.

● Berörda lagar och avtal

- Lagen om inkomstgrundad ålderspension, kap 4 och 6
- Lagen om garantipension, kap 2–4
- Lagen om allmän försäkring, kap 9
- Allmänna anställningsvillkoren
- ITP-avtalet avd. 2, punkt 4
- Lagen om efterlevandepension och efterlevandestöd till barn, kap 4 och 6

	Lagstadgade ersättningar	Kollektivavtalade ersättningar
Inget krav på tjänstetid	<ul style="list-style-type: none">• Sjuklön• Sjukpenning• Sjuk- och aktivitetsersättning• Arbetskadeförsäkring• Inkomstpension• Premiepension• Omställningspension• Barnpension• Efterlevandestöd till barn	<ul style="list-style-type: none">• TFA• ITP 1 ålderspension• ITPs sjukpension• ITPK• TGL
Krav på tjänstetid	<ul style="list-style-type: none">• Tilläggs-pension• Garantipension• Garantiersättning	<ul style="list-style-type: none">• Sjuklön• Föräldralön• ITP 2 ålderspension• ITPs familjepension

Tilläggs pension

För att man överhuvudtaget ska få någon tilläggs pension krävs minst tre år med pensionspoäng. För att få oreducerad tilläggs pension ska man ha minst 30 poängår. Har man färre år reduceras pensionen i motsvarande grad. Man kan tidigast börja tjäna in pensionspoäng från 16 års ålder och fortsätta intjänandet längst till och med det år då man fyller 64 år.

Garantipension

Ålderspension och efterlevandepension i form av garantipension betalas ut till/efter den som inte tjänat in någon eller bara en låg inkomstgrundad ålderspension. För att ha rätt till garantipension krävs minst tre års försäkringstid.

För maximal garantipension krävs 40 års försäkringstid. Vid färre år minskas garantipensionen.

Som försäkringstid för ålderspensionen räknas den tid man varit bosatt i Sverige mellan 25 och 64 års ålder. Den som dessförinnan förvärvat arbetat kan få tillgodoräkna sig tid från 16 års ålder.

Som försäkringstid för efterlevandepensionen räknas den tid den avlidne varit bosatt i Sverige mellan 16 och 64 års ålder. Avlider man före 64 års ålder kan den verkliga försäkringstiden utökas med godkänd antagen tid.

Garantipensionen minskas också om man har inkomstgrundad pension i form av inkomstpension, premiepension eller tilläggs pension. För efterlevande är det i stället inkomstgrundad omställningspension som minskar garantipensionen.

För dem som är födda 1937 eller tidigare, fyller ålderspension i form av garantipension en annan funktion. Därför gäller särskilda regler för garantipensionen, se vidare sid 119 i kapitlet ”Ålderspensioner”.

Garantiersättning

Sjukersättning eller aktivitetsersättning i form av garantiersättning betalas ut till den som inte tjänat in någon eller bara en låg inkomstgrundad sjukersättning/aktivitetsersättning. För att ha rätt till garantiersättning krävs minst tre års försäkringstid.

För maximal garantiersättning krävs 40 års försäkringstid. Vid kortare tid minskas ersättningen. Den minskas också om man har inkomstgrundad sjukersättning eller aktivitetsersättning.

Som försäkringstid räknas den tid man varit bosatt i Sverige från 16 års ålder. Även godkänd antagen framtida bosättningstid till och med 64 års ålder får räknas.

Kollektivavtalad sjuklön

För att ha rätt till sjuklön under maximal tid ska man ha varit anställd hos arbetsgivaren i minst ett år eller ha övergått direkt från en annan anställning där man hade rätt till sjuklön under maximal tid. Den som har varit anställd kortare tid än ett år har rätt till 45 dagar med sjuklön.

Föräldralön

Den som varit anställd hos arbetsgivaren minst ett år i följd har rätt till föräldralön. Dessutom måste man vanligtvis fortsätta arbeta hos arbetsgivaren minst tre månader efter tjänstledigheten för att få ut full föräldralön.

Inom olika branscher gäller olika avtal beträffande hur många månader föräldralön betalas ut.

Ålderspension och familjepension från ITP 2

För att man ska få oreducerad ålders- och familjepension från ITP 2 krävs en pensionsgrundande tjänstetid på 360 månader, det vill säga 30 år (detta gäller inte ITPK). Man får tillgodoräkna sig pensionsgrundande tjänstetid från och med månaden efter det att man fyllt 28 år och fram till pensionsåldern. Som pensionsgrundande tjänstetid räknas även

- tid när man är sjuk
- tid när föräldrapenning betalas ut
- tid inom annat avtalsområde
- tid för militär repetitionsövning.

Alecta gör en beräkning av om man kan nå upp till full tjänstetid när man anmäls till ITP 2. Man räknar ihop den tid som redan är intjänad med den tid som återstår fram till pensionsåldern. Om den sammanlagda beräknade tjänstetiden är 360 månader eller mer får man oreducerad ITP 2. Detta förutsätter dock att man är kvar som anmäld för ITP 2 fram till pensionsåldern.

För den som beräknas få mindre än 360 månaders tjänstetid blir pensionen $1/360$ mindre för varje månad som fattas.

Samordning vid anställningsbyte

I kollektivavtalade pensionsplaner har det sedan länge funnits bestämmelser om att man, för intjänandet av de förmånsbestämda pensionerna, får tillgodoräkna sig tjänstetid från tidigare anställningar när man byter pensionssystem. Detta kallas samordning och kan ha stor betydelse för möjligheten att få tillräcklig tjänstetid.

Samordning sker för att de anställda inte ska få en sämre eller bättre pension när de byter anställning. Avsikten är att man ska få samma pensionsförmåner som om den sista arbetsgivarens pensionsplan hade gällt under hela arbetslivet.

ITP 2

För ITP-planens förmånsbestämda ålderspension och familjepension finns bestämmelser om samordning. De innebär att:

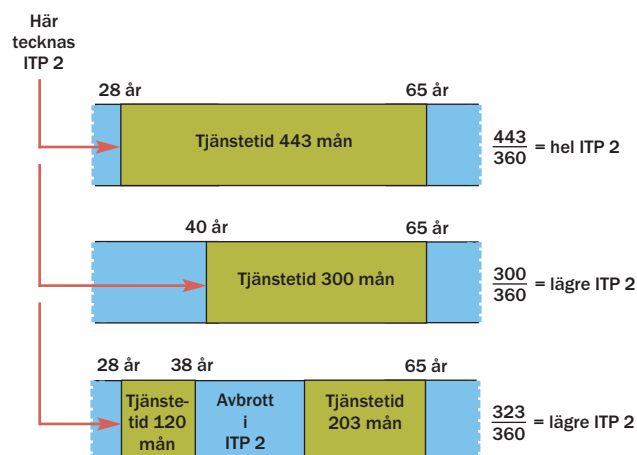
- intjänad pensionsrätt i den tidigare anställningen räknas in i ITP 2
- tid motsvarande den tidigare pensionsrätten räknas som pensionsgrundande tjänstetid för ITP 2.

För tidigare intjänade premiebestämda pensioner gäller särskilda regler för hur de samordnas in i förmånsbestämd ITP 2.

ITP 1

Ingen samordning med tidigare anställningars pensionsrätter görs i ITP 1, eftersom den är premiebestämd.

Förhandlingar pågår mellan ITP-parterna, Svensk Näringsliv och PTK, om vilka samordningsregler som ska gälla för ITP 2 framöver. Förhandlingarna är vid denna handboks trycktidpunkt inte klara. Nuvarande regler om samordning kan därför komma att ändras.



Om man under tiden man inte varit ITP-ansluten omfattats av någon annan tjänstepension, kan samordning ge tillräcklig tjänstetid för hel ITP 2.

Anställningsbyte till ITP-sektorn

När man börjar en anställning inom ITP-sektorn ska arbetsgivaren skicka in en anmälan för ITP till Collectum. Den anställde får därefter en blankett om ITP-anmälan hemsänd direkt från Alecta att fylla i och skicka tillbaka om ITP-anmälan avsett ITP 2. På blanketten fyller den anställde i uppgifter om tidigare anställningar med pensionsrätt utanför ITP-sektorn. Alecta kontakter sedan den tidigare pensionsinrättningen för uppgifter om pensionsrätt.

Inom vissa avtalsområden måste man ha varit anställd en viss tid för att ha rätt till pension. För till exempel vissa statliga och även kommunala anställningar har framför allt tidigare gällt att man måste ha en sammanlagd anställningstid som motsvarar minst tre års anställning efter 28 års ålder för att det ska finnas någon intjänad pensionsrätt.



Tjänstetiden beräknad i antal månader.

Byte av anställning och pensionssystem

Att tänka på vid byte av anställning och pensionssystem

1. Man ska lämna uppgifter till Alecta om sina tidigare anställningar med pensionsrätt utanför ITP-området, om man anmäls för ITP 2.
2. Man ska anmäla eventuellt ändrat förmånstagarförordnande för tjänstegrupplivförsäkringen (TGL).



Om samordning skett, hittar man den beräknade storleken på den tidigare intjänade pensionsrätten i Collectums värdebesked (se även sidan 160).

Anställningsbyte inom ITP-sektorn

ITP-försäkringen fortsätter att gälla oförändrad med samma tjänstetid vid byte inom ITP 2.

Anställningsbyte från ITP-sektorn

Om man slutar hos en arbetsgivare som tillhör ITP-sektorn har man en intjänad pension hos Alecta om man är över 28 år och därför hunnit tjäna in pensionsrätt. Det innebär att Alecta har räknat fram förmåner för ITP-försäkringen som motsvarar de premier som har betalats in.

Börjar man hos en arbetsgivare inom ett annat avtalsområde avgör reglerna i det området om någon samordning ska ske med den tidigare intjänade pensionsrätten.

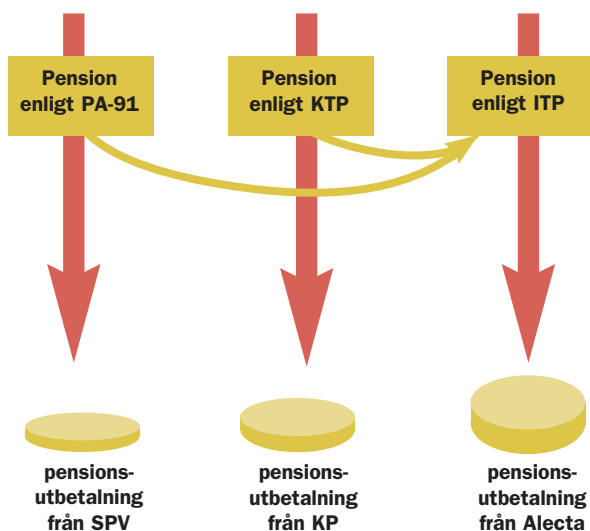
Pensionssystem med eller utan samordning

I flera avtalsområden har man tagit bort bestämmelserna om samordning. Det beror på att premiebestämda lösningar till stor del ersatt de förmånsbestämda i dessa avtalsområden.

Avtalsområde	Pensionssystem	Samordningsbestämmelser med intjänad pension från andra system
Privatanställda tjänstemän Svenskt Näringsliv-PTK	ITP, Industrins och handelsns tilläggspension	Ja (ITP 2)
Kollektivanställda i privata näringslivet Svenskt Näringsliv-LO	Avtalspension SAF-LO	Nej
Statsanställda	PA-91 (Pensionsavtal 1991)	Ja
	PA 03 (Pensionsavtal 2003)	Nej (men övergångsregler finns)
Kommuner och landsting	PA-KL (Pensionsavtal för arbetstagare hos kommuner och landsting)	Ja
	PFA 98 /PFA 01 (Pensions- och försäkringsavtal 1998/2001) KollektivAvtalad Pension-KAP-KL (2006)	Nej
Kooperationen, tjänstemän	KTP (Kooperationens tilläggspension)	Ja
Kooperationen, kollektivanställda	KAP (Kooperationens avtalspension)	Nej
Försäkringsbolag	FTP (Försäkringsplanen)	Ja
Banker	BTP (Bankplanen)	Ja
Arkitektföretag	ITP	Ja
Tidningsföretag	ITP	Ja

Utbetalning av pensioner

Även om Alecta har samordnat ITP 2-försäkringen med den tidigare intjänade pensionsrätten, finns pensionsrätten kvar hos den tidigare pensionsinrättningen. Om man till exempel har bytt anställning från statsanställd till privatanställd tjänsteman kommer pensionen att betalas ut av både SPV och Alecta.



När man byter anställning finns förmånerna kvar hos de olika pensionsinrättningarna. Det betyder att vid pensionsutbetalningen kan man, som i exemplet ovan, få kollektivavtalad pension från flera håll. Det gäller även om samordning skett med de tidigare pensionsystemen.

Exempel

Exempel på samordning

Knut, född 1963, började arbeta som privatanställd tjänsteman år 2003. Han hade tidigare varit statligt anställd i 7 år (84 mån) och under den tiden tjänat in en pensionsrätt på 150 kronor per månad.

Med samordning

Knuts **pensionsgrundande tjänstetid** efter samordning blir **84 månader + 300 månader = 384 månader**

Eftersom den beräknade tjänstetiden är mer än 360 månader, blir tjänstetiden tillräcklig för hel pension.

Knuts **pensionsmedförande lön** är idag 240 000 kr per år.

Ålderspensionen enligt ITP 2 skulle då bli:

$$\frac{10\% \cdot 240\,000 \cdot 360}{12 \cdot 360} = 2\,000 \text{ kr per månad}$$

I beloppet ingår den statliga pensionsrätten på 150 kr per månad.

Vi antar att Knuts pensionsmedförande lön är 390 000 kr per år när han pensioneras vid 65 år, och att hans årslön är lägre än 7,5 gånger det inkomstbasbelopp som gäller då.

Ålderspension från ITP 2 blir:

$$\frac{10\% \cdot 390\,000 \cdot 360}{12 \cdot 360} = 3\,250 \text{ kr per månad}$$

Av detta belopp betalar SPV ut 150 kr per månad, resten kommer från Alecta.

Utan samordning

Om man inte hade samordnat den statliga pensionsrätten med ITP 2 hade Knuts kollektivavtalade ålderspension blivit:

$$\text{ITP 2 : } \frac{10\% \times 390\,000 \times 300}{12 \times 360} = 2\,708 \text{ kr per månad}$$

Statlig livränta (enl. PA-91) **150 kr per månad**

Totalt 2 858 kr per månad

Inkomst

För flertalet försäkringar och pensioner är det inkomsten som avgör hur stor ersättningen blir. Ersättningen beräknas på årsinkomsten, vissa års inkomster eller på hela livsinkomsten. Ibland kan även fiktiva inkomster räknas till godo.

Översikt

Ersättningar som *inte är* beroende av inkomsten

- Sjukvårdsförmåner
- Garantipension
- TGL
- TFAs ideella ersättningar

Ersättningar som *är* beroende av inkomsten

- Lagstadgad sjuklön (aktuell årslön)
- Sjukpenning (aktuell årsinkomst, maximalt 7,5 prisbasbelopp)
- Sjukersättning/Aktivitetsersättning (genomsnittlig årsinkomst för vissa år, maximalt 7,5 prisbasbelopp)
- Föräldrapenning (aktuell årsinkomst, maximalt 10 prisbasbelopp)
- Tillfällig föräldrapenning (aktuell årsinkomst, maximalt 7,5 prisbasbelopp)
- Arbetskadeförsäkring (aktuell årsinkomst, maximalt 7,5 prisbasbelopp)
- Inkomst- och premiepension (livsinkomst, maximalt 7,5 inkomstbasbelopp/år)
- Tilläggs pension (medelinkomst av de 15 bästa årens årsinkomst, maximalt 7,5 inkomstbasbelopp/år)
- Folkpensionstillägg (antal år med pensionspoäng för tilläggs pension)
- Efterlevandepension (verklig och antagen livsinkomst, maximalt 7,5 inkomstbasbelopp/år)
- Kollektivavtalad sjuklön (aktuell årslön)
- ITP 1 – född 1979 eller senare (utbetalad kontant lön)
- ITP 2 – född 1978 eller tidigare (aktuell årslön, maximalt 30 inkomstbasbelopp)
- TFA (aktuell årsinkomst)

● Berörda lagar och avtal

- Lagen om sjuklön
- Lagen om allmän försäkring kap 3, 4 och 8
- Lagen om arbetskadeförsäkring kap 4
- Lagen om inkomstgrundad ålderspension kap 2 och 3
- Lagen om efterlevandepension och efterlevandestöd till barn kap 5
- Avtal om allmänna anställningsvillkor: Sjuklön
- ITP – avtalet
- TFA – försäkringsvillkor

Lagstadgad sjuklön

Den lagstadgade sjuklönen betalas ut av arbetsgivaren i upp till 14 dagar i varje sjukperiod. Sjuklönen är det som återstår av den aktuella månadslönen, efter det att arbetsgivaren gjort ett avdrag för varje timme som man varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdomen.

Som **månadslön** räknas

- fast kontant lön och fasta lönetillägg per månad såsom skift- eller övertidstillägg
- beräknad genomsnittsinkomst per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. Är man till stor del avlönad med sådana lönedelar bör man komma överens med arbetsgivaren om ett lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

Skulle man under sjukperioden ha arbetat på schemalagd förskjuten arbetstid, betalas sjuklön ut med 80 procent av den ersättning som tjänstemannen förlorar.

Beräkningen av sjuklöneavdraget bestäms av de allmänna anställningsvillkoren. Bestämmelserna kan variera mellan olika avtalsområden.

Sjukpenninggrundande inkomst, SGI

Sjukpenningen beräknas med hänsyn till den årsinkomst av förvärvsarbete som man förväntas få i form av pengar. Årsinkomsten beräknas därför på 12 gånger månadslönen. Även andra ersättningar i form av pengar (dock inte förmåner) kan räknas in i årsinkomsten. Sådana ersättningar är till exempel ersättning för förskjuten arbetstid, vikariatstillägg och provision. Regelbunden årligen återkommande övertid får också räknas in i SGI. För att Försäkringskassan ska ta hänsyn till inkomsten ska den beräknas gälla under minst sex månader i följd. SGI avrundas till närmast lägre hundratal kronor.

Man ska själv anmäla till Försäkringskassan vilken inkomst och årsarbetstid man antas få under de kommande tolv månaderna. Anmälan görs när det är aktuellt med utbetalning av ersättning, till exempel sjukpenning.

Sjukpenningen ändras omedelbart efter anmälan om ändrad inkomst. Även under tid då man har sjukpenning, kan man anmäla inkomständring. Retroaktiva löneändringar ger dock inte högre sjukpenning bakåt i tiden.

För den som är arbetslös och sjukskriven ändras SGI årligen med förändringen av konsumentprisindex (KPI).

Lägsta SGI är 24 procent av prisbasbeloppet. År 2007 är den 9 700 kronor efter avrundning.

Högsta SGI är 7,5 prisbasbelopp (302 200 kronor, efter avrundning, under år 2007).

Vid utbetalning av till exempel sjukpenning eller föräldrapenning ska den fastställda SGI:n reduceras till 98,9 procent.

Föräldrapenning

Även de olika inkomstgrundade ersättningarna vid föräldraledighet beräknas på den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, som gällde för den försäkrade direkt innan föräldraledigheten.

Föräldrapenning vid barns födelse beräknas dock på inkomster upp till 10 prisbasbelopp (403 000 kronor år 2007).

Arbetskadeförsäkring

Alla inkomster av förvärvsarbete upp till 7,5 prisbasbelopp (avrundat till närmast lägre hundratal kronor) ligger till grund för beräkningen av ersättning från den lagstadgade arbetskadeförsäkringen. Förutom sjukpenninggrundande inkomst, ingår skattepliktiga förmåner samt semesterlön och semesterersättning.

Pensionsgrundande inkomster och belopp

Flera av de lagstadgade försäkringarna och pensionerna beräknas på den pensionsgrundande inkomsten, PGI. Detta gäller sjukersättning, aktivitetsersättning, efterlevandepension, inkomstpension, premiepension samt tilläggspension. I PGI ingår bland annat skattepliktiga inkomster och, till skillnad från sjukpenninggrundande inkomst, skattepliktiga förmåner av anställning. Inkomstpension och premiepension kan även tjänas in på vissa fiktiva inkomster, pensionsgrundade belopp (PGB).

PGI beräknas för varje år man har en årsinkomst som överstiger 42,3 procent av prisbasbeloppet (17 047 kronor år 2007). För tid före år 2003 har procenttalet varit lägre. Före år 1999 beräknades PGI tidigast från och med det år man fyllde 16 år.

Eftersom den allmänna pensionsavgiften inte är pensionsgrundande, så dras den ifrån bruttoinkomsten innan PGI fastställs.

För personer födda 1937 eller tidigare beräknas inte PGI efter det att de fyllt 64 år, det vill säga inte efter år 2001.

Pensionsgrundande inkomst, PGI

Inkomst av anställning har en vid definition vid beräkning av pensionsgrundande inkomst. Ersättningar och bidrag som kompenserar för inkomstbortfall omfattas oftast. Det gäller även vissa studiebidrag.

Som tumregel kan man utgå ifrån att om man betalar inkomstskatt på en ersättning är den också pensionsgrundande. Här följer exempel på inkomster som räknas som PGI:

- lön och annan skattepliktig kontant ersättning eller förmån för utfört arbete

- ersättning som kompenserar för inkomstbortfall såsom sjukpenning, föräldrapenning, a-kassa samt inkomstgrundad sjukersättning eller aktivitetsersättning
- ersättning under arbetsmarknadsutbildning och rehabilitering
- olika former av studiebidrag som man får under vuxenstudier såsom svux, svuxa och sårsvux.

Skatteverket räknar ut den pensionsgrundande inkomsten som anges i årsbeskedet från Försäkringskassan (det orangefärgade kuvertet). Inkomstuppgiften kommer från deklarationen.

Pensionsgrundande belopp, PGB

Inkomstpension och premiepension tjänar man in, förutom på arbetsinkomster, även på fiktiva inkomster. Försäkringskassan meddelar varje år hur stort pensionsgrundande belopp, PGB, man tjänat in.

PGB kan man få om man

- har små barn (barnårsrätt)
- gör plikttjänstgöring (värnplikt eller liknande)
- har inkomstgrundad sjukersättning eller aktivitetsersättning
- studerar på högskolenivå.

För att PGB för barnår, studier och plikttjänstgöring ska ge pension krävs att man före 70 års ålder under minst fem år har haft en pensionsgrundande inkomst, PGI. PGI ska vara minst två inkomstbasbelopp per år under dessa år (förvärvsvillkor).

Barnårsrätt ges under fyra år till småbarnsföräldrar oavsett om man arbetar eller är hemma med barnet. Man kan alltså arbeta och få barnårsrätt samtidigt. PGB beräknas av Försäkringskassan enligt det bästa av följande tre alternativ:

- en utfyllnad från årets inkomst till föräldrarnas inkomst året före barnets födelse
- en utfyllnad från årets inkomst till 75 procent av medelinkomsten för alla försäkrade i landet
- ett inkomstbasbelopp (utöver årets inkomst för föräldern).

Med årets inkomst för föräldern menas utöver PGI även PGB för plikttjänstgöring, sjukersättning/aktivitetsersättning respektive studier. I inkomsten året före barnets födelse ingår förutom PGI även PGB för sjukersättning/aktivitetsersättning.

För barnårsrätt ska man ha haft vårdnaden om och bostad tillsammans med barnet minst halva året. Både föräldern och barnet ska ha bostad i Sverige hela året.

Endast den ena föräldern får barnårsrätt och bara för ett barn per år. Det gäller även om man har flera småbarn. Uppfyller båda föräldrarna kraven får de välja vem som får barnårsrätten. Gör de inget val går rätten till den som har lägst pensionsgrundande inkomst, PGI. Vid lika eller ingen PGI får modern barnårsrätten.

Plikttjänstgöring från och med 1995 ger PGB utifrån 50 procent av medelinkomsten i Sverige. Tjänstgöringen ska vara minst 120 dagar i följd. Endast dagar med dag ersättning enligt lagen om totalförsvarspikt räknas.

Exempel

Så här beräknas pensionsgrundande inkomst (PGI) och pensionspoäng

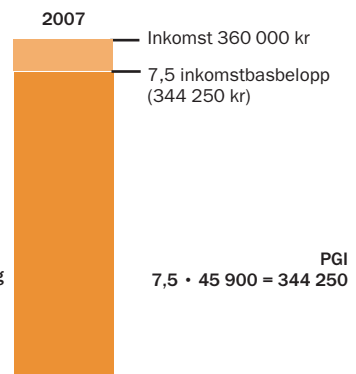
Eftersom den egenavgift (allmän pensionsavgift) som man själv betalar inte ska vara pensionsgrundande, dras egenavgiften av från bruttoinkomsten innan den pensionsgrundande inkomsten (PGI) beräknas. Maximal PGI är 7,5 inkomstbasbelopp. Årsinkomsten i exemplet är inkomsten efter avdrag för egenavgiften.

Egenavgiften under år 2007 är 7 procent av inkomsten upp till 8,07 inkomstbasbelopp.

Försäkringskassan upplyser om intjänade pensionspoäng.

Födda 1938-1953

$$\frac{\text{PGI} - \text{förhöjt prisbasbelopp}}{\text{förhöjt prisbasbelopp}} = \text{pensionspoäng}$$



$$\frac{344\ 250 - 41\ 100}{41\ 100} = 7,38 \text{ pensionspoäng}$$

Den som har inkomstgrundad **sjukersättning eller aktivitetsersättning** tjänar in ålderspension utifrån den antagandeinkomst (se sid 65) som ersättningen har beräknats på. PGB beräknas från och med år 2007 som skillnaden mellan 80 procent av antagandeinkomsten och den utbetalda sjukersättningen eller aktivitetsersättningen.

Studier från och med år 1995, där man haft rätt till studiemedel i form av studiebidrag enligt studie-stödslagen, ger PGB. Under åren 2003 – 2006 räknades även rekryteringsbidrag vid vuxenstudier på grundskole- eller gymnasienivå. PGB beräknas som 138 procent av under året utbetalt studiebidrag respektive rekryteringsbidrag.

Inkomsttak

Pensionsgrundande inkomster och belopp kan (efter avdrag för den allmänna pensionsavgiften) tillsammans vara högst 7,5 inkomstbasbelopp (344 250 kronor år 2007). För att nå upp till taket måste man ha en årsinkomst som (före avdrag för den allmänna pensionsavgiften sju procent), uppgår till minst 370 200 kronor under år 2007.

ITP 1 (född 1979 eller senare)

Pensionsmedförande lön

Ersättningarna enligt ITP 1 beräknas på den kontant utbetalda bruttolönen för respektive kalenderår. I bruttolönen ska ingå till exempel:

- övertid, mertid
- sjuklön
- semestertillägg
- bonus, provision och liknande

Däremot ingår inte kostnadsersättningar eller förmåner i den pensionsmedförande lönen.

För ålderspensionen finns det inget övre tak för hur höga löner som är pensionsmedförande. Däremot betalas sjukpension ut på löner som är högst 30 inkomstbasbelopp (1 377 000 kronor år 2007).

Ålderspension

Ålderspensionen tjänar man in genom att arbetsgivaren för varje kalendermånad betalar en premie beräknad på den pensionsmedförande lönen för månaden.

Sjukpension och premiefrielse

Sjukpensionen och premiefrielseförsäkringen beräknas på den genomsnittliga pensionsmedförande lönen under de tolv kalendermånaderna som föregår dagen för insjuknandet.

Löneanmälan

Arbetsgivaren anmäler till Collectum för varje kalendermånad den kontant utbetalda lönen för den månaden. Detta innebär att till exempel bonus anmäls för den månad då bonusen betalas ut.

Collectum rapporterar sedan till Alecta vilken lön som sjukpensionen och premiefrielsen ska beräknas på.

Retroaktiva lönehöjningar

Får man en lönehöjning som är retroaktiv ska den försäkras först från den månad då utbetalningen sker.

Vad betyder termerna?

PROVISION

Rörlig lön eller del av lön. Vanligast bland säljare. Beräknas ofta i procent av säljresultatet.

TANTIEM

Rörlig lön eller del av lön. Beräknas ofta i procent av företagets omsättning eller vinst.

FÖRSKJUTEN ARBETSTID

Kallas också obekvämt arbetstid. Arbete tidigt på morgonen, sent på kvällen eller under veckoslut och helger.

JOURTJÄNST

Man måste befinna sig på arbetsplatsen och vara beredd att rycka in om så behövs.

BEREDSKAPSTJÄNST

Man måste inte befinna sig på arbetsplatsen men ska kunna nås till exempel på telefon för att rycka in om så behövs.

ÖVERTIDERSÄTTNING

Ersättning för arbete som utförts utöver den dagliga ordinarie arbetstiden.

ITP 2 (född 1978 eller tidigare)

Pensionsmedförande lön

Ersättningarna enligt ITP 2 beräknas på den gällande årslönen. Detta innebär att ålderspensionen beräknas utifrån den lön som gäller direkt före pensioneringen. Dock gäller vissa begränsningsregler vid löneökningar de sista fem åren före pensioneringen för ålderspensionen och familjepensionen.

Detta innebär att den pensionsmedförande lönen kan vara lägre än den anmälda årslönen. Den pensionsmedförande lönen per år kan vara högst 30 inkomstbasbelopp (1 377 000 kronor år 2007).

Löneanmälan

Arbetsgivaren anmäler lönen till Collectum, som lämnar uppgift om den nya lönen till Alecta. Det sker i allmänhet en gång om året sedan nya löner fastställts. I lönen inräknas:

- fast lön + semestertillägg
- naturaförmåner i form av helt fri kost eller bostad, värderade enligt Skatteverkets anvisningar
- provision, tantiem och liknande, inklusive semestertillägg
- ersättning för regelmässigt skiftarbete, förskjuten arbetstid, jourtid eller beredskapstjänst, inklusive semestertillägg.

Övertidsersättning och liknande är inte pensionsmedförande för ITP 2. Andra naturaförmåner än ovan, till exempel bilförmån eller subventionerad lunch, är inte heller pensionsmedförande.

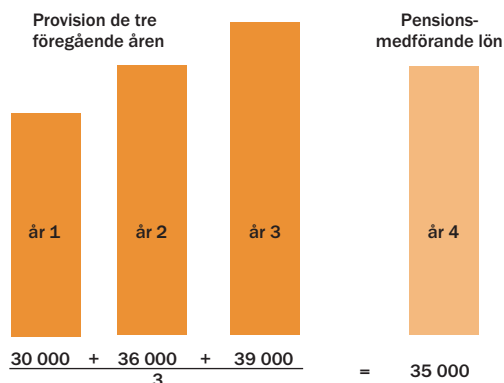
Fast lön

Den fasta årslönen är månadslönen gånger 12,2. De två tiondelarna motsvarar det kontanta semester tillägget. Observera att arbetsgivaren ska anmäla en hel årslön vid nyanställningar, även när bara en del av året återstår.

Provision och tantiem

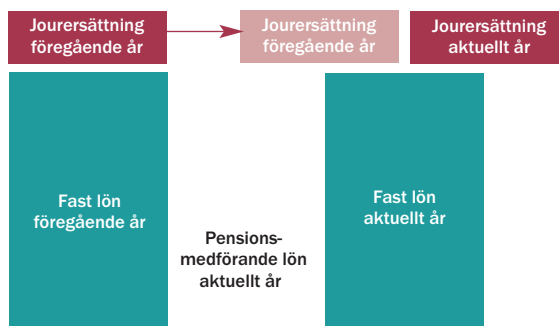
Den provision, tantiem, produktionspremie eller liknande som ingår i den anmälda lönen är den genomsnittliga inkomsten under de tre närmast föregående åren.

Arbetsgivaren bestämmer vilken lön som anmäls för den som har fått provision eller liknande under en så kort tid att det inte går att göra en genomsnittsberäkning på tre år tillbaka. Lönen får inte understiga garanterad inkomst.



Ersättning för regelmässigt skiftarbete, förskjuten arbetstid, jourtid eller beredskapstjänst

Den ersättning som ska ingå i den anmälda lönen är den som betalades ut under närmast föregående år. Den blir då pensionsmedförande under det innevarande året.



Lönehöjning fem år före pension

Om det är mindre än fem år kvar till den ordinarie pensionsåldern kan den pensionsmedförande lönen för ålderspension, familjepension och ITPK vara lägre än den anmälda årslönen.

Speciella bestämmelser sätter en gräns för hur stora lönehöjningar som kan bli pensionsmedförande. Det finns två sätt att begränsa lönehöjningens påverkan på den pensionsmedförande lönen – **lönekapning och sextiondelsreduktion**.

Reglerna är till för att förhindra att en arbetsgivare med en sen lönehöjning ska kunna ordna högre pension utan att betala in motsvarande premie.

Lönekapning

Lönekapning inträffar om man får en lönehöjning när det är kortare tid än fem år till pensioneringen och då höjningen sedan föregående kalenderår överstiger en viss procentsats. Detta innebär att den delen av lönehöjningen som överstiger procentsatsen inte är pensionsmedförande för ITPs ålderspension, familjepension och ITPK. Den lön man mäter kapningen och sextiondelsreduktionen mot är föregående års anmälda lön. Det har ingen betydelse av vilken anledning lönen höjs, till exempel på grund av befordran eller ökning av arbetstiden.

Procenttalet för kapningen bestäms av Svenskt Näringsliv och PTK för varje år. Enligt ITP-avtalet ska kapningstalet baseras på 1,5 gånger summan av generella lönehöjningar och procentuellt bestämda potter enligt löneavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK. För varje år värderar därför Svenskt Näringsliv och PTK de olika förbundens avtal för att kunna fastställa procenttalet.

Lönehöjningarna för berörda tjänstemän registreras av Alecta först när procenttalet för lönekapningen är klart för året.

Lönehöjning som inte kapas

1995	5,0 %	2000	3,5 %	2005	2,9 %
1996	4,9 %	2001	4,0 %	2006	2,9 %
1997	4,5 %	2002	4,0 %		
1998	3,5 %	2003	3,7 %		
1999	3,5 %	2004	2,9 %		

Sextiondelsreduktion

Medan lönekapningen kom till i 1977 års ITP-plan, har sextiondelsreduktionen funnits ända sedan den första ITP-planen 1960. Att man använder delar av 60 beror på att man utgår ifrån de 60 månader (fem år) fram till pensioneringen som regeln avser.

Reduktionen innebär att av den del av lönehöjningen som är större än inflationen, men lägre än procenttalet för kapningen, får bara så många sextiondelar räknas in i den pensionsmedförande lönen som tjänstemannen har månader kvar till pensionsåldern.

Lönehöjning som inte sextiondelsreduceras

1995	2,5 %	2000	1,0 %	2005	1,0 %
1996	2,3 %	2001	2,2 %	2006	1,0 %
1997	1,5 %	2002	2,9 %		
1998	1,0 %	2003	2,1 %		
1999	1,0 %	2004	1,0 %		

Retroaktiva lönehöjningar

ITP höjs med hänsyn till retroaktiva lönehöjningar. Så snart de nya lönerna har anmälts till Collectum, gäller de ändrade ITP-beloppen retroaktivt från löneändringstidpunkten. Om man fått pension utbetald innan löneändringarna var klara, justeras pensionen retroaktivt.

Undantag

I ett fall ändras inte ITP-beloppet retroaktivt. Det är om man slutar sin anställning på annat sätt än genom att gå i pension, innan nya löner blivit klara.

Förhandlingar pågår mellan Svenskt Näringsliv och PTK om ändring av reglerna för beräkning av pensionsmedförande lön. Förhandlingarna är vid denna handboks trycktidpunkt inte klara.

TFA

TFAs ersättning för förlorad inkomst beräknas på den faktiska inkomstförlusten enligt skadeståndsrättsliga principer. I det här fallet finns det inget övre tak.

Kollektivavtalad sjuklön

Den kollektivavtalade sjuklönen kompletterar sjukpenningen från och med dag 15 i sjukperioden. Sjuklönen är det som återstår av den aktuella månadslönen, efter det att arbetsgivaren har gjort ett avdrag för den tid som man varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdomen.

Med månadslön avses

- fast kontant månadslön och fasta lönetillägg per månad såsom fasta skift- eller övertidstillägg
- beräknad genomsnittsinkomst per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. Är man till stor del avlönad med sådana lönedelar bör man komma överens med arbetsgivaren om ett lönebelopp från vilket sjukavdrag görs.

Beräkningen av sjuklöneavdraget bestäms av de allmänna anställningsvillkoren. Bestämmelserna kan variera mellan olika avtalsområden.

Exempel

Exemplet utgår från år 2006 och visar hur lönekapning och sextiondelsreduktion påverkar en lönehöjning:

Adam hade en anmäld årslön på 250 000 kr år 2005. Den pensionsmedförande lönen är lika stor.

Adam, som är född i oktober 1944, fick i januari 2006 en lönehöjning på 20 000 kr per år. Höjningen är 8 % av lönen för år 2005. År 2006 är procentsatsen för lönekapning 2,9 och för sextiondelsreduktion 1,0.

Så här räknas den pensionsmedförande lönen för Adam ut:

$$\text{Lönekapning} \\ 2,9 \% \cdot 250\,000 = 7\,250 \text{ kr}$$

Sextiondelsreduktion

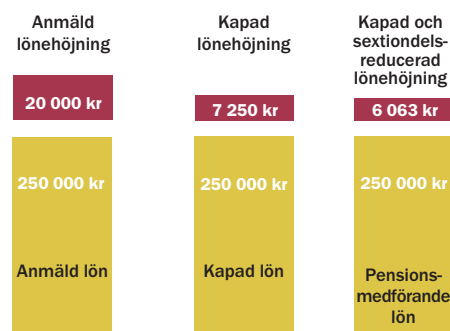
$$1,0 \% \cdot 250\,000 = 2\,500 \text{ kr}$$

I januari 2006 har Adam 45 månader kvar till pensionsåldern. Den del av lönehöjningen som ligger över 2 500 kr och under 7 250 kr sextiondelsreduceras.

Adam får räkna till godo

$$45/60 \cdot (7\,250 - 2\,500) = 3\,563 \text{ kr}$$

Adams pensionsmedförande lön för år 2006 är $250\,000 + 2\,500 + 3\,563 = 256\,063 \text{ kr}$



Basbeloppen

Det finns både prisbasbelopp och inkomstbasbelopp. Prisbasbeloppet följer den allmänna prisutvecklingen, medan inkomstbasbeloppet följer den allmänna inkomstutvecklingen i Sverige.

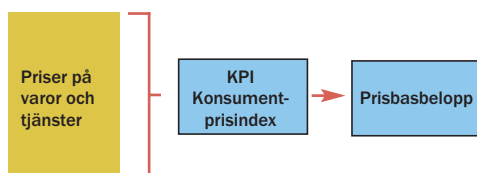
Prisbasbelopp

Det finns två prisbasbelopp – prisbasbeloppet och det förhöjda prisbasbeloppet.

Prisbasbeloppet har fastställts till 40 300 kronor för år 2007.

Det **förhöjda prisbasbeloppet** har fastställts till 41 100 kronor för år 2007.

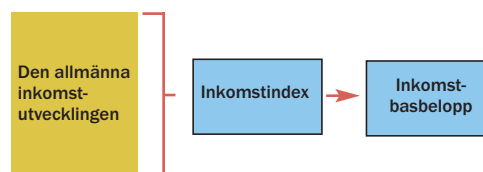
De två prisbasbeloppen förändras i takt med inflationen i Sverige. Inflationen mäts med hjälp av förändringen av konsumentprisindex, KPI, under en ettårsperiod.



Inkomstbasbelopp

År 2001 infördes inkomstbasbeloppet och storleken motsvarade då det förhöjda prisbasbeloppet. Inkomstbasbeloppet följer förändringarna i den allmänna inkomstnivån i samhället. **Inkomstbasbeloppet** har fastställts till 45 900 kronor för år 2007.

Inkomstbasbeloppet bygger på inkomstindex – som visar inkomstutvecklingen per individ i åldrarna 16–64 år. Det som mäts är förändringar i inkomster som är pensionsgrundande, inklusive ersättningar från socialförsäkringen, a-kassa och utbetalda sjukersättningar.



Basbeloppen 2007	
Prisbasbelopp	40 300 kronor
Förhöjt prisbasbelopp	41 100 kronor
Inkomstbasbelopp	45 900 kronor

● Berörda avtal
• Lagen om allmän försäkring, kap 1
• Lagen om inkomstgrundad ålderspension, kap 1

Prisbasbeloppet påverkar

Försäkringar enligt lag

- inkomsttaket 7,5 prisbasbelopp för sjukpenning och tillfällig föräldrapenning, arbetsskadelivränta samt för antagandeinkomsten för sjukersättning och aktivitetsersättning
- inkomsttaket 10 prisbasbelopp för föräldrapenning vid barns födelse
- pensionsutbetalningar (tilläggs pension fram till 65 år)

Försäkringar enligt kollektivavtal

- lönegränsen 7,5 prisbasbelopp för sjuklön och ITPs sjukpension
- lönegränsen 10 prisbasbelopp för föräldralön
- beräkning av ersättningen från tjänstegrupplivförsäkringen, TGL
- beräkning av familjeskydd från ITP.

Det förhöjda prisbasbeloppet påverkar

Försäkringar enligt lag

- beräkning av pensionspoäng.

Försäkringar enligt kollektivavtal

- beräkning av familjeskydd från ITPK.

Inkomstbasbeloppet påverkar

Försäkringar enligt lag

- inkomsttaket 7,5 inkomstbasbelopp för pensionsgrundande inkomst
- inkomsttaket 8,07 inkomstbasbelopp för den allmänna pensionsavgiften.

Försäkringar enligt kollektivavtal:

- lönegränsen 7,5 inkomstbasbelopp för ålderspension och familjepension enligt ITP 2
- lönegränsen 20 och 30 inkomstbasbelopp för ålderspension och familjepension enligt ITP 2 samt för sjukpension enligt både ITP 1 och ITP 2.
- lönegränsen 7,5 inkomstbasbelopp för ålderspensionspremier enligt ITP 1.

Basbeloppen ändras varje år

Prisbasbeloppen och inkomstbasbeloppet fastställs varje år av regeringen och träder i kraft den 1 januari. Beräkningar görs av Statistiska Centralbyrån, SCB.

Basbeloppet genom tiderna

Basbeloppet kom till 1957 då riksdagen beslutade om ATP. Det första basbeloppet fastställdes till 4 000 kronor. Basbeloppet skulle spegla prisutvecklingen och användas vid beräkning och värdesäkring av pensioner. Sedan dess har användningen av basbelopp spritt sig till många andra områden.

Innan inkomstbasbeloppet kom till år 2001 användes det förhöjda prisbasbeloppet åren 1995 – 2000 för beräkning av inkomsttaket för pensionsgrundande inkomst. För åren dessförinnan användes prisbasbeloppet.

Basbeloppen sedan 1990

År	Prisbasbelopp	Förhöjt prisbasbelopp	Inkomstbasbelopp
1990	29 700		
1991	32 200		
1992	33 700		
1993	34 400		
1994	35 200		
1995	35 700	36 000	
1996	36 200	36 800	
1997	36 300	37 000	
1998	36 400	37 100	
1999	36 400	37 200	
2000	36 600	37 300	
2001	36 900	37 700	37 700
2002	37 900	38 700	38 800
2003	38 600	39 400	40 900
2004	39 300	40 100	42 300
2005	39 400	40 300	43 300
2006	39 700	40 500	44 500
2007	40 300	41 100	45 900

Ledighet

I det här avsnittet redogör vi för hur försäkringar och pensioner påverkas och gäller vid olika former av ledighet. Det handlar till exempel om när man studerar, får barn, är tjänstledig men också om hur försäkringarna gäller under semestern.

Studier

Följande gäller när man är ledig enligt lagen om rätt till ledighet för utbildning:

Sjukförsäkring

Olika regler gäller för studier med studiestöd och utan studiestöd. Som studiestöd räknas till exempel studiemedel, särskilt vuxenstudiestöd och särskilt utbildningsbidrag.

• Studier med studiestöd

Om man studerar **med** studiestöd blir den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, vilande under studietiden. Det innebär att sjukpenning inte betalas ut om man blir sjuk. Det beror på att man i regel får behålla studiestödet för den period som det är beviljat.

För att ha möjlighet att behålla studiestödet måste man anmäla sjukperioden till Försäkringskassan. Anmälan ska göras den första sjukdagen.

• Studier utan studiestöd

Vid studier **utan** studiestöd får man ibland behålla sin sjukpenninggrundande inkomst. Det innebär att sjukpenning kan betalas ut om man blir sjuk under studietiden.

● Berörda lagar och avtal

- Lagen om allmän försäkring
- Lagen om arbetsskadeförsäkring
- Lagen om inkomstgrundad ålderspension
- ITP – avtalet
- TGL – avtalet
- TFA – avtalet
- Avtal om allmänna anställningsvillkor

Man får behålla sin sjukpenninggrundande inkomst om man

- studerar kortare tid än sex månader
- är ledig från sin anställning för studier inom det egna yrkesområdet eller
- har sagt upp sig för att studera högst ett år inom det egna yrkesområdet.

• Studietids-SGI

Om man däremot arbetar vid sidan av studierna eller under loven kan man vid sjukdom ha rätt till sjuklön eller sjukpenning. Sjuklönen och sjukpenningen baseras då på förvärvsinkomsten som man har under studietiden, studietids-SGI.

LAF

Lagen om arbetsskadeförsäkringen (LAF) gäller under studier där det finns praktiska moment som medför särskild risk för arbetsskada.

TFA

TFA gäller endast vid studier och utbildningar som är beordrade av arbetsgivaren.

Inkomstpension/Premiepension

Under studier med studiemedel tjänar man för varje år in ålderspension för inkomst- och premiepension som beräknas på en tänkt inkomst på 138 procent av studiebidraget. Har man en arbetsinkomst som överstiger 42,3 procent av prisbasbeloppet (17 047 kronor per år under år 2007) tjänar man dessutom in pension på arbetsinkomsten.

Tilläggs-pension

Är man född före år 1954 kan man tjäna in tilläggs-pension under studietiden. För att göra det måste man ha en årsinkomst som, efter avdrag för den allmänna pensionsavgiften, överstiger ett förhöjt prisbasbelopp med minst 100 kronor (41 200 kronor under år 2007).

Garantipension

För full garantipension krävs 40 års bosättning i Sverige. Den påverkas därmed inte av studier i Sverige.

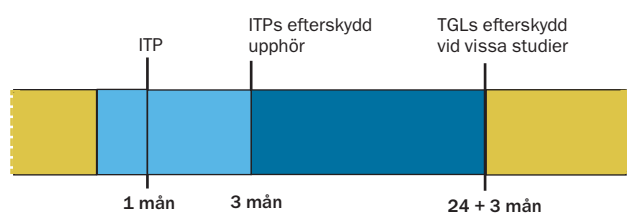
ITP

ITP gäller i allmänhet inte för den som är ledig för att studera längre tid än en månad. I ITP-försäkringen ingår dock ett generellt efterskydd på tre månader.

TGL

TGL gäller inte för den som är tjänstledig enligt lagen om arbetstgares rätt till ledighet för utbildning. För TGL-försäkringen finns dock ett generellt efterskydd på tre månader. Om man har rätt till studiemedel kan man dessutom få ett förlängt efterskydd med lika lång tid som anställningen varat, dock längst med 24 månader.

Så gäller efterskydd för ITP och TGL



Föräldraledighet

Vid ledighet med föräldrapenning i samband med barnets födelse gäller följande:

- **Arbetskadeförsäkringen** och **TFA** gäller inte då man är helt ledig från arbetet. Om man däremot arbetar en del av dagen omfattas man av försäkringarna under arbetstiden och vid resa till och från arbetsplatsen.
- **Inkomst- och premiepension** påverkas inte negativt under de första fyra åren, eftersom både föräldrapenning och barnårsrätt är pensionsgrundande.
- **Tilläggspension** påverkas normalt inte av ledigheten, eftersom föräldrapenningen är pensionsgrundande och därmed ger pensionspoäng och poängår.

- Enligt **ITP 1 (född 1979 eller senare)** är försäkringen premiebefriad vid föräldraledighet med föräldrapenning i högst 13 månader. Dessutom gäller premiebefrielse när tillfällig föräldrapenning vid vård av eget barn betalas ut. Även vid föräldraledighet i form av förkortning av normal arbetstid, som längst tills barnet fyller åtta år och så länge föräldrapenning betalas ut, gäller proportionell premiebefrielse.
- Enligt **ITP 2 (född 1978 eller tidigare)** är den tid man är ledig med föräldrapenning pensionsgrundande. Enligt en rekommendation från Svenskt Näringsliv och PTK betalar många arbetsgivare ITP-försäkring under 11 månader då man har föräldrapenning, men detta är inte tvingande för arbetsgivaren.
- **Övriga försäkringar** gäller i normal utsträckning under ledigheten.

Under tid då man är ledig för tillfällig vård av barn gäller försäkringarna på samma sätt som när man förvärvsarbetar. Den som är helt eller delvis föräldraledig utan föräldrapenning får i regel både lön och försäkringsskydd reducerade i förhållande till arbetstidsminskningen.

Plikttjänstgöring

Under militär grundutbildning gäller inte det vanliga försäkringsskyddet. Däremot har staten ordnat vissa försäkringar speciellt för totalförsvarspliktiga, till exempel grupplivförsäkring.

Annan tjänstledighet

För den som är tjänstledig, det vill säga ledig minst en dag utan lön, gäller följande:

- Om tjänstledigheten varar kortare tid än en kalendermånad är försäkringsskyddet i princip oförändrat. **Arbetskadeförsäkringen** och **TFA** gäller dock endast när man är på arbetet eller på väg till eller från arbetet. Då månadslönen blir lägre minskar också den avgift som arbetsgivaren betalar för ålderspensionen enligt ITP1 (född 1979 eller senare).
- Om tjänstledigheten varar längre tid än en månad gäller i allmänhet ingen av **de kollektivavtalade försäkringarna** (se sidan 25–27 om

efterskydd). TGL gäller dock så länge anställningen består.

- Man har rätt till **sjukpenning** om årsinkomsten beräknas uppgå till minst 24 procent av prisbasbeloppet, det vill säga minst 9 700 kronor under år 2007.
- Eftersom **inkomstpension/premiepension** grundas på inkomsten tjänar man inte in sådan pension då man är tjänstledig och därmed inte har någon inkomst.
- **Tilläggs pension** tjänar man in för varje kalenderår man har en årsinkomst som, efter avdrag för den allmänna pensionsavgiften, överstiger ett förhöjt prisbasbelopp med minst 100 kronor, det vill säga minst 41 200 kronor under år 2007.
- För full **garantipension** krävs 40 års bosättning i Sverige. Den påverkas därmed inte av tjänstledighet så länge man är bosatt i Sverige.

Semester

Semester räknas som arbetad tid. Försäkringarna gäller på samma sätt som när man arbetar, oavsett om semestern är betald eller inte.

För rätt till sjuklön krävs dock att semestern är betald och att sjukanmälan görs. Dessutom ska man anmäla till arbetsgivaren att man vill skjuta på semesterdagarna under sjukskrivningen.

Föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning betalas inte ut under semesterledighet oavsett om semestern är betald eller inte.

Arbetsskadeförsäkringen och TFA

Dessa försäkringar ger endast ersättning vid skada i arbetet eller vid färd till eller från arbetet. Därför gäller de förstås inte under semester.

Permission

Permission, det vill säga en kort ledighet med lön, påverkar inte försäkringsskyddet i något avseende.

Friår

För den som är ledig för att utnyttja möjligheterna till friår gäller följande:

- Man tjänar in **inkomstpension, premiepension** och **tilläggs pension** på aktivitetsstödet.
- Om man blir sjuk får man varken **sjuklön** eller **sjukpenning**. Däremot får man behålla aktivitetsstödet. Om man är sjuk när friåret upphör och då man skulle ha återgått i tjänst, får man sjukpenning beräknad på den SGI man hade direkt innan friåret.
- **Arbetsskadeförsäkringen** och **TFA** gäller inte under friåret eftersom att man inte arbetar.
- Eftersom man inte arbetar så gäller inte **ITPs sjukpension** eller **familjeskydd** under friåret. Man tjänar inte heller in **ITPs ålderspension** eller **familjepension** samt **ITPK** under friåret. Insjuknar man under de tre första månaderna av friåret gäller ett efterskydd så att den tidigare försäkringen fortsätter att gälla (se sidan 25).
- Eftersom man är tjänstledig är arbetsgivaren skyldig att betala för **TGL** under friåret.

Från och med år 2007 nybeviljas inte ledighet för friår. De som redan innan dess påbörjat friåret behåller den rätten året ut.

Centrala begrepp

I det här avsnittet förklarar vi skillnaderna mellan traditionell försäkring och fondförsäkring samt premiebestämd och förmånsbestämd pension. Försäkringarna finansieras genom antingen fördelningssystem eller premiereservsystem. Vidare beskrivs vem som tecknar och betalar försäkringen.

Traditionell försäkring och fondförsäkring

Det finns två olika former av försäkringar, dels så kallad traditionell försäkring, dels fondförsäkring. Det som skiljer dessa två är framför allt hur försäkringspremierna förvaltas i väntan på att de senare ska betalas ut som pensioner.

Traditionell försäkring

Vid traditionell försäkring betalas försäkringens premier in till ett traditionellt försäkringsbolag. Försäkringsbolaget bestämmer om premierna ska placeras i aktier, räntebärande värdepapper och/eller fastigheter.

Försäkringsbolaget garanterar att man får ett visst försäkringsbelopp utbetalt för varje inbetald premie. I beloppet kan en mindre garanterad förrentning ingå, en så kallad grundränta. Därutöver kan beloppet (den försäkrade pensionen) höjas med återbäring. Återbäringens storlek beror på hur väl bolaget lyckats förvalta premierna.

I traditionell försäkring kan man alltså inte själv påverka hur premien ska förvaltas, den möjligheten har man lämnat ifrån sig till försäkringsbolaget. Men man är lovad ett visst belopp som dessutom kan höjas med återbäring.

Fondförsäkring

I en fondförsäkring placeras premierna i värdepappersfonder. Man bestämmer själv i vilken eller vilka av de fonder, som fondförsäkringsbolaget erbjuder, som premierna ska placeras. Man kan byta fonder när man vill. Läs mer om olika typer av fonder i avsnittet "Premiepensionsvalet" på sidan 137.

I en fondförsäkring påverkar man själv hur premierna placeras. Pensionen kan, beroende på de valda fondernas värdeutveckling, bli högre eller lägre

än de premier man betalt. I en fondförsäkring är man därmed normalt inte garanterad att få ett visst försäkringsbelopp utbetalt.

Premiebestämd och förmånsbestämd pension

Det finns två olika sätt att konstruera pensioner, antingen som en premiebestämd pension eller som en förmånsbestämd pension. I den premiebestämda pensionen är premien bestämd på förhand. I den förmånsbestämda pensionen är det förmånen, det vill säga pensionen, som är bestämd.

Premiebestämd pension

En premiebestämd pension utgår alltså från premien (avgiften). Man bestämmer sig först för storleken på den premie som ska betalas till försäkringen. Den pension som sedan betalas ut, blir så stor som de inbetalade premierna räcker till, men är alltså inte känd från början.

ITPK och den nya allmänna pensionens inkomstpension och premiepension är premiebestämda pensioner. Det är också ITP 1 ålderspension i det nya ITP-avtalet, som träder i kraft den 1 juli 2007.

Förmånsbestämd pension

En förmånsbestämd pension utgår från förmånen, det vill säga man bestämmer först storleken på den pension försäkringen ska ge. Sedan blir premien så stor som behövs för att bekosta den redan bestämda pensionen.

ITP 2 ålderspension och den gamla allmänna pensionens tilläggspension (ATP med folkpensionstillägg) samt den nya allmänna pensionens garanti-pension är förmånsbestämda pensioner.

Fördelningssystem eller premiereservsystem

Det finns också två olika sätt att finansiera pensioner. Antingen finansieras de med ett fördelningssystem eller med ett premiereservsystem. Här handlar det alltså om på vilket sätt pensionen ska betalas och det spelar ingen roll om det är en premiebestämd eller förmånsbestämd pension som man ska finansiera.

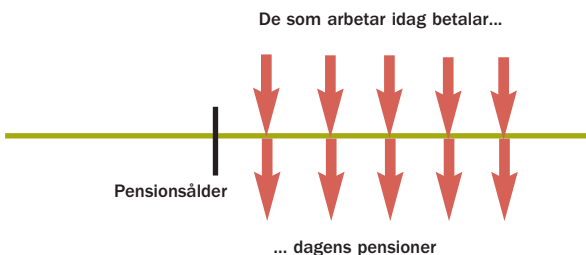
Fördelningssystem

I ett fördelningssystem tar man inte in kostnaden (premien) för pensionen förrän man ska betala ut den. Under tiden man arbetar och tjänar in pensionen betalas pensionspremier. Dessa bokförs på den som tjänat in pensionen. Men premierna sparas inte till den personens pensionsutbetalning. De används i stället direkt till att betala ut pension till andra som redan hunnit bli pensionärer. I utbyte får man en fordran på kommande generationer, som genom sina premier en dag kommer att finansiera den pension man själv ska ha.

I ett fördelningssystem fördelar man alltså kostnaden mellan olika generationer. De som arbetar idag, betalar dagens pensionärs pensioner. När de som arbetar idag blir pensionärer, betalar de som då arbetar deras pensioner.

De lagstadgade pensionerna utom premiepensionen, betalas med fördelningssystem.

Fördelningssystem



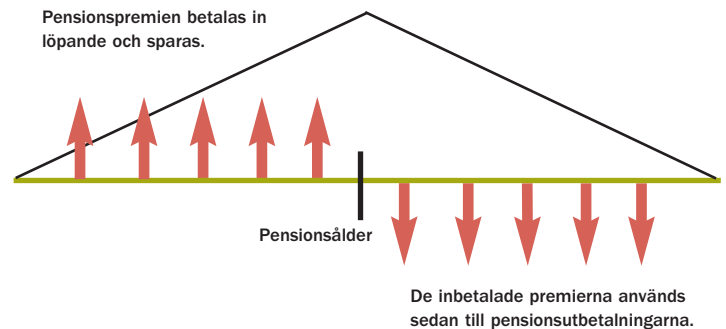
Premiereservsystem (fonderingssystem)

Betalas en försäkring genom ett premiereservsystem innebär det att premien man betalar löpande, sparas. I ett premiereservsystem sker det alltså ett successivt sparande. När pensionen ska börja betalas ut är det sparade kapitalet därför också som störst, för att sedan sjunka ikapp med att pensionen betalas ut. Försäkringsbolaget kallade tidigare det sparade kapitalet för en premiereserv.

Genom att det är en försäkring, upphör dock inte en livslång pension förrän man avlider. Man utgår från att alla lever lika länge, sedan får de som lever längre ta del av det kapital som blev kvar efter de som levde en kortare tid.

ITPs ålderspensioner, familjepension och ITPK, samt premiepensionen betalas med premiereservsystem.

Premiereservsystem



Vem tecknar och vem betalar försäkringarna?

De lagstadgade försäkringarna

De lagstadgade försäkringarna ansvarar staten för och kostnaden betalas genom arbetsgivaravgifter och skatter. Ålderspensionen betalas dessutom genom egenavgifter från de försäkrade (allmän pensionsavgift) och statliga ålderspensionsavgifter.

Läs mer om den allmänna pensionsavgiften på sidan 115.

Tecknandet av försäkringen är olika beroende på vilken försäkring det gäller. För de lagstadgade försäkringarna är det staten själv som står som garant för försäkringsskyddet. Även en myndighet kan vara försäkringsgivare, såsom Premiepensionsmyndigheten (PPM) när det gäller premiepensionen.

De kollektivavtalade försäkringarna

Det kollektivavtalade försäkringsskyddet betalas av arbetsgivaren.

De kollektivavtalade försäkringarna inom Svenskt Näringsliv/PTK-området tecknas normalt i försäkringsbolag, som administrerar försäkringen. Se vidare avsnittet ”Så administreras försäkringarna”, sidan 16. Men den kollektivavtalade sjuklönen är inte försäkrad, den ansvarar arbetsgivaren själv för.

När det gäller ITP 2 ålderspension och ursprunglig form av ITPK (som kan tjänas in fram till juli 2007) kan arbetsgivaren välja att tillämpa den så kallade ”FPG/PRI-modellen” i stället för att betala in pensionspremierna till Alecta.

För ITP 1 ålderspension kan arbetsgivaren, som ett alternativ till pensionsförsäkring, erbjuda sig att förvalta pensionspremien i egen regi. Arbetsgivaren ska då först få ett godkännande i ITP-nämnden samt trygga premien genom skuldföring eller avsättning till en pensionsstiftelse, samt teckna en kreditförsäkring.

FPG/PRI

Större företag tillämpar oftast finansieringsmodellen **FPG/PRI** för ITP 2. Det innebär att arbetsgivaren behåller pensionsmedlen i rörelsen och skuldför medlen i balansräkningen. Pensionspengarna stannar kvar och arbetar i företaget fram tills de ska användas för pensionsutbetalningar. I stället för skuldföring i balansräkningen kan medlen avsättas i en pensionsstiftelse.

För att trygga den intjänade pensionen om företaget skulle komma på obestånd, måste företaget teckna en kreditförsäkring i försäkringsbolaget Pensionsgaranti, FPG.

Vid pensioneringen tar Pensionsregistreringsinstitutet, PRI, in pensionspengar från företaget och ser till att pensionen betalas ut. Utbetalningen sker tillsammans med Alectas pensionsutbetalningar.

Försäkringar

Det här kapitlet är tänkt att fungera som en uppslagsbok där man utifrån olika händelser ska hitta svaren på sina frågor. Händelserna motsvarar rubrikerna på de olika avsnitten och beskriver vad som gäller om man är hemma med barn, blir sjuk, skadar sig i arbetet samt vilken ersättning familjen får när man avlider.

Kapitlet innehåller:

Föräldraledighet	50–57
Sjukdom	58–71
Arbetskada	72–85
Arbetslöshet	86–93
Ersättningar till efterlevande	94–109

Föräldraledighet

Alla föräldrar har enligt lagen rätt till ledighet när barnet föds och därefter för att sköta om barnet. För att göra detta ekonomiskt möjligt finns ett allmänt försäkringsskydd i form av den lagstadgade föräldraförsäkringen.

Enligt lag

Under den tid som man får någon av de lagstadgade ersättningarna har man rätt att vara ledig från arbetet. Även om man inte får någon ersättning från Försäkringskassan har man rätt till viss ledighet.

Havandeskapspenning

En kvinna med tungt arbete eller ett arbete som innebär risk för fosterskador, kan antingen bli omplacerad eller vara ledig med havandeskapspenning en tid innan barnet föds. Det är också möjligt att ta ut föräldrapenning innan barnets födelse.

Föräldrapenning

Föräldrapenning kan tas ut i samband med barnets födelse och tills barnet fyller åtta år eller har avslutat det första skolåret.

Tillfällig föräldrapenning

Tillfällig föräldrapenning kan betalas ut vid vård av barn under tolv år. I särskilda fall kan tillfällig föräldrapenning betalas ut för barn som fyllt tolv år men inte 16 år (till exempel vid operation).

För barn med särskilda behov, till exempel handikappade eller kroniskt sjuka barn, kan man få ersättning tills barnet fyller 16 år. För barn med vissa funktionshinder har föräldrarna rätt till tillfällig föräldrapenning tills barnet fyller 21 år. I vissa fall till och med vårterminen det år då barnet fyller 23 år.

Man har även rätt till tillfällig föräldrapenning vid vård av ett allvarligt sjukt barn som fyllt 12 år men inte 18 år.

● Berörda lagar och avtal

- Lagen om allmän försäkring kap 4
- Föräldraledighetslagen
- Allmänna anställningsvillkor: föräldralön

Enligt kollektivavtal

Föräldralön

Föräldralön är en kollektivavtalad ersättning som betalas ut av arbetsgivaren i samband med barnets födelse. Den kompletterar föräldrapenningen.

När anmäls föräldraledighet?

Senast två månader i förväg för max tre perioder per år ska man anmäla till arbetsgivaren att man vill vara föräldraledig. Försäkringskassan meddelar man senast den första ersättningsdagen.

Vem är förälder?

Föräldrar är i lagens mening barnets biologiska föräldrar eller adoptivföräldrar. Men ersättningarna i föräldraförsäkringen kan även betalas ut om man:

- är rättslig vårdnadshavare, utan att vara förälder, som har vård om barnet
- tar emot barn för att adoptera det (med socialnämndens medgivande)
- bor tillsammans med barnets förälder – om man är/har varit gifta med varandra eller har/har haft gemensamma barn.

Adoptivföräldrar

Som adoptivförälder har man rätt till föräldrapenning från den dag man får barnet i sin vård. Ersättningen måste tas ut inom åtta år från den dagen dock längst till och med barnets 10-årsdag.

Fosterföräldrar

Som fosterförälder har man endast rätt till tillfällig föräldrapenning.

Ledighet då barnet kommer

Enligt lagen har man rätt till viss ledighet då barnet kommer, även om man inte får någon ersättning från Försäkringskassan.

Man kan antingen ta ut en sammanhängande ledighet eller dela upp ledigheten på högst tre perioder varje kalenderår. Man kan också komma överens med arbetsgivaren om att dela upp ledigheten på mer än tre perioder varje år.

Helt ledig med eller utan föräldrapenning

A. Kvinnan har rätt till ledighet i sju veckor före och sju veckor efter förlossningen, oavsett hur länge hon har varit anställd. Hon har också rätt enligt lagen att vara ledig för att amma barnet. Sådan mammaledighet behöver inte vara förknippad med att föräldrapenning tas ut.

B. Mamman eller pappan har enligt lag rätt att vara helt ledig för att vårda barn under 18 månader från barnets födelse, oavsett om föräldrapenning betalas ut eller inte. Adoptivföräldrar har rätt till ledighet under 18 månader från tidpunkten då föräldrarna fick barnet i sin vård. En förälder har därutöver rätt till hel ledighet medan hon/han får hel föräldrapenning.

Ledig till viss del med föräldrapenning

C. Båda föräldrarna har rätt till förkortad arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel. Ersättningen från föräldrapenningen tas då ut i motsvarande grad.

Förkortad arbetstid utan föräldrapenning

D. Båda föräldrarna har rätt till förkortad arbetstid (75 procent) tills barnet fyller åtta år eller har slutat sitt första skolår. Under tiden med förkortad arbetstid har man kvar sin heltidstjänst. Arbetstidsförkortningen ska normalt spridas över arbetsveckans samtliga dagar. Kommer man överens med arbetsgivaren om en annan uppdelning går också detta bra.

Villkor för ledigheten enligt B-D

Man kan ta ut ledigheten under en sammanhängande period eller dela upp den på tre perioder. (Detta gäller emellertid inte för tillfällig föräldrapenning och ledighet för föräldrautbildning.)

Om arbetsgivaren går med på det, kan man dela upp ledigheten på mer än tre perioder per år.

Havandeskapspenning

Kvinnor med tungt arbete har rätt att bli omplacerade tidigast 60 dagar före barnets beräknade födelse. Med tungt arbete menas arbete som innebär till exempel tunga lyft eller påfrestande ensidiga rörelser.

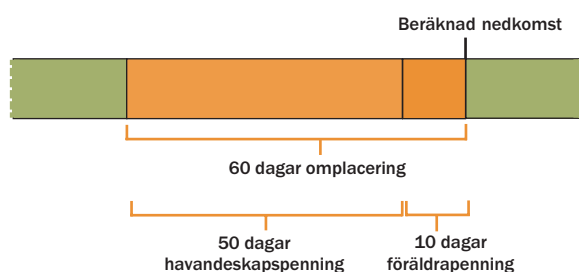
Den som i sin vanliga arbetsmiljö riskerar fosterskador, har rätt att bli omplacerad under hela graviditeten och under amningsperioden. Vid omplaceringen har man rätt till bibehållna anställningsförmåner.

Vem har rätt till havandeskapspenning?

Om arbetsgivaren inte kan ordna omplacering kan man få ledigt med havandeskapspenning från och med den 60:e till och med den 11:e dagen före den beräknade förlossningen. Under de sista tio dagarna före förlossningen får man ta ut föräldrapenning.

Har man ett arbete som innebär risk för fosterskador, kan havandeskapspenningen betalas ut under hela graviditeten.

Rätten till havandeskapspenning upphör om arbetsgivaren senare kan erbjuda en omplacering som varar i minst en månad.



Hur stor är havandeskapspenningen?

Havandeskapspenningen är 80 procent av 98,9 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten (se sidan 35). Om man orkar arbeta en del av dagen, kan man få tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels ersättning.

Ansöka om omplacering

Om man har ett **tungt arbete** kan man ansöka om omplacering hos sin arbetsgivare. Ansökan måste denne ha senast en månad i förväg.

Om det finns **risk för fosterskador** på grund av arbetsmiljön kan man ansöka om omplacering under hela graviditeten. Ansökan måste arbetsgivaren ha så snart som möjligt.

Ansöka om havandeskapspenning

Om man inte kan bli omplacerad, kan man ansöka om havandeskapspenning hos Försäkringskassan. Tillsammans med ansökan skickar man in ett intyg från arbetsgivaren om att en omplacering inte är möjlig. Försäkringskassan kan även begära ett läkarintyg.

Föräldrapenning

Föräldrapenning betalas ut till mamman och pappan i totalt 480 dagar.

Föräldrapenning kan inte betalas ut till den som får motsvarande förmån enligt utländsk lag för samma barn och tid.

Före förlossningen

Mamman kan börja ta ut föräldrapenningen 60 dagar före förlossningen. Pappan får ta ut föräldrapenning före förlossning enbart i samband med föräldrautbildning.

Efter förlossningen

Efter förlossningen betalas föräldrapenningen ut till den som vårdar barnet. Även om mamman inte har hand om barnet har hon ändå rätt till föräldrapenning i 29 dagar i direkt anslutning till barnets födelse.

Föräldrapenningen betalas ut under högst 480 dagar sammanlagt för båda föräldrarna. Vid flerbarnsfödelse får man ytterligare 180 ersättningsdagar per "extra" barn.

Föräldrapenningen kan längst tas ut till och med barnets 8-årsdag eller första skolårets sista dag.

Hur stor är föräldrapenningen?

Föräldrapenningen beräknas per dag, även för arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar. Ersättningen under de 480 dagarna varierar:

1. De första 390 dagarna

Ersättningen är 80 procent av 98,9 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten. Förutsättningen för detta, är att man haft rätt till en sjukpenning på över 180 kronor om dagen i minst 240 dagar innan förlossningen. Har man inte det, får man 180 kronor om dagen (grundnivå) de första 180 dagarna.

2. De resterande 90 dagarna

För de återstående 90 dagarna får man 180 kronor om dagen (de så kallade lägstanivå-dagarna) om

barnet är fött den 1 juli 2006 eller senare. Är barnet fött före den 1 juli 2006 är beloppet 60 kronor om dagen.

För extradagarna vid flerbarnsfödelse beräknas beloppet för 90 dagar enligt sjukpenningnivå eller grundnivå och för resterande 90 dagar enligt lägstanivå.

Exempel

Så här blir Lindas föräldrapenning per månad:

1. Lindas sjukpenninggrundande inkomst är 183 600 kr/år
15 300 kr/mån • 12 = 183 600 kr
2. Lindas föräldrapenning är 398 kr/dag
80 % • 0,989 • 183 600 = 398 kr/dag
365
3. Linda får 12 338 kr i föräldrapenning för januari
398 kr/dag • 31 = 12 338 kr

Byta föräldrapenning mot tillfällig föräldrapenning?

Man kan enbart byta föräldrapenning mot tillfällig föräldrapenning om barnet är inskrivet på sjukhus (får då även vårdas i hemmet).

Byta föräldrapenning mot sjukpenning?

Normalt sett kan man inte byta föräldrapenning mot sjukpenning. Men om man är sjuk och inte kan vårda sitt barn, kan det gå bra. Försäkringskassan har då rätt att kräva läkarintyg om föräldrarnas sjukdom.

Föräldrapenning under lediga dagar

Man kan få föräldrapenning för alla dagar i veckan, även lördag och söndag.

Om man tar ut föräldrapenning under högst fyra dagar när man annars skulle ha varit ledig (till exempel lördag och söndag) måste man ta ut ytterligare en dag med föräldrapenning (gäller inte dagar med ersättning enligt grund- och lägstanivå).

Om man tar ut föräldrapenning under en arbetsfri period om fem dagar eller fler, behöver man inte avstå någon dag från förvärvsarbete. Man kan dock inte ta ut föräldrapenning under semestern.

Dela upp ledigheten

Man kan dela upp tiden med föräldrapenning på tre perioder om året. Om arbetsgivaren går med på det, kan man vara ledig fler än tre perioder per år.

Dagarna kan fördelas mellan föräldrarna

Båda föräldrarna har rätt till hälften av den totala tiden med föräldrapenning om båda har vårdnaden om barnet.

Om en av föräldrarna vill vara hemma längre tid än hälften, måste den andra föräldern avstå sina dagar. Dock är 60 dagar märkta för mamman respektive pappan. Dessa dagar kan inte avstås. De här dagarna är alltid dagar då föräldrapenningen beräknas på den sjukpenninggrundande inkomsten.

Föräldrapenning för del av dag

Om man inte arbetar kan man få hel föräldrapenning. Man kan även få tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning. Man måste då vara ledig från arbetet i minst motsvarande grad. Ledigheten får spridas över veckans samt-

liga dagar eller förläggas till viss eller vissa av arbetsveckans dagar.

Om man inte kommer överens med arbetsgivaren om hur ledigheten ska spridas, ska det ske enligt den anställdes önskemål om detta inte medför en påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet.

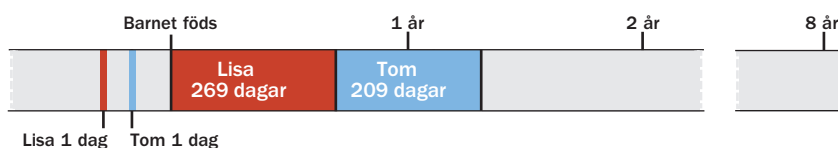
Sjukpenninggrundande inkomst

Den sjukpenninggrundande inkomsten

Havandeskapspenning, föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning beräknas på den sjukpenninggrundande inkomsten.

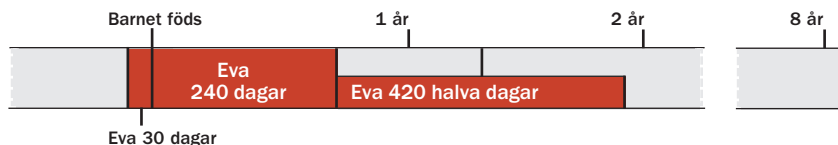
Vad som ingår i sjukpenninggrundande inkomst och hur den beräknas; se vidare Inkomst, sid 35.

Exempel



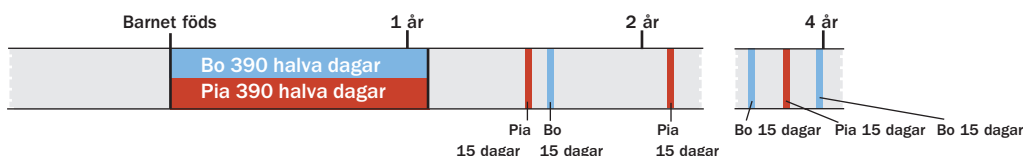
Tom och Lisa

Tom och Lisa går tillsammans på kurs för blivande föräldrar. De tar ut fjärdedelsdagar vid 4 tillfällen, det vill säga 1 dag var. Tom överläter sedan 30 av sina dagar till Lisa som därför får totalt 269 dagar.



Eva

Eva, ensamstående mamma, tar ut 30 dagar före barnets födelse. De sista 210 dagarna tar hon ut som halva ersättningsdagar för att på det viset förlänga tiden med föräldrapenning.



Bo och Pia

Bo och Pia tar först ut halva dagen var i 390 dagar. Sedan tar de ut 15 dagar var per år till dess barnet fyller 4 år.

Tillfällig föräldrapenning

Tillfällig föräldrapenning betalas ut till den som stannar hemma från arbetet för att ta hand om sitt barn

- när barnet är sjukt eller smittbärande
- vid besök hos BVC, läkare eller tandläkare
- när barnets andra förälder, dagmamma eller annan ordinarie vårdare är sjuk eller smittbärande
- när den förälder som normalt vårdar barnet måste följa ett annat barn till läkare.

Om barnet är yngre än åtta månader (240 dagar) kan man få tillfällig föräldrapenning bara om barnet är inskrivet på sjukhus. Eller om barnet vanligen vårdas av någon annan (till exempel dagmamma eller på förskola) och man måste vara hemma från arbetet för att ta hand om barnet.

Ersättning till någon annan

Försäkringskassan kan besluta att en annan försäkrad kan få tillfällig föräldrapenning istället för föräldern när:

Föräldern arbetar

Rätten till tillfällig föräldrapenning kan överlåtas till en annan person som, istället för föräldern, stannar hemma från sitt arbete för att vårda barnet. Det innebär att föräldern fortsätter sitt förvärvsarbete och en annan försäkrad avstår från förvärvsarbete för att vårda barnet i föräldrarnas ställe.

Dagar kan överlåtas när barnet är sjukt eller smittat. För barn som är under tolv år, i vissa fall 16 år, kan dagar överlåtas även när den som är barnets ordinarie vårdare, till exempel dagmaman, är sjuk eller smittad.

Föräldern är sjuk

När en förälder är sjuk och får sjuklön/sjukpenning kan Försäkringskassan besluta att en person, som avstår från sitt arbete för att vårda någon annans sjuka barn, kan få tillfällig föräldrapenning i föräldrarnas ställe. Detta gäller alltså när föräldern varken kan arbeta eller vårda barn.

Föräldern är avliden

Försäkringskassan kan besluta att rätten till tillfällig föräldrapenning ska överlåtas till en annan person i de fall det till exempel inte finns någon fader som har rätt till tillfällig föräldrapenning eller då modern är avliden.

Hur länge kan man få tillfällig föräldrapenning?

- I normala fall kan man få tillfällig föräldrapenning tills barnet fyllt tolv år. I särskilda fall kan tillfällig föräldrapenning betalas ut för barn som fyllt tolv år men inte 16 år (t ex vid operation). Då behövs ett särskilt läkarintyg för barn 12–16 år.
- För barn med särskilda behov, till exempel handikappade eller kroniskt sjuka barn, betalas ersättningen ut tills barnet fyllt 16 år.
- Om barnet är allvarligt sjukt (t ex har cancer) har båda föräldrarna rätt till tillfällig föräldrapenning tills barnet fyllt 18 år.
- Om barnet har ett funktionshinder och omfattas av lagen om stöd och service, har man rätt till tillfällig föräldrapenning tills barnet fyllt 21 år. I vissa fall även till och med vårterminen då barnet fyller 23 år. Då har man även rätt till tio extra dagar om året för föräldrautbildning, besök i förskoleverksamhet eller barnomsorg och skola (så kallade kontaktdagar). Rätten till dessa dagar finns kvar tills barnet fyller 16 år.

Hur många dagar med tillfällig föräldrapenning?

Tillfällig föräldrapenning kan tas ut under högst 120 dagar per barn och år, för barn som inte fyllt tolv år.

När de första 60 dagarna av de totalt 120 är uttagna kan ersättning betalas ut under ytterligare högst 60 dagar per barn och år. Dessa dagar kan dock inte tas ut vid den ordinarie vårdarens sjukdom eller smitta.

Vid vård av ett allvarligt sjukt barn under 18 år har man rätt till obegränsat antal dagar.

Tillfällig föräldrapenning för en halvdag?

Det går bra att ta ut tillfällig föräldrapenning för en del av dagen. Ersättning kan betalas ut för en hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels dag.

Anmälan tillfällig föräldrapenning

Man ska göra anmälan till Försäkringskassan senast den första dagen man är hemma. Läkarintyg krävs från och med den 8:e sjukdagen för att styrka sjukdomen hos barnet eller den som brukar ta hand om barnet.

Pappdagarna

En pappa som tar ledigt i samband med barnets födelse har rätt till ersättning i tio dagar. Vid flerbarnsfödslar gäller tio dagar per barn.

En adoptivförälder har samma rätt om barnet inte fyllt tio år.

Ledigheten måste tas ut inom 60 dagar från det att barnet kommit hem från sjukhuset. För en adoptivförälder gäller 60 dagar från det att han fått barnet i sin vård.

En annan försäkrad än föräldrarna som avstår från förvärvsarbete kan få rätt till tillfällig föräldrapening i tio dagar i samband med barns födelse eller adoption. Till exempel om:

- det inte finns en pappa som har rätt till tillfällig föräldrapening
- pappan är ensamstående och mamman är avliden
- föräldrarna inte har kontakt med varandra eller inte har någon avsikt att leva tillsammans. I en sådan situation kan pappan avstå sin rätt till pappadagar
- pappan inte kan nyttja sin rätt till pappadagar på grund av att han har ålagts besöksförbud eller är intagen på institution (sjukhus, kriminalvårdsanstalt).

Hur stor är den tillfälliga föräldrapeningen?

Tillfällig föräldrapening är 80 procent av 98,9 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten. Ersättningen beräknas per timme eller per dag. I årsarbetstiden räknas även semester med. Man får inte tillfällig föräldrapening för arbetsfria dagar.

Exempel

Bertils son Patrik blir sjuk och måste stanna hemma i 5 dagar från dagis. Bertils månadslön är 17 200 kronor och han arbetar heltid. Så här blir Bertils tillfälliga föräldrapening:

1. Bertil räknar ut att hans sjukpenninggrundande inkomst är 206 400 kronor.

$$17\,200 \text{ kr/mån} \cdot 12 = 206\,400 \text{ kr}$$

2. Bertils tillfälliga föräldrapening är 79 kr/timme

$$80\% \cdot 0,989 \cdot 206\,400 \text{ kr} = 79 \text{ kr/tim}$$

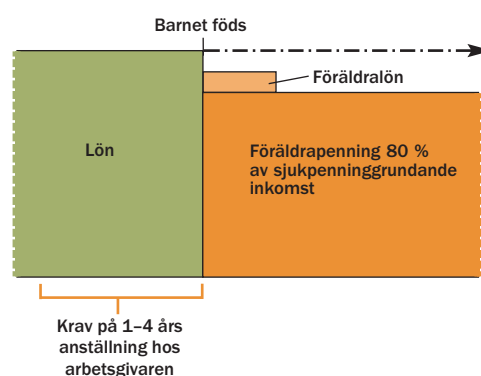
2080

3. Bertil får 3 160 kr för de 5 dagar han är hemma

$$79 \text{ kr/tim} \cdot 8 \text{ tim/dag} \cdot 5 \text{ dagar} = 3\,160 \text{ kr}$$

Föräldralön enligt kollektivavtal

Föräldralönen kompletterar den lagstadgade föräldrapeningen. Det är en **ersättning enligt kollektivavtal** och den betalas ut av arbetsgivaren. Föräldralönen fungerar olika inom olika avtalsområden. Inom vissa branscher kan endast kvinnor få föräldralön men då kallas ersättningen oftast havandeskapslön. Även andra namn på ersättningen förekommer. Nedan används begreppet föräldralön.



Den kollektivavtalade föräldralönen kompletterar föräldrapeningen under en till fyra månader, beroende på inom vilken bransch man arbetar.

Vem kan få föräldralön?

En tjänsteman som är tjänstledig i samband med barns födelse, har rätt till föräldralön.

För att man ska få rätt till föräldralön måste man:

- ha rätt till föräldrapening
- ha varit anställd hos arbetsgivaren minst ett år i följd.

Hur stor är föräldralönen?

Föräldralönen ska komplettera föräldrapeningen. Föräldrapening och föräldralön motsvarar tillsammans cirka 90 procent av lönen.

Föräldralönen beräknas genom att sjukavdrag görs från månadslönen på samma sätt som för kollektivavtalad sjuklön. Se vidare kapitel "Sjukdom", "Kollektivavtalad sjuklön" sidan 61.

Hur länge får man föräldralön?

Tiden med föräldralön varierar från en till fyra månader. Olika avtal gäller inom olika branscher. Ofta bestäms tiden med föräldralön utifrån hur länge man varit anställd. I många avtal krävs det ett till fyra års anställningstid.

Information om hur länge föräldralönen betalas ut kan man få av förbundet eller i de allmänna anställningsvillkoren.

När betalas föräldralönen ut?

Inom de flesta branscher betalas hälften ut när ledigheten börjar och resten när man arbetat hos arbetsgivaren i tre månader efter ledigheten.

Övrigt försäkringsskydd

Anställningsskydd

Även under föräldraledigheten omfattas man av lagen om anställningsskydd.

Ett utnyttjande av rätten till föräldraledighet medför inte någon skyldighet att godta några andra

minskade anställningsförmåner eller försämrade anställningsvillkor än vad som är en nödvändig följd av ledigheten. Det finns inte heller någon skyldighet att godta någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

När man får föräldrapenning

- **Lagen om arbetssskadeförsäkring (LAF)** och **Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)** gäller inte då man är ledig från arbetet. Arbetar man däremot en del av dagen, omfattas man av försäkringen under arbetstid och när man tar sig till och från arbetet.

- **Inkomst- och premiepension** påverkas inte negativt under de första fyra åren, eftersom både föräldrapenning och barnårskatt är pensionsgrundande.

Schema över alla ersättningar

- betalas ut av Försäkringskassan
- betalas ut av arbetsgivaren

	När man väntar barn	När man får barn	När man får barn eller adopterar	Vid föräldrautbildning		
Typ av ersättning	Havandeskapspenning	Föräldrapenning	Föräldralön	Föräldrapenning	Tillfällig föräldrapenning	Föräldrapenning
Vem får ersättning?	Mamman	Mamman	Mamman och pappan	Mamman eller pappan	Pappan eller annan försäkrad	Mamman och pappan
Hur länge?	Kvinnor med tungt arbete 50 dagar. Kvinnor som riskerar fosterskador: hela graviditeten t o m dag 11 före beräknad förlossning	60 dagar som tas från de totalt 480 dagarna	1-4 mån beroende på hur länge man varit anställd och i vilken bransch	480 dagar totalt	10 dagar; vid flerbarnsfödelse 10 dagar/barn	Valfritt antal av de totalt 480 dagarna
När?	Från dag 60 t o m dag 11 före beräknad förlossning	Från dag 60 före beräknad förlossning	I samband med barnets födelse, när föräldrapenning börjar betalas ut	Tills barnet fyller 8 år eller har avslutat första skolåret	Inom 60 dagar från barnets hemkomst	Strax före eller efter förlossningen
Anmälan till Försäkringskassan	Så snart som möjligt, senast samma dag	Senast samma dag som man tar ut ledigheten	Senast samma dag som man tar ut ledigheten	Senast samma dag som man tar ut ledigheten	Senast samma dag man tar ut ledigheten	Senast samma dag man tar ut ledigheten
Anmälan till arbetsgivaren	Ansökan om omplacering senast 1 månad innan	Senast 2 mån i förväg, eller så snart som möjligt	Så snart som möjligt	Senast 2 mån i förväg eller så snart som möjligt	Senast 1 vecka i förväg	Senast 2 mån i förväg eller så snart som möjligt

- **Tilläggs pension** påverkas normalt inte av ledigheten, då föräldrapenningen är pensionsgrundande och därmed ger pensionspoäng och poängår.
- För **ITP 1** (född 1979 eller senare) fortsätter ITP-försäkringen att gälla i som längst 13 månader genom en premiefrielseförsäkring när man har föräldrapenning.
- För **ITP 2** (född 1978 eller tidigare) gäller att den tid man är ledig med föräldrapenning är pensionsgrundande. Enligt en rekommendation från Svenskt Näringsliv och PTK betalar många arbetsgivare ITP-försäkring under 11 månader då man har föräldrapenning, men detta är inte tvingande för arbetsgivaren.

När man får tillfällig föräldrapenning

När man är ledig med tillfällig föräldrapenning gäller försäkringarna precis som vanligt när man arbetar.

När man arbetar kortare tid

Om man är ledig utan föräldrapenning en del av arbetstiden, minskas i regel både lönen och försäkringsskyddet i motsvarande grad.

För **ITP 1** (född 1979 eller senare) fortsätter försäkringsskyddet dock att gälla genom en premiefrielseförsäkring när man har föräldrapenning. Detta gäller vid förkortning av ordinarie arbetstid som längst till dess att barnet fyllt åtta år.

Vid invånjning på eller besök hos förskola

Föräldrapenning
Mamman eller pappan
Valfritt antal dagar av de totalt 480 dagarna
Tills barnet fyller 8 år eller man har haft barnet i sin vård i 8 år, dock längst till 10 års ålder
Senast samma dag man tar ut ledigheten
Senast 2 månader i förväg eller så snart som möjligt

När barnet eller barnets ordinarie vårdare är sjuk

Tillfällig föräldrapenning
Mamman eller pappan eller annan försäkrad
120 dagar/barn och år (max 60 dagar när den som brukar ta hand om barnet är sjuk)
Tills barnet fyller 12 år (i vissa fall tills barnet fyller 16 år)
Senast samma dag man tar ut ledigheten
Senast samma dag man tar ut ledigheten

Vid besök hos BVC, läkare, tandläkare...

Tillfällig föräldrapenning
Mamman eller pappan
120 dagar/barn och år
Tills barnet fyller 12 år (i vissa fall tills barnet fyller 16 år)
Senast samma dag man tar ut ledigheten
Senast 1 vecka i förväg

Sjukdom

Om man inte kan arbeta på grund av sjukdom eller olycksfall, kan man få ersättning för den del av arbetsinkomsten som man förlorar. Man kan få sjuklön, sjukpenning, sjukersättning, aktivitetsersättning och ITPs sjukpension. Vilken ersättning man får beror på hur länge man är sjuk.

Ersättningar

När man är sjuk får man **lagstadgad sjuklön** från arbetsgivaren upp till 14 kalenderdagar i varje sjukperiod. Den första dagen man är hemma från arbetet räknas som karensdag. För den dagen betalas ingen ersättning ut.

Från och med dag 15 i sjukperioden får man **lagstadgad sjukpenning** från Försäkringskassan och **kollektivavtalad sjuklön** från arbetsgivaren.

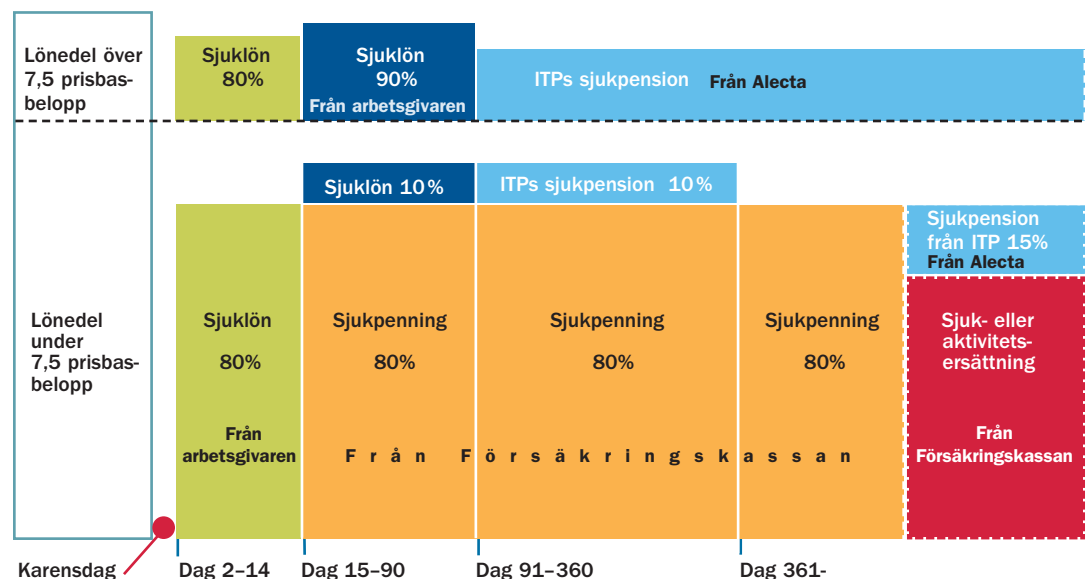
Är man sjuk längre än 90 dagar kan man få **ITPs sjukpension** i stället för kollektivavtalad sjuklön. Även ITPs sjukpension är kollektivavtalad och betalas ut av Alecta.

Om sjukskrivningen har varat en längre tid och bedöms bli bestående kan man få **sjukersättning**

enligt lag i stället för sjukpenning. Om sjukdomen bedöms bestå endast för en viss tid (minst ett år) kan man i stället få **tidsbegränsad sjukersättning**. Är man under 30 år får man **aktivitetsersättning**.

Utöver sjukersättning och aktivitetsersättning får man **ITPs sjukpension** från Alecta som komplettering.

- **Berörda lagar och avtal**
- Lagen om sjuklön
 - Lagen om allmän försäkring kap 3, 7–9 och 22
 - ITP – avtalet punkt 8
 - Avtal om allmänna anställningsvillkor: Sjuklön



Lagstadgad sjuklön

Kan man inte arbeta på grund av sjukdom eller olycksfall betalar arbetsgivaren ersättning i form av lagstadgad sjuklön under de första 14 kalenderdagarna. Sjuklönen beräknas genom att ett sjukavdrag görs på den ordinarie lönen för den tid man är frånvarande från arbetet.

Rätt till lagstadgad sjuklön

Sjuklönen under de första 14 dagarna i sjukdomsperioden är en ersättning som följer med anställningen och upphör när man lämnar sin tjänst. Man har rätt till sjuklön från och med den första anställningsdagen. Vid kortare anställningstid än en månad har man rätt till sjuklön efter 14 dagars sammanhängande anställning.

Den lagstadgade sjuklönens storlek

Sjuklönen beräknas genom att sjukavdrag görs från lönen för varje timme man är frånvarande. Den första dagen då man får ett sjukavdrag, oavsett för hur stor del av dagen, räknas som karensdag. För den del av karensdagen man är frånvarande får man ingen ersättning. Sjuklönen för de följande ersättningsdagarna i sjuklöneperioden är 80 procent av lönen, oavsett hur hög lönen är.

Så här räknar man ut sjukavdraget

För den första ersättningsdagen i sjukperioden (karensdagen) görs sjukavdrag per frånvarotimme med

$$\frac{\text{månadslönen} \cdot 12}{52 \cdot \text{veckoarbetstiden}}$$

Sjukavdraget per timme för de följande ersättningsdagarna i sjuklöneperioden är

$$\frac{20\% \cdot \text{månadslönen} \cdot 12}{52 \cdot \text{veckoarbetstiden}}$$

Sjukavdrag görs för varje timme man skulle ha arbetat, men inte kan på grund av sjukdomen.

Som **veckoarbetstid** räknas antalet arbetstimmar per helgfri vecka. Vid oregelbunden arbetstid räknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller liknande förläggningssykel.

Särskilda regler vid återinsjuknande

Om man återgått till arbetet efter att ha varit sjuk och därefter blir sjuk på nytt inom de närmaste fem kalenderdagarna, räknas den nya sjukperioden som en fortsättning på den tidigare. Man behöver alltså inte börja om med karensdag och så vidare. Man får istället ersättning som om man varit sjuk i en följd.

Exempel

Magnus blir förkyld i början av februari och måste stanna hemma en vecka från arbetet. Han är hemma från och med onsdag till och med tisdagen veckan därpå.

Magnus hinner bara vara på jobbet i 2 dagar då han insjuknar på nytt. Den här gången blir han tvungen att stanna hemma i 4 dagar, från och med fredag till och med måndag.

Om Magnus inte varit sjuk skulle han ha arbetat måndag till och med fredag under de båda sjukperioderna.

FEBRUARI *Karensdag*

1 må	2 ti	3 on	4 to 80%	5 fr 80%	6 lö	7 sö
8 må 80%	9 ti 80%	10 on Lön	11 to Lön	12 fr 80%	13 lö	14 sö
15 må 80%	16 ti	17 on	18 to	19 fr	20 lö	21 sö
22 må	23 ti	24 on	25 to	26 fr	27 lö	28 sö

Max 10 karensdagar

Antalet karensdagar, hos en och samma arbetsgivare, får inte överstiga tio under en period av tolv månader. Från och med det elfte sjuktilfället får man därför ersättning med 80 procent av lönen även för den första dagen i sjukperioden.

Omfattande sjukfrånvaro

Den som ofta är sjuk, kan ansöka hos Försäkringskassan om att få sjuklön med 80 procent redan från första dagen i varje sjukperiod. Försäkringskassan är dock restriktiv med denna möjlighet och kan kräva läkarintyg.

Om det finns en risk att man måste vara borta från arbetet vid en eller flera längre sjukperioder (minst 28 dagar) under ett år, kan man ansöka om att Försäkringskassan ersätter arbetsgivaren för hela kostnaden för sjuklön. I detta fall får man dock en karensdag.

Sjukpenning

Är man fortsatt sjuk efter 14 kalenderdagar så har man rätt till sjukpenning från Försäkringskassan i stället för lagstadgad sjuklön.

Rätt till sjukpenning

Man har rätt att få sjukpenning om man

- är arbetsförmögen på grund av sjukdom till minst 25 procent
- har en årsinkomst på minst 24 procent av prisbasbeloppet, det vill säga 9 700 kronor under år 2007.

Det är Försäkringskassan som bedömer om sjukdomen medför arbetsförmåga och graden på denna. Vid den bedömningen bortser man från arbetsmarknadsmässiga, ekonomiska, sociala och liknande skäl. Om sjukdomen medför att det är resorna till och från arbetet, och inte arbetet i sig självt, som gör att man inte kan arbeta, så kan Försäkringskassan i stället för sjukpenning, betala merkostnader för resor med till exempel taxi.

Rätten till sjukpenning upphör om man får hel sjukersättning eller hel aktivitetsersättning. Tar man ut ålderspension, men fortsätter att arbeta, har man rätt till sjukpenning. Efter 70 års ålder får man dock sjukpenning under högst 180 dagar. Dessutom gäller begränsningen att om man tagit ut hel ålderspension och är född 1937 eller tidigare, så har man rätt till sjukpenning i högst 180 dagar.

Sjukpenningens storlek

Sjukpenningen beräknas på den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI), vilken motsvarar den förväntade årsinkomsten den kommande tolvmåna-

dersperioden. Från och med 1 januari 2007 betalas sjukpenning ut på inkomster upp till 7,5 prisbasbelopp (302 200 kronor, efter avrundning, år 2007). Under tiden juli-december 2006 var högsta SGI 10 prisbasbelopp och dessförinnan 7,5 prisbasbelopp. (Se även kapitel "Vad påverkar försäkringsskyddet; Inkomst", sidan 35.)

Så här räknar man ut sjukpenningen

Från och med sjukdomens 15:e dag beräknas sjukpenningen per kalenderdag, det vill säga man får sjukpenning även för arbetsfria vardagar samt sönd- och helgdagar. Ersättningsnivån är 80 procent och för att få en kalenderdagsberäknad ersättning delar man med 365 dagar. Vid beräkningen av sjukpenning ska SGI multipliceras med faktorn 0,989.

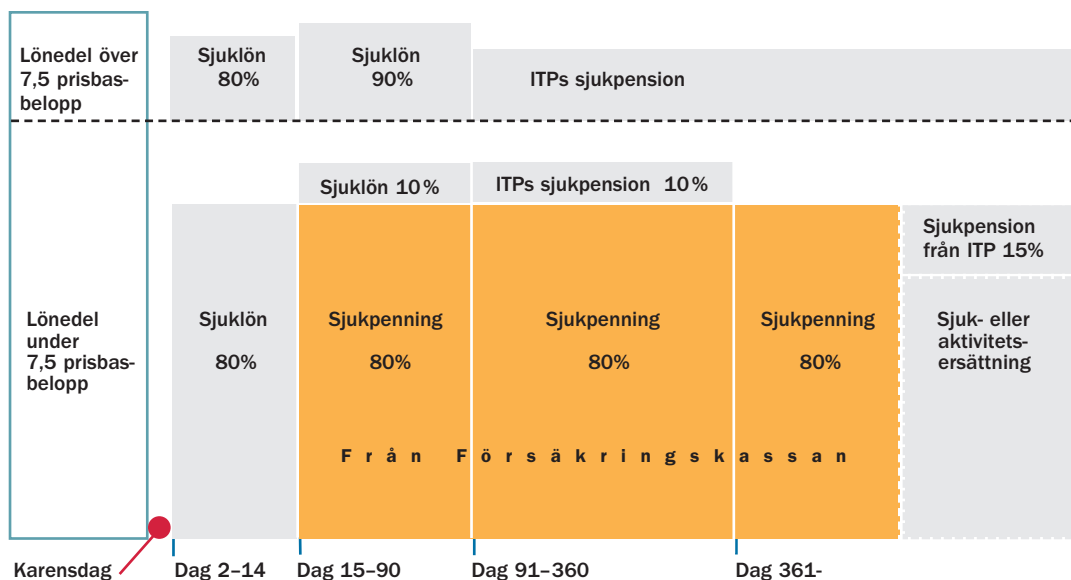
$$\text{Hel sjukpenning per dag} = \frac{80\% \cdot 0,989 \cdot \text{SGI}}{365}$$

Är man helt arbetsförmögen får man hel sjukpenning. Om man orkar arbeta en del av dagen, kan man få sjukpenning med 75, 50 eller 25 procent av hel sjukpenning.

Minskingsregler för sjukpenning

Det finns i lagen om allmän försäkring särskilda regler för minskning av sjukpenning i vissa fall. Reglerna innebär att Försäkringskassan minskar sjukpenningen om man från och med den 15:e dagen i sjukperioden får sjuklön från arbetsgivaren med mer än tio procent av lönen upp till 7,5 prisbasbelopp. Sjukpenningen minskas med det överskjutande beloppet.

Försäkringskassan minskar också sjukpenningen om sjuklön, som ersätter bortfall av inkomst över



7,5 prisbasbelopp, betalas ut med mer än 90 procent. Sjukpenningen minskas med det belopp som överstiger 90 procent.

Sjukskriven och arbetslös samtidigt?

Är man sjukskriven och samtidigt är eller blir arbetslös kan sjukpenningen som högst vara 486 kronor per dag, vilket motsvarar den maximala arbetslöshetsersättningen.

Blir man arbetslös under en sjukskrivning är det viktigt att man meddelar Försäkringskassan detta. I annat fall kan man bli återbetalningsskyldig om man fått för mycket i sjukpenning.

Kollektivavtalad sjuklön

Utöver sjukpenningen får man från och med den 15:e sjukdagen sjuklön från arbetsgivaren enligt kollektivavtal.

Rätt till kollektivavtalad sjuklön

Har man varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd har man rätt till kollektivavtalad sjuklön till och med den 90:e kalenderdagen. Vid flera sjukperioder under en tolv månadersperiod får man sjuklön i sammanlagt högst 105 dagar. Vid kortare anställning än ett år får man sjuklön i högst 45 dagar. Rätten till sjuklön följer med anställningen och upphör när man lämnar sin tjänst.

Sjuklönen upphör också när man får rätt till ITPs sjukpension.

Den som kvarstår i tjänst efter pensionsåldern måste träffa en särskild överenskommelse med sin arbetsgivare, för att den kollektivavtalade sjuklönen ska gälla.

Den kollektivavtalade sjuklönens storlek

Sjuklön från och med den 15:e dagen i sjukperioden beräknas genom att ett sjukavdrag görs från lönen. Enkelt uttryckt fyller sjuklönen på sjukpenningen så att den totala inkomsten från och med dag 15 till och med dag 90 i sjukperioden blir cirka 90 procent av lönen. Med lön menas här den fasta månadslönen samt vissa rörliga lönedelar. (Se även "Inkomst", sid 39).

Så här räknar man ut sjukavdraget vid lön under 7,5 prisbasbelopp

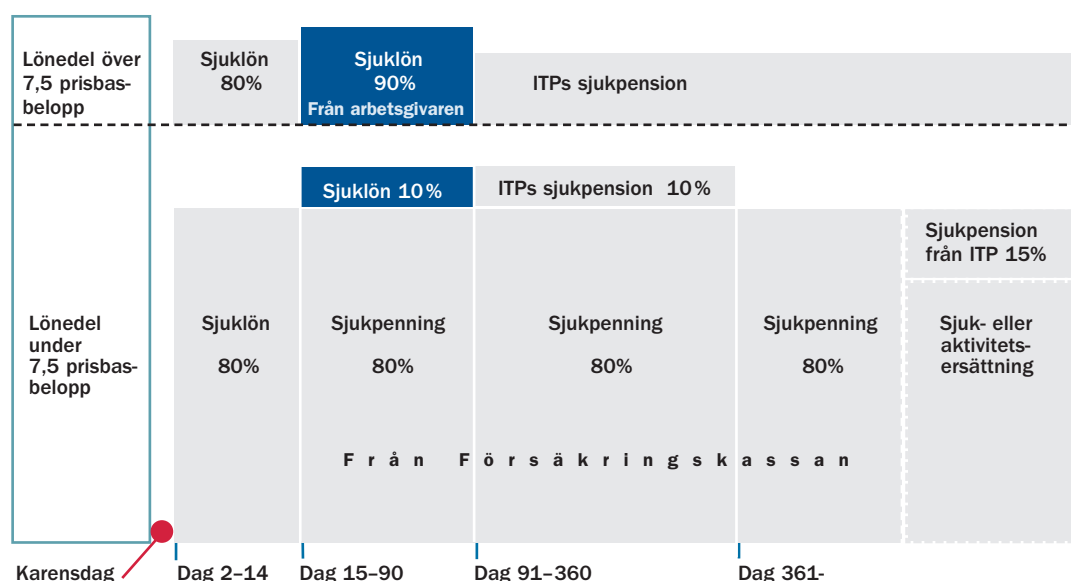
Sjukavdraget från och med dag 15 till och med dag 90 i sjukperioden är per kalenderdag

$$\frac{90\% \cdot \text{månadslönen} \cdot 12}{365}$$

Så här räknar man ut sjukavdraget vid lön över 7,5 prisbasbelopp

Från och med dag 15 i sjukperioden är sjukavdraget per kalenderdag

$$\frac{90\% \cdot 7,5 \text{ prisbasbelopp} + 10\% \cdot (\text{månadslönen} \cdot 12 - 7,5 \text{ prisbasb.})}{365}$$



Tjänar man mer än 7,5 prisbasbelopp är sjuklönen 90 procent på dessa högre lönedelar.

ITPs sjukpension under sjukpenningtid

När man har varit sjuk i tre månader upphör rätten till kollektivavtalad sjuklön och i stället kan man få ITPs sjukpension som en komplettering till sjukpenningen. Sjukpensionen betalas ut av Alecta.

Rätt till sjukpension från ITP

Man har rätt till ITPs sjukpension om man

- har fyllt 18 år och omfattas av ITP-planen
- är arbetsoförmögen på grund av sjukdom till minst 25 procent
- har varit sjuk i mer än 90 dagar i följd eller i mer än 105 kalenderdagar i olika perioder under de senaste 12 månaderna (karenstid).

Sjukpensionen betalas ut som en dagersättning från och med dagen efter det att karenstiden är uppnådd.

ITPs sjukpension betalas inte ut om man samtidigt får lagstadgad sjuklön från arbetsgivaren.

Sjukpensionens storlek

ITPs sjukpension beräknas på den lön som arbetsgivaren har anmält ska gälla för försäkringen. Lönen beräknas olika beroende på om man tillhör **ITP 1** (född 1979 eller senare) eller **ITP 2** (född 1978 eller tidigare). Hur löner beräknas är beskrivet i avsnittet "Inkomst", sid 37.

När man har rätt till ITPs sjukpension från och med den 2 januari 2007 eller senare och då man samtidigt får sjukpenning från Försäkringskassan, betalas ITPs sjukpension ut med följande procenttal vid följande lönegränser:

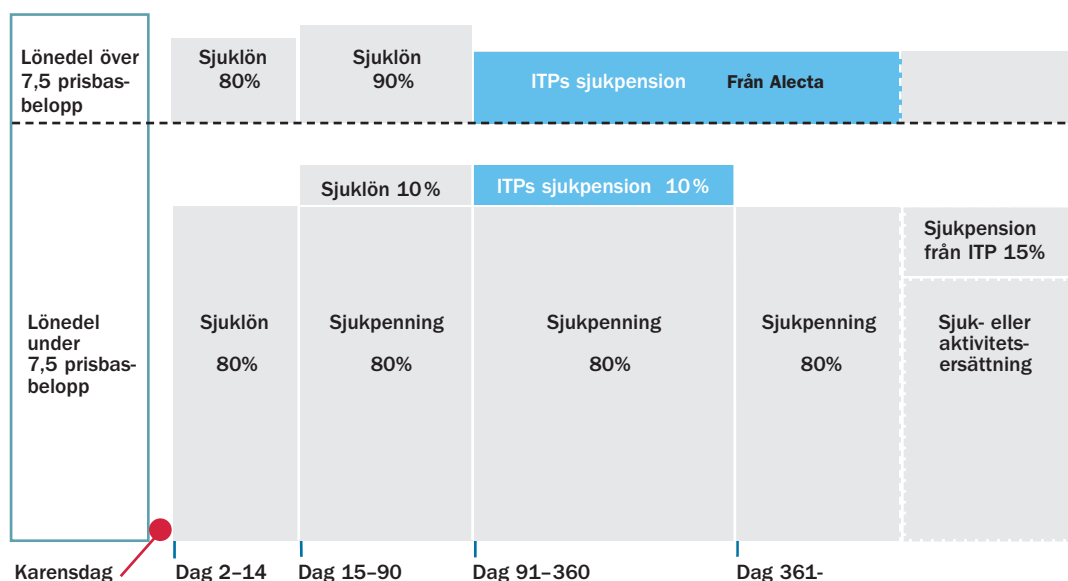
Lön i basbelopp (pbb=prisbasbelopp) (ibb=inkomstbasbelopp)	Lön i kronor år 2007	Ersättning när man får sjukpenning till och med 360:e sjukdagen	Ersättning från 361:a sjukdagen
0 - 7,5 pbb	0 - 302 250	10 %	0 %
7,5 pbb - 20 ibb	302 250 - 918 000	65 %	65 %
20 ibb - 30 ibb	918 000 - 1 377 000	32,5 %	32,5 %

Har man rätt till ITPs sjukpension från och med den 1 januari 2007 eller tidigare gäller andra regler.

Från och med den 361:a sjukdagen är ITPs sjukpension noll procent på lön under 7,5 prisbasbelopp så länge sjukpenning betalas ut.

ITPs sjukpension kan betalas ut för tid före den 91:a sjukdagen, tidigast från och med 15:e sjukdagen. Har man varit sjuk i mer än sammanlagt 105 dagar i flera sjukperioder under en tolv månadersperiod, ersätts den kollektivavtalade sjuklönen av ITPs sjukpension.

Kan man arbeta en del av dagen får man 75, 50 eller 25 procent av hel ersättning.



Efterskydd

ITPs sjukpension gäller bara så länge anställningen består. Slutar man sin anställning (och inte får en ny försäkring genom en ny anställning) upphör sjukpensionen att gälla. Det finns dock ett efterskydd, som innebär att man får ITPs sjukpension om man blir sjuk inom tre månader efter det att anställningen upphört. Förutsättningen för att efterskyddet ska gälla är att man inte, genom en ny anställning, har ett försäkringsskydd som är likvärdigt med ITP. Man måste även vara sjuk i en sammanhängande period så att man uppnår karenstiden för sjukpensionen.

Premiefrielseförsäkring

IITP-försäkringen ingår en särskild premiefrielseförsäkring. Det innebär att premierna för ITP-försäkringen betalas från premiefrielseförsäkringen istället för av arbetsgivaren. Därmed fortsätter man att tjäna in ålderspension och behåller det övriga försäkringsskyddet så länge premiefrielsen gäller, dock längst till 65 år.

ITP 1 (född 1979 eller senare)

Försäkringen blir premiefriad när sjukskrivningen varar längre än den lagstadgade sjuklöneperioden, det vill säga är längre än 14 dagar. Är man partiellt arbetsoförmögen blir försäkringen premiefriad i motsvarande grad. I detta fall fortsätter man att tjäna in ålderspension, till den del man arbetar, på den deltidslön man har från arbetsgivaren.

Den årslön som ska ligga till grund för premiefrielse är samma som gäller för sjukpensionen. Lönen för premiefrielsen ska sedan årligen räknas om med förändringen av inkomstbasbeloppet.

ITP 2 (född 1978 eller tidigare)

Försäkringen blir premiefriad när sjukskrivningen varat så länge att man uppnått karenstiden och därmed har rätt till ITPs sjukpension. Även om man är partiellt sjukskriven så blir hela försäkringen premiefriad. Så länge premiefrielsen gäller beräknas hela ITP-försäkringen på den lön som gällde direkt före premiefrielsen. I stället för att försäkringen följer löneutvecklingen räknas för månerna upp med Alectas pensionstillägg.

Rehabilitering och omplacering

Om man har varit sjuk i mer än fyra veckor i följd eller har många korta frånvarotillfällen på grund av sjukdom, ska arbetsgivaren i samråd med den anställde utreda och bedöma behovet av rehabilitering. Man kan även själv begära en rehabiliteringsutredning. Utredningen ska inom åtta veckor lämnas till Försäkringskassan. Om så behövs, ska Försäkringskassan inom två veckor göra en rehabiliteringsplan. Försäkringskassan ska tillsammans med en försäkringsläkare bedöma arbetsförmågan och om rehabilitering eller ytterligare utredning krävs. Försäkringskassan kan också kräva att man genomgår kompletterande utredningar och undersökningar av läkare som Försäkringskassan väljer. Om arbetsgivaren har möjlighet att omplacera en sjukskriven person till lämpligt arbete, har man inte rätt till sjukpenning.

Ersättning vid arbetslivsinriktad rehabilitering

Under arbetslivsinriktad rehabilitering kan man efter ansökan få ersättning från Försäkringskassan. Ersättningen består av en rehabiliteringspenning som är lika stor som sjukpenningen och ett särskilt bidrag för vissa merkostnader under rehabiliteringen. Rehabiliteringspenningen kan betalas ut som hel, tre fjärdedels, halv och en fjärdedels ersättning.


Ersättning vid medicinsk rehabilitering

Det finns, efter ansökan hos Försäkringskassan, möjlighet att få ersättning med sjukpenning vid medicinsk rehabilitering. Villkoren är att man måste delta i en medicinsk behandling eller rehabilitering som ordinerats av läkare och som ingår i en plan som Försäkringskassan godkänt. Den som köar eller väntar på behandling eller rehabilitering har också rätt till sjukpenning.

Alecta Hälsa & Välfärd

För att minska kostnaderna för ITPs sjukpension och medverka till en bättre arbetsmiljö och hälsa driver Alecta affärsområdet Hälsa & Välfärd. Därifrån kan arbetsgivare som har ITP-försäkringen i Alecta få stöd och hjälp i frågor om förebyggande verksamhet och arbetslivsinriktad rehabilitering.

Ytterligare information finns på Alectas hemsida: www.alecta.se



Läs även på sidan 67 om nyheter från 1 juli 2007.

Exempel

Beräkning av sjukpenning och ITPs sjukpension

Vid lön under 7,5 prisbasbelopp

Harry har en sjukpenninggrundande inkomst på 264 000 kr per år. Den lön som ITPs sjukpension ska beräknas på är 268 400 kr per år.

Sjukpenning

Sjukpenningen per dag från och med dag 15 i sjukperioden beräknas så här:

$$\frac{80\% \cdot 0,989 \cdot 264\,000 \text{ kr}}{365} = 572 \text{ kr}$$

Sjukpenningen per månad är $30 \cdot 572 \text{ kr} = 17\,160 \text{ kr}$

ITPs sjukpension

Harrys pensionsmedförande lön ligger inom intervallet 0–7,5 prisbasbelopp. ITPs sjukpension blir 10 % av den pensionsmedförande lönen till och med den 360:e sjukdagen.

$$\frac{10\% \cdot 268\,400 \text{ kr}}{12} = 2\,237 \text{ kr/mån}$$

Harry får från och med den 91:a till och med den 360:e sjukdagen

17 160 kr	sjukpenning från Försäkringskassan
2 237 kr	ITP från Alecta
19 397 kr	totalt per månad

Från och med den 361:a sjukdagen får Harry bara 17 160 kr/mån i sjukpenning.

* I dessa exempel har vi räknat med att månaden har 30 dagar.

Vid lön över 7,5 prisbasbelopp

Stures sjukpenninggrundande inkomst är 450 000 kr per år. Den lön som ITPs sjukpension ska beräknas på är lika stor.

Sjukpenning

Sjukpenningen per dag från och med dag 15 i sjukperioden beräknas så här:

$$\frac{80\% \cdot 0,989 \cdot 302\,200 \text{ kr}}{365} = 655 \text{ kr}$$

Sjukpenningen per månad är $30 \cdot 655 \text{ kr} = 19\,650 \text{ kr}$

ITPs sjukpension

Stures pensionsmedförande lön inom intervallet 7,5 prisbasbelopp – 20 inkomstbasbelopp är 450 000 – 302 250 = 147 750 kr.

Inom intervallet är ersättningen från ITPs sjukpension 65 %.

$$\frac{65\% \cdot 147\,750 \text{ kr}}{12} = 8\,003 \text{ kr}$$

Dessutom får Sture 10% av lönen upp till 7,5 prisbasbelopp till och med den 360:e sjukdagen.

$$\frac{10\% \cdot 302\,250 \text{ kr}}{12} = 2\,519 \text{ kr/mån}$$

Totalt får han från ITP 8 003 + 2 519 = 10 522 kr/mån.

Sture får från och med den 91:a till och med den 360:e sjukdagen

19 650 kr	sjukpenning från Försäkringskassan
10 522 kr	ITP från Alecta
30 172 kr	totalt per månad

Från och med 361:a sjukdagen får Sture 19 650 kr/mån i sjukpenning och 8 003 kr/mån i ITPs sjukpension, dvs totalt 27 653 kr/mån.

Beräkning av sjukpenning och ITPs sjukpension

Beräkning av sjukpenning och ITPs sjukpension vid sjukskrivning i perioder om sammanlagt mer än 105 dagar.

Under året har Olle sedan februari varit sjukskriven i tre omgångar. Totalt har Olle varit sjukskriven i 120 dagar. Därefter har han bara varit frisk i två månader varpå han på nytt måste stanna hemma från arbetet i 36 dagar från den 1 oktober. Olles sjukpenninggrundande inkomst är 235 000 kr och den lön som ITPs sjukpension ska beräknas på är 238 900 kr.

Sjukpenning

Sjukpenning per dag från och med dag 15 i sjukperioden beräknas så här:

$$\frac{80\% \cdot 0,989 \cdot 235\,000 \text{ kr}}{365} = 509 \text{ kr}$$

Sjukpenningen för 22 dagar (15/10 – 5/11) är

$$22 \cdot 509 = 11\,198 \text{ kr}$$

ITPs sjukpension

Då Olle tidigare under en tolv månadersperiod varit sjukskriven minst 105 dagar har han rätt till ITPs sjukpension så fort perioden med lagstadgad sjuklön är över. Olles pensionsmedförande lön ligger inom intervallet 0 – 7,5 prisbasbelopp. ITPs sjukpension blir därför 10 % av den pensionsmedförande lönen.

$$\frac{10\% \cdot 238\,900 \text{ kr}}{12 \cdot 30} = 66 \text{ kr per dag}$$

ITPs sjukpension för 22 dagar är

$$22 \cdot 66 = 1\,452 \text{ kr}$$

Olle får alltså

11 198 kr	sjukpenning från Försäkringskassan
+ 1 452 kr	ITP från Alecta
12 650 kr	totalt från och med den 15:e till och med den 36:e dagen i sjukperioden

Sjukersättning/aktivitetsersättning

Om man har sjukpenning ska Försäkringskassan, senast ett år efter sjukanmälningsdagen, ha utrett om sjukpenningen ska bytas ut mot sjukersättning eller aktivitetsersättning (om man är yngre än 30 år). Om man själv ansöker om ersättningen kan den beviljas, även om man inte har sjukpenning, om Försäkringskassan genast kan se att arbetsförmågan blir bestående. En förutsättning för att Försäkringskassan ska kunna besluta om ersättningen är att rehabiliteringsmöjligheterna för tillfället är uttömda. Sjukersättningen och aktivitetsersättningen kan vara grundad på den inkomst man haft innan man blev sjuk eller, om man saknat inkomst eller haft en låg inkomst, betalas ut som en garantiersättning.

Rätt till inkomstgrundad sjukersättning

Man har rätt till inkomstgrundad sjukersättning om man

- har fyllt 30 år men inte 65 år
- är arbetsförmögen på grund av sjukdom till minst 25 procent under minst ett år
- arbetar i Sverige och har en pensionsgrundande inkomst för minst ett år under den ramtid (se nästa sida) som gäller.

Sjukersättning tills vidare eller tidsbegränsad sjukersättning

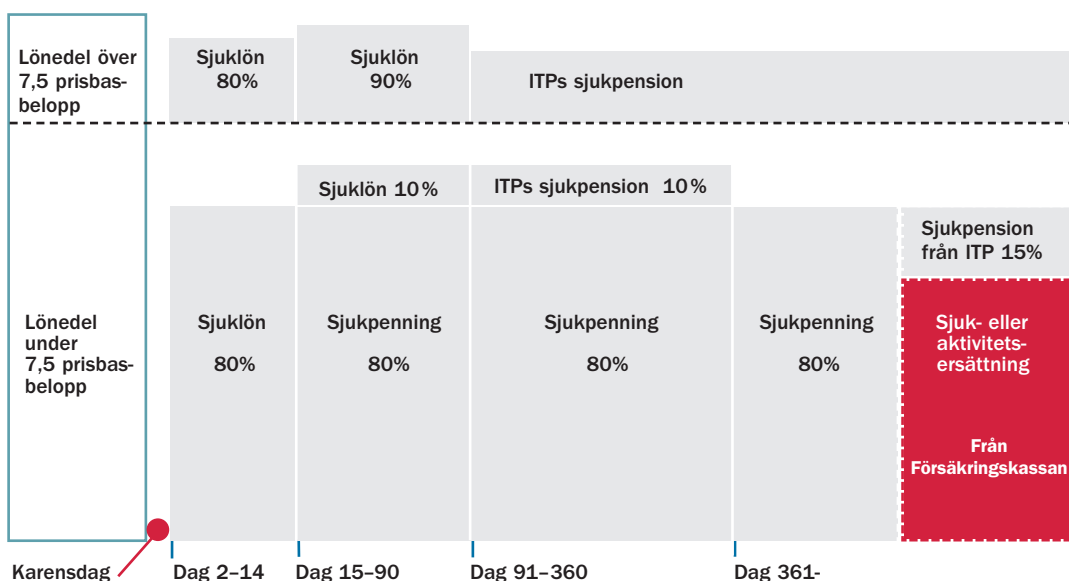
Om Försäkringskassan bedömer att man är varaktigt arbetsförmögen (det vill säga fram till pensioneringen) får man sjukersättning tills vidare. Är bedömningen däremot att man är arbetsförmögen under en begränsad tid (dock minst ett år) får man tidsbegränsad sjukersättning vanligen under ett eller två år.

Beslutar Försäkringskassan om sjukersättning tills vidare, från och med år 2005 eller senare, ska man samtidigt besluta om tidpunkt för omprövning av beslutet om sjukersättning. Sådan omprövning ska göras senast inom tre år, men behöver inte göras om man är över 60 år.

Om man får sjukersättning **tills vidare** är detta en saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida. Får man en **tidsbegränsad** sjukersättning eller aktivitetsersättning är detta inte en grund för uppsägning.

Antagandeinkomst för sjukersättning

Den inkomstgrundade sjukersättningen beräknas på en antagandeinkomst. Antagandeinkomsten är den inkomst som man antas skulle ha haft fram till 65 år om man inte hade blivit sjuk. Som utgångspunkt för beräkningen använder Försäkringskassan den pensionsgrundande inkomsten för ålderspensionen, som man har tillgodoräknats under ett visst antal år (ramtiden) innan försäkringsfallet inträffar. Försäkringsfallet, som bestäms av Försäkringskassan, är den tidpunkt då Försäkringskassan anser att arbetsförmågan har blivit



nedsatt så mycket och för sådan tid att man får rätt till sjukersättning.

För varje år under ramtiden räknar Försäkringskassan ut en bruttoårsinkomst. I den inräknas den pensionsgrundande inkomsten och den allmänna pensionsavgiften (egenavgiften) som man betalat för det aktuella året. Har man haft sjukbidrag, förtidspension, sjukersättning eller aktivitetsersättning under något av dessa år räknar man in den pensionsgrundande belopp som man då fått i bruttoårsinkomsten. Bruttoårsinkomsten kan högst vara 7,5 prisbasbelopp (302 250 kronor under år 2007).

För att kunna jämföra bruttoårsinkomsterna under ett antal år räknar man om inkomsterna, med hjälp av prisbasbeloppet, till penningvärdet året för försäkringsfallet.

Antagandeinkomsten är genomsnittet av de tre högsta bruttoårsinkomsterna under ramtiden. Har man inte bruttoårsinkomst för tre år räknas inkomsten för de år som saknas som noll kronor.

Ramtiden

Ramtiden är beroende på den ålder man uppnår det år då försäkringsfallet inträffar.

- 5 år 53 år eller äldre
- 6 år 50 – 52 år
- 7 år 47 – 49 år
- 8 år 46 år eller yngre.

Rätt till inkomstgrundad aktivitetsersättning

Man har rätt till inkomstgrundad aktivitetsersättning

- tidigast från och med juli månad det år man fyller 19 år och som längst till och med månaden innan man fyller 30 år
- om man är arbetsoförmögen på grund av sjukdom till minst 25 procent under minst ett år
- om man arbetar i Sverige och har en pensionsgrundande inkomst för minst ett år under den ramtid (se ovan) som gäller.

Beslut om aktivitetsersättning

Försäkringskassans beslut om aktivitetsersättning ska alltid avse en begränsad tid, som högst tre år. Efter den tiden kan man få aktivitetsersättning för en eller flera ytterligare perioder, men längst till 30 års ålder.

Samtidigt som Försäkringskassan beslutar om aktivitetsersättning ska man också undersöka om man kan delta i aktiviteter som kan antas ha en positiv inverkan på sjukdomstillståndet. Försäkringskassan ska, i samarbete med den försäkrade, även ta fram en plan för sådana aktiviteter och se till så att de blir av.

Antagandeinkomst för aktivitetsersättning

Antagandeinkomsten beräknas på samma sätt som för sjukersättning. Detta innebär att genomsnittet av de tre bästa bruttoårsinkomsterna under en ramtid på åtta år före försäkringsfallet är antagandeinkomsten för aktivitetsersättning.

Om det är fördelaktigt för den försäkrade, beräknas i stället antagandeinkomsten som genomsnittet av de två bästa bruttoårsinkomsterna under en ramtid av tre år. I detta senare fall får man, om det är fördelaktigare, i stället för den verkliga inkomsten det sista året använda den sjukpenninggrundande inkomsten som bruttoårsinkomst.

Sjukersättningens och aktivitetsersättningens storlek

Hel sjukersättning eller aktivitetsersättning är 64 procent av antagandeinkomsten. Kan man arbeta en del av dagen får man 75, 50 eller 25 procent av hel ersättning. För att få hel ersättning måste man vara arbetsoförmögen till sju åttodelar.

Garantiersättning

Om man får en låg inkomstgrundad sjukersättning eller aktivitetsersättning på grund av att man haft en låg inkomst eller ingen alls, kan man få garantiersättning. För att man ska kunna få den måste man ha en försäkringstid på minst tre år. För full garantiersättning krävs en försäkringstid på 40 år.

Försäkringstid för garantiersättning

Som faktisk försäkringstid räknas den tid som man varit bosatt i Sverige från 16 års ålder till och med året innan försäkringsfallet. Om den faktiska försäkringstiden är minst fyra femtedelar av den möjliga tiden, räknas hela tiden från och med försäkringsfallet till och med det år man fyller 64 år som framtida försäkringstid. I annat fall kvoterar tiden fram till 64 år. För full garantiersättning krävs att summan av den faktiska och den framtida försäkringstiden är minst 40 år.

Garantinivå

Garantiersättningen innebär att man är garanterad en viss nivå på ersättningen. Garantinivån vid sjukersättning motsvarar 2,40 prisbasbelopp (8 060 kronor per månad under år 2007).

Garantinivån vid aktivitetsersättning ökar med stigande ålder:

- 2,10 prisbasbelopp under 21 år
- 2,15 prisbasbelopp 21 – 22 år
- 2,20 prisbasbelopp 23 – 24 år
- 2,25 prisbasbelopp 25 – 26 år
- 2,30 prisbasbelopp 27 – 28 år
- 2,35 prisbasbelopp 29 år.

Har man inte 40 års försäkringstid reduceras garantinivån med en fyrtiondel för varje år som saknas.

Garantiersättningens storlek

Garantiersättningen motsvarar skillnaden mellan garantinivån och den inkomstgrundade sjukersättningen respektive aktivitetsersättningen. Saknar man inkomstgrundad ersättning är sålunda garantiersättningen lika med garantinivån.

Vilande sjukersättning respektive aktivitetsersättning

Har man haft sjukersättning eller aktivitetsersättning i minst ett år, kan man pröva på att arbeta och samtidigt ha kvar ersättningen under tre månader. Vill man fortsätta att arbeta därefter, kan man under ytterligare 21 månader göra det och få ersättningen vilande och därmed leva på enbart arbetsinkomsten. Avbryter man under denna tid arbetsförsöket, får man tillbaka den ersättning man hade tidigare.

En förutsättning för vilande sjukersättning eller aktivitetsersättning är att arbetsförsöket anmäls till Försäkringskassan. Försäkringskassan ska bedöma hur stor del av ersättningen som ska vara vilande utifrån vad man anger i sin ansökan att man ska arbeta. Även den som har tidsbegränsad sjukersättning kan få ersättningen vilande på motsvarande sätt under kvarvarande tid med den tidsbegränsade ersättningen.

Vilande sjukersättning respektive aktivitetsersättning vid studier

Från och med januari 2007 kan man även ha vilande ersättning vid studier på samma sätt som vid arbetsförsök.

**Nyhet**

Regeringen har i en proposition till Riksdagen föreslagit vissa ändringar i reglerna för rehabilitering. Arbetsgivarens skyldighet att göra rehabiliteringsutredning upphör. I stället ska Försäkringskassan i samråd med den försäkrade snarast klargöra behovet av rehabilitering.

Arbetsgivaren ska efter samråd med den försäkrade lämna de uppgifter som Försäkringskassan behöver för att bedöma behovet av rehabilitering. Arbetsgivaren ska även svara för att de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering genomförs.

Ändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2007.

ITPs sjukpension under tid med sjuk- eller aktivitetsersättning

Som ett komplement till sjukersättningen eller aktivitetsersättningen får man även ITPs sjukpension från Alecta.

Rätt till sjukpension från ITP

Man har rätt till ITPs sjukpension om man

- har fyllt 18 år och omfattas av ITP-planen
- är arbetsförmögen på grund av sjukdom till minst 25 procent
- har varit sjuk i mer än 90 dagar i följd eller i mer än 105 kalenderdagar i olika perioder under de senaste 12 månaderna (karenstid).

Karenstiden för ITPs sjukpension kan förkortas om sjukersättning/aktivitetsersättning beviljas utan tidigare sjukskrivning.

Sjukpensionens storlek

ITPs sjukpension beräknas på den lön som arbetsgivaren har anmält ska gälla för försäkringen. Lönen beräknas olika beroende på om man tillhör **ITP 1** (född 1979 eller senare) eller **ITP 2** (född 1978 eller tidigare). Hur löner beräknas är beskrivet i avsnittet "Inkomst", sid 37.

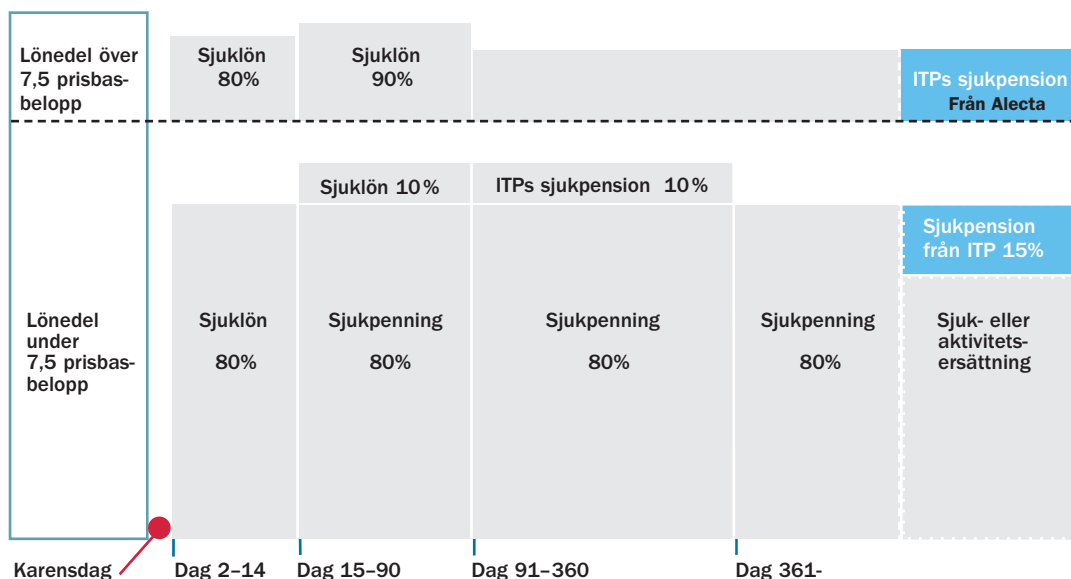
Då man samtidigt får sjukersättning eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan betalas ITPs sjukpension ut med följande procenttal vid följande lönegränser:

Lön i basbelopp (pbb=prisbasbelopp) (ibb=inkomstbasbelopp)	Lön i kronor år 2007	Ersättning när man får sjuk- eller aktivitetsersättning
0 - 7,5 pbb	0 - 302 250	15 %
7,5 pbb - 20 ibb	302 250 - 918 000	65 %
20 ibb - 30 ibb	918 000 - 1 377 000	32,5 %

Kan man arbeta en del av dagen får man 75, 50 eller 25 procent av hel ersättning.

Minskning med arbetsskadelivränta

Beror arbetsförmågan på en arbetsskada och man därmed får arbetsskadelivränta från Försäkringskassan, ger livräntan kompensation för hela inkomstförlusten på lönedel upp till 7,5 prisbasbelopp. Därmed har man inte rätt till någon sjukpension från ITP på den lönedelen.



Exempel

Beräkning av sjukersättning och ITPs sjukpension

Inkomsten är högst 7,5 prisbasbelopp

Anna, 51 år, har fått sjukersättning från februari 2007. Dessutom får hon ITPs sjukpension.

Sjukersättning

Då Anna är 51 år ska en antagandeinkomst beräknas på genomsnittet av hennes bruttoårsinkomster de tre bästa åren under en ramtid av sex år före år 2007. Hennes bruttoårsinkomster under ramtiden omräknat till 2007 års penningvärde har varit:

2001	2002	2003	2004	2005	2006
280 100	258 700	273 400	265 700	270 300	248 000

Hennes antagandeinkomst är:

$$\frac{280\,100 \text{ kr} + 273\,400 + 270\,300}{3} = 274\,600 \text{ kr.}$$

Annas sjukersättning är:

$$\frac{64\% \cdot 274\,600 \text{ kr}}{12} = 14\,645 \text{ kr per månad}$$

ITPs sjukpension

Annas lön som ITPs sjukpension ska beräknas på är 276 000 kr. Inkomsten ligger inom intervallet 0 – 7,5 prisbasbelopp, där ITP är 15 % när sjukersättning betalas ut.

Sjukpensionen beräknas så här:

$$\frac{15\% \cdot 276\,000 \text{ kr}}{12} = 3\,450 \text{ kr per månad}$$

Anna får alltså:

14 645 kr	sjukersättning från Försäkringskassan
+ 3 450 kr	ITP från Alecta
18 095 kr	totalt per månad

Inkomsten överstiger 7,5 prisbasbelopp

Louise, 44 år, har fått sjukersättning från mars 2007. Dessutom får hon ITPs sjukpension.

Sjukersättning

Då Louise är 44 år ska en antagandeinkomst beräknas på genomsnittet av hennes bruttoårsinkomster de tre bästa åren under en ramtid av åtta år före år 2007. Hennes bruttoårsinkomster för samtliga år under ramtiden överstiger 7,5 prisbasbelopp varför hennes antagandeinkomst blir

$$7,5 \cdot 40\,300 = 302\,250 \text{ kr.}$$

Louises sjukersättning är:

$$\frac{64\% \cdot 302\,250 \text{ kr}}{12} = 16\,120 \text{ kr per månad}$$

ITPs sjukpension

Louises lön som ITPs sjukpension ska beräknas på är 933 000 kr.

Sjukpensionen beräknas så här:

$$15\% \cdot 302\,250 \text{ kr} = 45\,338 \text{ kr}$$

$$65\% \cdot (918\,000 - 302\,250) = 400\,238 \text{ kr}$$

$$32,5\% \cdot (933\,000 - 918\,000) = 4\,875 \text{ kr}$$

$$\begin{aligned} \text{Totalt} & \quad 450\,451 \text{ kr per år} \\ & = 37\,538 \text{ kr per månad} \end{aligned}$$

Louise får alltså:

16 120 kr	sjukersättning från Försäkringskassan
+ 37 538 kr	ITP från Alecta
53 658 kr	totalt per månad

Hur gör man...

...för att få sjuklön och sjukpenning?

När man blir sjuk ska man omedelbart anmäla det till arbetsgivaren. Det krävs läkarintyg från och med åttonde sjukdagen för att få sjuklön. Läkarintyget behöver inte innehålla uppgift om sjukdomsorsak. I vissa fall kan Försäkringskassan eller arbetsgivaren begära läkarintyg redan från första dagen i sjukperioden.

Om sjukskrivningen varar längre än 14 dagar, anmäler arbetsgivaren det till Försäkringskassan.

För att Försäkringskassan ska kunna bedöma rätten till sjukpenning ska blanketten "Begäran om sjukpenning för o m dag 15 – anställd" fyllas i av den som är sjukskriven. Dessutom ska ett läkarintyg med uppgift om sjukdomsorsak lämnas till Försäkringskassan.

Försäkringskassan kan sedan kalla den sjukskrivne tillsammans med till exempel arbetsgivare, företagshälsovård och arbetsförmedling till avstämningsmöten. Där ska klarläggas hur den sjukskrivnes arbetsförmåga ska kunna tas till vara.

Försäkringskassan kan även begära att man fyller i en "Särskild försäkrans – för bedömning av rätt till sjukpenning och eventuellt behov av rehabilitering". På blanketten ska man beskriva hur sjukdomen hindrar möjligheten att arbeta. Försäkringskassan kan också begära att man lämnar ett "Särskilt läkarutlåtande". På läkarutlåtandet ska läkaren beskriva hur sjukdomen påverkar arbetsförmågan och vilka arbetsuppgifter man har. Av läkarutlåtandet ska också framgå om det pågår eller är planerat för medicinsk behandling eller rehabilitering och om det behövs arbetslivsinriktad rehabilitering.

För att inte få en felaktig sjukpenning anmäler man själv sin aktuella lön till Försäkringskassan i samband med att man ansöker om ersättning.

...för att få sjukpension från ITP?

Det är arbetsgivaren som ska sköta anmälningarna till Collectum. Arbetsgivaren fyller i blanketten "Sjukanmälan" och får som svar "Meddelande om sjukpension", som även skickas till den som är sjuk.

När man blir frisk är det viktigt att Alecta informeras. Om man skulle få ut för mycket pension blir man återbetalningsskyldig. Får man en arbetsskadelivränta beviljad retroaktivt blir man återbetalningsskyldig för den sjukpension Alecta betalat ut för den retroaktiva tiden.

The image shows two overlapping forms from Försäkringskassan. The top form is titled 'Sjukanmälan' and contains a grid for recording sick days. The bottom form is titled 'Begäran om sjukpenning' and contains various fields for personal information, medical history, and employer details. Both forms include the Alecta logo.

...för att få sjukersättning eller aktivitetsersättning?

Senast inom ett år efter sjukanmälningsdagen ska Försäkringskassan ha utrett om sjukpenningen ska bytas ut mot sjukersättning eller aktivitetsersättning. Man kan även själv ansöka hos Försäkringskassan om att få sjukersättning eller aktivitetsersättning. Till ansökan måste man bifoga ett läkarutlåtande.

Från Försäkringskassan får man ett beslut om sjukersättning eller aktivitetsersättning där det framgår vilket belopp som kommer att betalas ut. En kopia av det beslutet ska sändas till Alecta.

Retroaktiv ersättning

Man kan få sjukersättning och aktivitetsersättning retroaktivt för tre månader före ansökningsmånaden.

För ITP gäller ingen bestämd tidsgräns. Man måste styrka sin sjukdom med läkarintyg och uppgift om ersättningar som Försäkringskassan betalar ut.

Ersättningarna under utbetalningstid

Alla ersättningar vid sjukdom är skattepliktig inkomst (se vidare ”Skatt på försäkringsersättningar”, sidan 18).

Sjuklönen följer löneutvecklingen. Detsamma gäller för sjukpenningen, då den sjukpenninggrundande inkomsten ändras om man får höjd lön under tid med sjukpenning. En retroaktiv lönehöjning ger dock inte högre sjukpenning bakåt i tiden. Är man arbetslös räknas SGI om årligen utifrån förändringen av konsumentprisindex.

Inkomstgrundad sjuk- och aktivitetsersättning följer prisutvecklingen genom att antagandeinkomsten räknas om med förändringar av prisbasbeloppet. Även garantinivån ändras i takt med prisbasbeloppet.

Sjukpensionen för ITP 1 (född 1979 eller senare) räknas årligen om med förändringen av prisbasbeloppet, det vill säga följer inflationen.

Sjukpensionen för ITP 2 (född 1978 eller tidigare) är inte knuten till prisbasbeloppet. Istället är det Alectas styrelse som varje år beslutar om hur stora pensionstillägg som ska betalas ut. Som högst kan pensionstillägget motsvara inflationen (se sid 124-125). Eftersom mätperioden för inflationen när det gäller pensionstillägget skiljer sig från den mätperiod som används för prisbasbeloppet kan därför förändringen av sjukpensionen för ITP 1 respektive ITP 2 skilja sig åt något för ett enskilt år.

Hur påverkas den framtida ålderspensionen?

Inkomst- och premiepension

Inkomst- och premiepension tjänar man in under sjukdomstid genom att sjuklön, sjukpenning samt inkomstgrundad sjukersättning och aktivitetsersättning är pensionsgrundande inkomst. Dessutom får man vid långvarig sjukdom räkna tillgodo ett pensionsgrundande belopp, vilket baseras på den antagandeinkomst som ligger till grund för sjukersättningen eller aktivitetsersättningen. Läs mer i avsnitt ”Inkomst”, sidan 37.

Tilläggs pension

Sjukpenning och sjuklön är pensionsgrundande inkomst, så man tjänar in tilläggs pension vid kort sjukdom. Inkomstgrundad sjukersättning och aktivitetsersättning är också pensionsgrundande.

ITPs sjukpension som man får vid lång sjukdom är däremot inte pensionsgrundande inkomst.

Garantipension

För full garantipension krävs 40 års bosättning i Sverige mellan 25 och 64 års ålder. När man inte upp i 40 år kan man även få räkna år mellan 16 och 25 års ålder då man haft en pensionsgrundande inkomst eller pensionsgrundande belopp för aktivitetsersättning på minst ett inkomstbasbelopp per år. Läs mer i kapitel ”Ålderspensioner”, sidan 119.

ITP 1 (född 1979 eller senare)

När man är sjuk längre än 14 dagar får man inte längre någon lön från arbetsgivaren och därmed betalar arbetsgivaren inte längre premie för ITPs ålderspension. I stället betalas premien från premiefrielseförsäkringen så att man fortsätter att tjäna in ålderspensionen.

Är man partiellt arbetsförmögen blir försäkringen premiefriad i motsvarande grad. Genom premiefrielseförsäkringen tjänar man in ålderspension till den del man inte har lön. Dessutom tjänar man in ålderspension på den deltidslön man har från arbetsgivaren.

ITP 2 (född 1978 eller tidigare)

När man är sjuk och har rätt till ITPs sjukpension, behöver arbetsgivaren inte betala premie för ITPs ålderspension. I stället betalas premien från premiefrielseförsäkringen så att man fortsätter att tjäna in ålderspensionen. Även om man är partiellt arbetsförmögen blir försäkringen ändå helt premiefriad.

Under sjuktiden är försäkringen låst vid den nivå som gällde före insjuknandet. Ålderspensionen höjs dock med hänsyn till de årliga pensionstillägg som tilldelats under sjuktiden.

Man fortsätter även att tjäna in ITPK under den tid man har ITPs sjukpension. ITPKs ålderspension förändras med den återbäring man får eller med förändringen av värdet på fondandelarna.

Arbetskada

Den som skadas på arbetsplatsen eller på väg till eller från arbetet kan ha rätt till viss ersättning för bland annat förlorad inkomst och kostnader som skadan har medfört. Om arbetsskadan skulle leda till dödsfall, kan efterlevande få ersättning.

Lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF) ger ersättning för förlorad arbetsinkomst vid bestående nedläggning av arbetsförmågan.

Svenskt Näringsliv, LO och PTK har byggt på detta skydd genom ett kollektivavtal om Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA). Försäkringen kompletterar ersättningen från LAF och kan dessutom ge olika former av ersättning för personligt lidande.

Vad är en arbetskada?

Som arbetskada räknas

- olycksfall i arbetet
- färdolycksfall
- arbetsjukdom
- smitta (i vissa fall).

Olycksfall i arbetet

Grundregeln är att man har rätt till ersättning från de olika försäkringarna när olycksfallet inträffar på arbetsområdet och har samband med arbetet. Utöver det egentliga arbetet gäller rätten till ersättning också medan man till exempel klär om sig eller tar kaffepaus.

Försäkringarna gäller även under tjänsteresor samt under utbildning som arbetsgivaren beordrat.

Solsting, förfrysning och överansträngning kan betraktas som olycksfall. För att överansträngning ska anses som olycksfall krävs att arbetet varit ovanligt ansträngande eller ovanligt.

Färdolycksfall

Olycksfall som inträffar under den vanliga färden till eller från arbetet räknas som färdolycksfall. Om man avviker från den vanliga vägen, eller om man fått ledigt för att uträtta egna angelägenheter, kan man som regel inte få någon ersättning.

Försäkringarna omfattar också den som hämtar eller lämnar barn på förskola eller hos dagbarnvårdare i samband med arbetsfärden. Även avvikelser till följd av samåkning accepteras normalt.

Stannar man kvar på arbetsplatsen efter arbetstidens slut, gäller försäkringarna på hemvägen om man arbetat övertid, men man får normalt inte ersättning om man stannat kvar på arbetsplatsen av privata skäl.

Från och med 1 juni 1994 omfattas inte färdolycksfall av TFA om skadan täcks av trafikförsäkring.

Arbetsjukdom (annan skadlig inverkan)

Hit hör i princip alla faktorer som påverkar hälsan ogynnsamt, fysiskt som psykiskt, och kan vålla arbetsjukdomar.

Exempel på skadliga faktorer i arbetsmiljön är:

- farliga ämnen
- strålning
- ovanligt ansträngande rörelser eller arbetsställningar
- buller.

Smitta

I regel räknas inte vanliga infektionssjukdomar av typ förkylning som arbetskada. Exempel på arbetskada förorsakad av smitta är gulsot och sjukhussjuka som drabbat sjukvårdspersonal.

Vad kan man få ersättning för?

Vid en arbetskada kan man få ersättning från LAF och TFA. Här följer en sammanfattning av när de båda försäkringarna gäller.

Lagen om arbetsskadeförsäkring, LAF

Lagen gäller för löntagare, egna företagare, uppdragstagare och studerande i sådan utbildning som medför särskild risk för skada.

LAF lämnar ersättning

- för inkomstförlust vid bestående nedsättning av arbetsförmågan
- för kostnader vid tandvård, särskilda hjälpmedel samt sjukvård utomlands
- vid dödsfall (efterlevandelivränta och begravningshjälp)
- särskild arbetsskadeersättning.

Trygghetsförsäkring vid arbetskada, TFA

Försäkringen gäller alla anställda hos arbetsgivare som har kollektivavtal där TFA ingår. Även arbetsgivare som inte har något kollektivavtal kan teckna TFA för sina anställda.

TFA lämnar ersättning för

- inkomstförlust
- kostnader
- sveda och värk
- rehabilitering
- lyte och men
- olägenheter i övrigt (skadefall t o m år 2001)
- särskilda olägenheter (skadefall fr o m år 2002)

- framtida merkostnader
- förlust av underhåll till efterlevande
- begravningskostnader
- ersättning vid nära anhörigs personskada (skadefall fr o m år 2002).

Akut tid, invaliditetstid och dödsfall

Ersättningarna från LAF och TFA påverkas både av typen av arbetskada och den tid de ska lämnas ut under. Tiden delas in i akut tid, invaliditetstid och tid efter ett dödsfall förorsakat av en arbetskada.

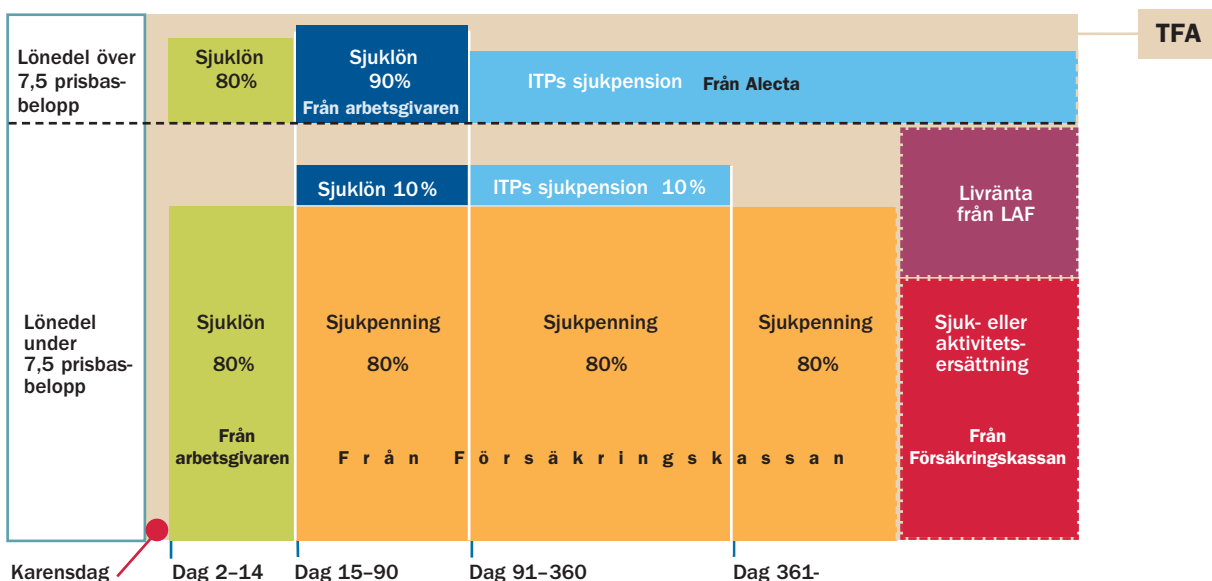
Ersättning under akut tid

Med akut tid menas den tid då skadan är under behandling och läkning. Akut sjuk- och behandlingstid föreligger inte alltid hela sjukskrivningstiden. Om man till exempel är sjukskriven i väntan på omskolning, nytt arbete eller sjuk-/aktivitetsersättning är det normalt inte akut tid. Begreppet akut tid har störst betydelse för TFA.

Den som är sjukskriven till följd av en arbetskada får ersättning som vid vanlig sjukdom från arbetsgivaren och Försäkringskassan. (Se kapitel "Försäkringar; Sjukdom", sidan 58.)

Dessutom kan man få viss ersättning från TFA för inkomstförlust, kostnader samt sveda och värk.

Exempel, se sidan 79.



Illustrationen visar möjlig ersättning vid inkomstförlust vid ett **arbetsolycksfall** (om den skadade inte återgår i arbetet).

Inkomstförlust

Vid olycksfall i arbetet

LAF: Ingen ersättning. Lagstadgad sjuklön, sjukpenning samt ITPs sjukpension betalas ut som vid vanlig sjukskrivning.

TFA: Ersätter inkomstförlusten om skadan medför sjukskrivning i minst 15 dagar.

Arbetsjukdom

LAF: Ingen ersättning. Lagstadgad sjuklön, sjukpenning samt ITPs sjukpension betalas ut som vid vanlig sjukskrivning.

TFA: Ersätter endast om arbetsgivaren är vållande till arbetsskadan.

Färdolycksfall

LAF: Ingen ersättning. Lagstadgad sjuklön, sjukpenning samt ITPs sjukpension betalas ut som vid vanlig sjukskrivning.

TFA: Ersätter inte inkomstförlusten.

Kostnader

LAF: Ersätter nödvändiga kostnader för tandvård, sjukvård utomlands samt särskilda hjälpmedel.

TFA: Kan lämna ersättning för läkar- och sjukvårdskostnader. Man får också ersättning för skadade glasögon, proteser och dylikt.

Vid arbetsoförmåga i minst 15 dagar kan TFA dessutom ersätta

- kostnader för hemhjälp och barntillsyn
- kostnader för vård i hemmet
- andra merkostnader som skadan medför.

TFA har en karens på 500 kronor för kostnader. Är arbetsgivaren vållande till skadan har TFA ingen karens.

Sveda och värk

LAF: Ingen ersättning.

TFA: Under akut tid lämnas ersättning för sveda och värk.

Vid olycksfall lämnas normalt ersättning om sjukskrivningen varat i 31 dagar eller mer. Ersättning lämnas då från och med första sjukskrivningsdagen.

För arbetsjukdom som inträffat den 1 maj 2003 eller senare lämnas ersättning endast om arbetsjukdomen godkänts som arbetskada och s k ”vållandefall”. För arbetsjukdom som visat sig före den 1 maj 2003 gäller andra regler.

Ersättningens storlek beror på skadan, behandlingen, läkningstiden, m m. År 2007 är normalbeloppen under de första 12 månaderna vid

- sjukhusvård 3 600 kronor per månad
- vård i hemmet 2 200 kronor per månad.

Därefter sänks beloppen. Ersättningen är skattefri och betalas ut efter den akuta tidens slut.

Ersättning under invaliditetstid

Under begreppet invaliditetstid brukar man tala om ekonomisk respektive medicinsk invaliditet.

Med ekonomisk invaliditet (inkomstförlust) menas att skadan leder till bestående nedsättning av arbetsförmågan, det vill säga en framtida inkomstförlust.

Inkomstförlust

LAF: Sjuk/aktivitetsersättning samt livränta om:

- arbetsskadan leder till varaktig nedsättning av arbetsförmågan under minst ett år. Livräntan täcker inkomstförluster på högst 7,5 prisbasbelopp.

Om man tjänar mer än 302 250 kronor om året, kan man få ersättning från LAF på den inkomst som ligger ovanför 302 250 kronor. Ett villkor är att man återgår i arbete till någon del. (Se exempel på sidan 80.)

Man kan få livränta som längst till den månad man fyller 65 år.

Livräntan är skattepliktig och pensionsgrundande.

TFA: Ger ersättning för inkomstförluster som inte täcks av livränta enligt LAF.

Om man får livränta från LAF, kan man under invaliditetstid inte få någon ersättning från TFA för förlorad inkomst som ligger under 302 250 kronor/år. Detta gäller för skador med skadedag från och med den 1 juni 1994.

Om man tjänar mindre än 302 250 kronor/år och förmågan att arbeta är nedsatt med mindre än en femtondel, och man förlorar högst 10 075 kronor/år av lönen, får man ingen ersättning från arbetskadeförsäkringen. I stället ersätter TFA med ett engångsbelopp eller livränta. Ersättningen sänks till hälften när man fyller 65 år.

Den som har lön över 7,5 prisbasbelopp får ITPs sjukpension. Läs mer om sjuk/aktivitetsersättning och ITPs sjukpension i kapitel "Försäkringar; Sjukdom", sidan 58.

Medicinsk invaliditet

Med medicinsk invaliditet menas att skadan medför en kroppslig funktionsnedsättning som blir bestående för framtiden. Detta oavsett om skadan leder till någon framtida inkomstförlust eller inte. Medicinsk invaliditet ersätts av TFA på olika sätt i skador som visade sig före eller fr o m år 2002.

LAF: Ingen ersättning.

TFA: I skador visade *före år 2002* lämnar TFA ersättning för lyte och men enligt fastställd tabell. Se sidan 76.

I skador visade *fr o m år 2002* lämnar TFA ersättning för lyte och men enligt nya tabeller som ger högre ersättning än vid skadefall som inträffat tidigare. Se sidan 76.

Utseendemässig förändring

LAF: Ingen ersättning.

TFA: Särskild ersättning för till exempel vanprydande ärr och förlust av kroppsdel lämnas enligt skadeståndsrättsliga regler och bedöms individuellt i varje enskilt fall.

Framtida kostnader

LAF: Ersätter särskilda hjälpmedel, tandvård och sjukvård utomlands.

TFA: Om skadan medför att man får framtida merkostnader, till exempel för läkarvård och hemhjälp, kan man få ersättning i form av ett engångsbelopp. Skulle de framtida kostnaderna bli stora kan TFA i stället betala en kostnadslivränta.

Vid svåra skador kan man också få ersättning för underhåll av bostaden etc. Kostnader för ombyggnader ersätts dock först och främst av kommunen.

Rehabilitering och omskolning

LAF: Under vissa förutsättningar kan Försäkringskassan lämna ersättning för inkomstförlust i form av arbetsskadelivränta enligt LAF.

Försäkringskassan kan också lämna ersättning i form av rehabiliteringspenning och särskilt bidrag. Det särskilda bidraget kan lämnas för kostnader under rehabiliteringsperioden, till exempel kurs-

avgifter, kostnader för läromedel och för resor. Närmare upplysningar lämnas av Försäkringskassan.

TFA: Kan efter prövning ersätta nödvändiga merkostnader för omskolning om de inte täcks av annan ersättning.

Skador som inträffat före år 2002

Ersättning för lyte och men

Från arbetsskadeförsäkringen LAF

Ingen ersättning.

Ersättning från trygghetsförsäkringen TFA

Man kan få ersättning från TFA för lyte och men. Hur mycket beror på ålder och graden av medicinsk invaliditet. Ersättningen betalas ut som ett skattefritt engångsbelopp.

Lyte och men belopp år 2007

Grad av medicinsk invaliditet	25 år	50 år	65 år
25 %	97 500 kr	73 100 kr	47 500 kr
15 %	51 300 kr	38 500 kr	25 000 kr
10 %	30 800 kr	23 100 kr	15 100 kr
5 %	15 400 kr	11 600 kr	7 600 kr

Ersättning för olägenheter i övrigt

Från arbetsskadeförsäkringen LAF

Ingen ersättning.

Från trygghetsförsäkringen TFA

Ersättning kan lämnas för de olägenheter i övrigt som skadan medför.

Man kan få ersättning för:

- ökad anspänning i arbetet
- ökad anspänning i privatlivet
- risk för kostnader och mindre inkomstförluster

Ersättning för olägenheter i övrigt beräknas enligt skadeståndsrättsliga regler.

Graden av anspänning i arbetet varierar beroende på den skadades arbetsinsats efter skadan (heltid, halvtid osv), arbetets art och typ av skada.

Principen är att den som har ett arbete som ger stor anspänning/besvär på grund av skadan/handikappet är berättigad till högre ersättning än den som har en identisk skada/handikapp men klarar arbetet med en mindre grad av ansträngning.

I ersättningen ingår även en ekonomisk kompensation för den anspänning skadan medför i den dagliga livsföringen och besvär vid till exempel trädgårdsarbete, vård och underhåll av bostad, städning, tvätt och personlig hygien. Inom ramen för olägenheter i övrigt ersätts även smärre kostnadsrisker och inkomstförluster för framtiden.

Skador som inträffat fr o m år 2002

Ersättning för lyte och men

Från arbetsskadeförsäkringen LAF

Ingen ersättning.

Ersättning från trygghetsförsäkringen TFA

Man kan få ersättning från TFA för lyte och men. Hur mycket beror på ålder och graden av medicinsk invaliditet. Ersättningen betalas ut som ett skattefritt engångsbelopp.

Lyte och men belopp år 2007 för den som inte återgår i arbetet efter skadan.

Grad av medicinsk invaliditet	25 år	50 år	65 år
25 %	198 000 kr	156 400 kr	110 000 kr
15 %	124 800 kr	99 500 kr	70 700 kr
10 %	90 800 kr	72 900 kr	52 400 kr
5 %	35 400 kr	28 100 kr	20 000 kr

Lyte och men belopp år 2007 för den som har återgått i arbetet efter skadan och som arbetar minst 25 %

Grad av medicinsk invaliditet	25 år	50 år	65 år
25 %	271 200 kr	200 300 kr	110 000 kr
15 %	198 000 kr	143 300 kr	70 700 kr
10 %	153 000 kr	110 100 kr	52 400 kr
5 %	53 700 kr	39 100 kr	20 000 kr

Ersättning för särskilda olägenheter

Ersättning för särskilda olägenheter kan lämnas i svåra skadefall om skadan har medfört mycket hög anspänning i arbetet eller i privatlivet. Anspänningen ska alltså klart överstiga vad som ingår i ersättningen för lyte och men.

Ersättning vid dödsfall

När en arbetskada leder till dödsfall får de efterlevande vissa ersättningar. Dessutom ersätts begravningskostnader.

Oavsett om dödsfallet anses som arbetskada eller inte kan de efterlevande ha rätt till efterlevandepensioner från den allmänna försäkringen och ITP.

Se kapitel ”Försäkringar; Ersättningar till Efterlevande”, sidan 94.

Engångsbelopp/livränta från LAF, TFA
Engångsbelopp från TGL
Efterlevandepension från ITP
Efterlevandelivränta från arbetsskadeförsäkringen
Efterlevandepension från den allmänna försäkringen

Ersättning till efterlevande från LAF

LAF kompletterar efterlevandepensionen från den allmänna försäkringen och betalas ut fortlöpande under en viss tid.

Efterlevande som inte fyllt 65 år har rätt till efterlevandelivränta från LAF. Villkoren för att efterlevandelivränta ska betalas ut är att mannen och kvinnan var stadigvarande sammanboende vid dödsfallet och antingen

- var gifta eller
- var sammanboende utan att vara gifta och tidigare har varit gifta med varandra eller har/har haft/väntar gemensamt barn.

Dessutom krävs att paret vid dödsfallet var sammanboende sedan minst fem år eller hade vårdnaden om barn under 18 år.

Även barn har rätt till efterlevandelivränta.

Livräntan ska vara en viss andel av den avlidnes inkomst. Man utgår från den förvärvsinkomst som den avlidne hade omedelbart före dödsfallet. Den maximala inkomst som räknas är 7,5 gånger det prisbasbelopp som gällde vid dödsfallet (livränteunderlag).

Efterlevandelivränta betalas ut som

- omställningslivränta
- förlängd omställningslivränta
- barnlivränta.

Make/maka/sambo

En efterlevande man eller kvinna under 65 år kan få omställningslivränta under en tid av tolv månader räknat från dödsfallet. Har den efterlevande vårdnaden om och sammanbor med barn som är mellan tolv och 18 år betalas förlängd omställningslivränta under tolv månader. Den sammanlagda ersättningstiden blir alltså 24 månader. Har den efterlevande vårdnaden om och sammanbor med barn som är under tolv år, kan förlängd omställningslivränta betalas ut tills det yngsta barnet fyller tolv år.

Omställningslivränta och förlängd omställningslivränta betalas ut med 45 procent av livränteunderlaget. Om barn till den avlidne också har rätt till livränta, är livräntan till den vuxne 20 procent.

Barn

Barnet kan få livränta efter en eller båda föräldrarna till och med den månad barnet fyller 18 år. Om barnet studerar kan livräntan betalas ut så länge studierna pågår, men längst till och med juni det år barnet fyller 20 år.

Livränta till barn motsvarar 40 procent av livränteunderlaget för det första barnet och 20 procent för varje ytterligare barn. Summan fördelas sedan lika mellan barnen.

Summan av samtliga livräntor från LAF får inte överstiga livränteunderlaget. I så fall får de fördelas proportionellt så att de tillsammans motsvarar livränteunderlaget.

Begravningshjälp

Begravningshjälp från LAF är ett kontant engångsbelopp som betalas ut med 30 procent av det prisbasbelopp som gällde när dödsfallet inträffade. Begravningshjälpen betalas ut till dödsboet.

Ersättning till efterlevande från TFA

TFA ersätter förlust av underhåll till efterlevande som

- fått underhåll av den avlidne
- eller hade rätt till det
- eller kunde antas få det inom en nära framtid.

Ersättningen betalas ut antingen som skattepliktig livränta eller som ett engångsbelopp. När man beräknar ersättningen följer man de regler som gäller vid beräkning av skadestånd. Ersättningen ska vara anpassad så att den tillsammans med ersättningar och inkomst från annat håll gör att de efterlevande i stort sett kan behålla sin tidigare levnadsstandard.

Ersättning för begravningskostnader från LAF och TFA

Från LAF lämnas ersättning till dödsboet i form av begravningshjälp. Ersättningen motsvarar 30 procent av det prisbasbelopp som gällde när dödsfallet inträffade och betalas ut i form av ett engångsbelopp. I vissa fall lämnas också ersättning från tjänstegrupplivförsäkringen, TGL. Resten av begravningskostnaderna upp till normal nivå ersätts av TFA.

Make/maka och hemmavarande barn får ersättning från TFA för sorgkläder (normalt 50 procent av kostnaden). Dessutom lämnas ersättning för begravningsmåltid och gravsten.

Ersättning för förlorad inkomst kan utbetalas från TFA till den som måste ta ledigt en kortare tid för att ordna begravningen.

Ersättning vid nära anhörigs personskada

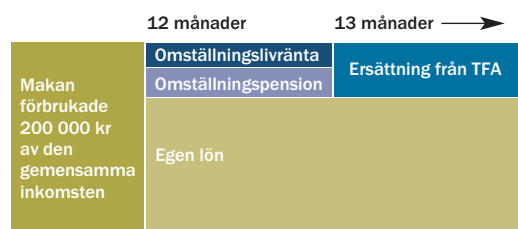
Vid skada som leder till dödsfall som inträffar från och med den 1 januari 2002 gäller även, att en person som stått den avlidne särskilt nära och som fått en psykisk chock eller andra psykiska besvär till följd av dödsfallet, kan få ersättning för detta. Med någon som står den avlidne särskilt nära menas främst make/maka, registrerad partner, sambo, barn och förälder. Personskada ska kunnas styrkas genom läkarintyg eller liknande utredning.

Exempel: Dödsfall

En tjänsteman avlider

En tjänsteman avlider till följd av en arbetsskada. Han lämnar maka efter sig men inga barn. Paretts gemensamma inkomst var vid tiden för dödsfallet 400 000 kr, varav den avlidnes inkomst var 250 000 kr och makans 150 000 kr. Av inkomsten förbrukade maken 50 %, det vill säga 200 000 kr.

Efter dödsfallet får änkan tidsbegränsad omställningspension från den allmänna försäkringen samt omställningslivränta från LAF.



Under tiden som maken får omställningslivränta och omställningspension täcker ersättningen från Försäkringskassan behovet av underhåll. Därefter ersätter TFA förlust av underhåll.

Exempel: Akut tid

Exempel 1: Kerstin faller i en trappa

Den 9 januari faller Kerstin i en trappa på sitt arbete. Hon får en lårbensfraktur och blir sjukskriven i åtta månader.

Den första tiden får hon vård på sjukhus. Därefter blir hon sjukskriven i hemmet i fem månader. Kerstin har en årsinkomst som är lägre än 302 250 kronor (7,5 prisbasbelopp år 2007).

Ersättning för förlorad arbetsinkomst

Så här blir Kerstins ersättning under sjukskrivningstiden:

Dag 1	100 % från TFA.
Dag 2–14	80 % lagstadgad sjuklön från arbetsgivaren samt 20 % från TFA.
Dag 15–90	80 % sjukpenning från Försäkringskassan, 10 % kollektivavtalad sjuklön från arbetsgivaren samt 10 % från TFA.
Dag 91–	80 % sjukpenning från Försäkringskassan, 10 % ITPs sjukpension från Alecta samt 10 % från TFA.

Ersättning för sjukvårdskostnader och andra utgifter

Från TFA har Kerstin också rätt till ersättning för de merkostnader skadan orsakat. Avdrag görs med 500 kronor för självrisk.

Ersättning för sveda och värk

Ersättning för sveda och värk betalas från TFA om sjukskrivningen varat i minst 31 dagar. Ersättningen lämnas från första dagen. För Kerstin betalas ersättning ut för sjukhusvård i 3 månader och därefter ett lägre belopp under de 5 månader hon är sjukskriven i hemmet. Ersättningen är 22 000 kronor och betalas ut efter sjukskrivningstidens slut. Beloppet är skattefritt.

Exempel 2: Janne halkar på en oljefläck

Janne arbetar som inköpare på ett medelstort företag. Den 2 april har han ett ärende till företagets lager och råkar då halka på en oljefläck. I samband med olycksfallet vrickar han höger fot så illa att han blir sjukskriven i 3 veckor. Janne har en årsinkomst på 420 000 kronor.

Ersättning för förlorad arbetsinkomst

Dag 1	100 % från TFA.
Dag 2–14	80 % sjuklön från arbetsgivaren 20 % från TFA.
Dag 15–21	På lön upp till 302 250 kronor får Janne 80 % sjukpenning från Försäkringskassan, 10 % kollektivavtalad sjuklön från arbetsgivaren samt 10 % från TFA. På lönedel över 302 250 kronor får Janne 90 % kollektivavtalad sjuklön från arbetsgivaren samt 10 % från TFA.

Ersättning för sjukvårdskostnader och andra utgifter

Från TFA har Janne rätt till ersättning för de merkostnader som skadan orsakat om de överstiger 500 kronor.

Ersättning för sveda och värk

Janne får ingen ersättning för sveda och värk eftersom sjukfallet inte varat i minst 31 dagar.

Exempel: Invaliditet

Skador som inträffat före år 2002

Exempel 1: Eva skadar nacken på jobbet

På väg till sitt kontor halkar Eva. Hon faller handlöst baklänges. Den skada som Eva får är en allvarlig nackskada (kotpelardistorsion) med smärta och stelhet i nacken samt visst känselbortfall i armarna. Den medicinska invaliditetsgraden fastställs till 25 % samma år som Eva fyller 50 år. På grund av skadan klarar Eva bara att arbeta halvtid. Hennes arbetsoförmåga bedöms som varaktigt nedsatt till hälften. Evas årsinkomst innan skadan var lägre än 302 250 kronor (7,5 prisbasbelopp år 2007).

Ersättning för förlorad arbetsinkomst

Förutom sin lön på halvtid får Eva halv sjukersättning. Dessutom får hon livränta från LAF. Detta betalar Försäkringskassan ut. Halvtidslönen, sjukersättningen och livräntan ska tillsammans motsvara den lön Eva hade som fullt frisk.

Lön innan skadan	Livränta från arbetsskadeförsäkringen
	Halv sjukersättning
	Lön på halvtid

Ersättning för lyte och men

Från arbetsskadeförsäkringen LAF

Ingen ersättning.

Från trygghetsförsäkringen TFA

Från TFA får Eva ett engångsbelopp för lyte och men på 73 100 kr. Summan är beräknad med hänsyn till Evas ålder (50 år) och graden av medicinsk invaliditet (25 %). Ersättningen är skattefri.

Ersättning för olägenheter i övrigt

Från arbetsskadeförsäkringen LAF

Ingen ersättning.

Från trygghetsförsäkringen TFA

Försäkringen ersätter Eva med 63 400 kronor. Ersättningen är alltid individuell och kan därför skifta från person till person. Ersättningen för lyte och men och för olägenheter i övrigt blir efter avrundning 137 000 kronor. Ersättningen är skattefri.

Ersättning för framtida kostnader

Från arbetsskadeförsäkringen LAF

Ingen ersättning.

Från trygghetsförsäkringen TFA

Försäkringen ersätter Eva för framtida sjukvårds- och andra merkostnader med 2 500 kronor per år. Ersättningen räknas om till ett engångsbelopp och är skattefri.

Skador som inträffat fr o m år 2002

Exempel 2: Peter stukar foten

Peter trampade snett och stukade foten när han var på väg till sitt jobb som journalist. Han fick en ledbandskada vilket medfört att det är svårt för honom att gå och stå längre stunder. Peter omplacerades därför till ett stillasittande arbete som administratör. Arbetsbytet innebar dock att hans årsinkomst sänktes från 320 500 kr till 250 000 kr. Dessutom har han kostnader för sjukgymnastik på ca 500 kronor per år. Peters medicinska invaliditet fastställdes till 5 % det år han fyllt 50 år.

Ersättning för förlorad arbetsinkomst

Eftersom Peters inkomstförlust beror på arbetsskadan, beviljar Försäkringskassan livränta enligt LAF. Då Peter före skadan tjänade över 7,5 prisbasbelopp och efter skadan återgår i arbete beräknas den på ett speciellt sätt. TFA ersätter den inkomstförlust som inte täcks av livräntan.

Lön före skadan	320 500
Lön efter skadan	250 000
Förlust	70 500

Livräntefaktor 0,21996

$0,21996 \times 7,5 \text{ prisbasbelopp} = 66\,483 \text{ kr/år}$.

Peter får 66 483 kronor i livränta enligt LAF år 2007. TFA ersätter 4 017 kronor år 2007.

Ersättning för lyte och men

Från arbetsskadeförsäkringen, LAF

Ingen ersättning.

Från trygghetsförsäkringen, TFA

Peter får ett engångsbelopp för lyte och men på 39 100 kr. Summan är beräknad efter Peters ålder (50 år) och grad av invaliditet (5 %). I ersättningen ingår ekonomisk kompensation för anspänning i arbetet och det dagliga livet. Ersättningen är skattefri.

Ersättning för särskilda olägenheter

Från arbetsskadeförsäkringen LAF

Ingen ersättning.

Från trygghetsförsäkringen TFA

Någon ersättning för särskilda olägenheter är inte aktuell i Peters fall. Sådan lämnas endast i svårare skadefall som medför hög anspänning i arbetet och/eller i det dagliga livet.

Ersättning för framtida kostnader

Från arbetsskadeförsäkringen LAF

Ingen ersättning.

Från trygghetsförsäkringen TFA

Försäkringen ersätter Peter med 500 kronor per år. Ersättningen är skattefri och räknas om till ett engångsbelopp.

Så här anmäls en arbetsskada

För att få rätt till ersättning från LAF och TFA ska arbetsskadan anmälas både till Försäkringskassan och AFA Försäkring.

När man anmäler en arbetsskada har man rätt att få information och praktisk hjälp (till exempel med formuleringar och ifyllande av blanketter) av arbetsgivare och/eller skyddsombud, försäkringsrådgivare, med flera. Man kan även vända sig till Försäkringskassan och/eller AFA Försäkring för mer information.

Nya ansökningsbestämmelser i LAF fr o m 2003

Den som vill få sin rätt till ersättning från arbetsskadeförsäkringen prövad ska göra en skriftlig ansökan hos Försäkringskassan, utöver anmälan. Detta gäller för alla skadefall som Försäkringskassan tar upp till prövning fr o m 1 januari 2003 – även skadefall som redan är anmälda.

Den skadade

- anmäler det som inträffat till arbetsgivaren och till skyddsombudet
- ansöker om ersättning från Försäkringskassan på blanketten ”Ansökan om ersättning för arbetsskada/personskada”
- gör skadeanmälan till AFA Försäkring på blanketten ”Skadeanmälan TFA/TFA-KL”. Bifoga även kopia av läkarintyg samt kopia av arbetsskadearmälan till Försäkringskassan. ”Skadeanmälan TFA/TFA-KL” finns hos arbetsgivaren som även ska underteckna anmälan, och hos skyddsombudet. Skadeanmälan finns också på www.afaforsakring.se
- sparar kvitton och andra verifikationer för kostnader som har samband med arbetsskadan.

Arbetsgivaren

- är enligt lag skyldig att anmäla skadan till Försäkringskassan på blanketten ”Anmälan om arbetsskada”
- ska komplettera blanketten ”Skadeanmälan TFA/TFA-KL” med vissa uppgifter samt underteckna blanketten
- kontaktar skyddsombudet så att de tillsammans kan vidta åtgärder för att förhindra liknande arbetsskador.

Skyddsombudet

- ska ta del av alla anmälningar om inträffade skador och skriva under anmälan till Försäkringskassan. *Observera!* Om den skadade och/eller skyddsombudet har en annan uppfattning än arbetsgivaren om händelseförloppet och konsekvenserna av detta, kan skyddsombudet lämna en egen anmälan till Försäkringskassan
- ser till och bevakar att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att förhindra liknande arbetsskador.

Försäkringsrådgivaren

- ser till att arbetskamraterna anmäler inträffade skadehändelser till skyddsombud och arbetsgivare även om händelsen inte leder till sjukskrivning
- hjälper arbetskamraterna att få information om hur försäkringarna fungerar i samband med en arbetsskada.

The image shows three overlapping forms used for reporting work accidents. The top form is from Försäkringskassan, the middle one is from AFA Försäkring, and the bottom one is a detailed form from AFA Försäkring with a red border. The forms contain various fields for personal information, details of the accident, and contact information for the insurance companies.

Så här prövas en arbetsskada

Den 1 juli 2002 infördes nya bestämmelser för vad som ska anses som arbetsskada. Lagändringen gäller för de skadefall som inträffat eller visat sig från och med detta datum. För äldre skadefall gäller de tidigare bestämmelserna. Prövningen av arbetsskador delas alltså in i två grupper – de som inträffat före den 1 juli 2002 och de som inträffat efter den 1 juli 2002.

Vem fattar beslutet om arbetsskada?

Försäkringskassan beslutar om ersättning från LAF. AFA Försäkring beslutar om ersättning från TFA.

Då prövar Försäkringskassan en arbetsskada

Försäkringskassan prövar en arbetsskada enligt LAF när skadan orsakar:

- framtida inkomstbortfall när arbetsförmågan är varaktigt nedsatt eller för minst ett framåt. Ersättning lämnas då i form av arbetsskadelivränta
- kostnader för tandvård inklusive resekostnader i samband med tandvård
- behov av särskilda hjälpmedel
- kostnader för sjukvård utomlands
- dödsfall.

Arbetsskada som inträffat före den 1 juli 2002

Vid prövning av en arbetsskada som inträffat före den 1 juli 2002, fastställs först om den skadade varit utsatt för skadlig inverkan eller ett olycksfall. Därefter prövas sambandet mellan olycksfallet/den skadliga inverkan och de besvär den skadade har. Bedömningen sker alltså i två steg.

Steg 1. Skadlig inverkan

Med skadlig inverkan avses alla faktorer i arbetsmiljön som kan påverka den fysiska eller psykiska hälsan ogynnsamt. Exempel på sådana faktorer kan vara; ämne, buller, skakning eller vibrationer från maskiner eller verktyg. Det kan också vara ovanligt ansträngande arbetsmoment och arbetsställningar. Även psykiskt påfrestande förhållanden som kan ha sådan skadlig inverkan omfattas av LAF och TFA.

Med annan skadlig inverkan menas inverkan av en faktor som med ”hög grad av sannolikhet” kan ge upphov till en sådan skada som den försäkrade har. Detta innebär att man vid bedömningen väger in att exponeringen för en skadlig faktor i arbetet varit av en sådan omfattning, intensitet och varaktighet att sannolikheten för skadlig inverkan är hög.

Vidare måste den samlade kunskapen med ”betydande grad av sannolikhet” tala för att en faktor i arbetsmiljön är skadlig. Det måste vara relativt allmänt accepterat att en viss faktor kan orsaka skada. En enskild forskares eller läkares uppfattning är inte tillräckligt underlag för ett positivt beslut i frågan om skadlig inverkan.

Som arbetsskada anses inte en skada av psykisk eller psykosomatisk natur som är en följd av nedläggande av ett företag, en arbetstvist, bristande uppskattning av den försäkrades arbetsinsats, vantrivsel med arbetsuppgifter eller arbetskamrater eller andra jämförbara förhållanden.

Om man finner att den skadliga faktorn inte kunnat orsaka sjukdomen, måste man ta ställning till om den kan ha lett till en försämring i sjukdomen som inte är arbetsrelaterad. Även en sådan ”försämring” kan bedömas som en arbetsskada.

Vid bedömningen av vad som är skadligt ska man även ta hänsyn till individuella svagheter hos den försäkrade som gör att hon/han lättare drabbas av en skada. Man är alltså i princip försäkrad i ”befintligt skick”.

Steg 2. Samband

Om svaret är JA enligt steg 1, ska man i nästa steg ta ställning till om det finns ett samband mellan skadligheten och den skada eller sjukdom som uppstått.

För att det ska anses finnas ett samband måste övervägande skäl tala för det. Detta innebär att Försäkringskassan ska utgå ifrån att ett samband inte finns. Det är först när det finns bevis för att den skadliga inverkan har orsakat skadan eller sjukdomen som en arbetsskada kan godkännas. Utredningen ska alltså visa att det finns övervägande skäl som talar för att det är den skadliga inverkan i arbetet som givit upphov till sjukdomen eller skadan.

Försäkringskassan kan också komma fram till att det är förhållanden utanför arbetet som kan ha orsakat, påskyndat eller försämrat sjukdomen eller

skadan. Sådana förhållanden kan till exempel vara olika fysiskt ansträngande aktiviteter på fritiden, svår eller pressad social situation som till exempel ekonomiskt eller psykiskt påfrestande förhållanden i privatlivet. Ett relativt vanligt skäl till att man inte anser det finnas ett samband, är att de besvär som uppstått är åldersbetingade. Det innebär – enkelt uttryckt – att förändringar sker i kroppen i samband med att vi åldras, så kallade ”degenerativa” förändringar.

Prövning av arbetskada, steg 1 + 2

Steg 1



Steg 2



GODKÄND ARBETSSKADA

Försäkringskassan prövar en arbetskada enligt modellen ovan först då den skadade har en bestående arbetsförmåga som leder till inkomstförlust.

Arbetskada som inträffat fr o m den 1 juli 2002

En skada ska godkännas som arbetskada om övervägande skäl talar för det. Det innebär att det ska vara mer sannolikt att sjukdomen eller besvären beror på arbetet än på andra faktorer.

Kravet på ”hög grad av sannolikhet” för att det funnits skadlig inverkan är alltså borttaget. Denna ändring i lagen innebär en lättnad när det gäller bevisen för arbetssjukdomar.

Bedömningen av olycksfall påverkas däremot inte av lagändringen. För olycksfall gäller, både före och efter lagändringen, att skadan ska godkännas om övervägande skäl talar för att den orsakats av olycksfallet.

Vilka skadefall gäller den nya lagen för?

Bestämmelserna gäller för skadefall som visat sig den 1 juli 2002 eller senare. En arbetssjukdom anses i regel ha visat sig den första sjukskrivningsdagen eller dagen för det första läkarbesöket.

Så går prövningen till

Den nya lagen innebär nya regler för hur prövningen ska gå till. Till skillnad från tidigare (”steg 1 och steg 2”) ska man på en gång göra en helhetsbedömning av samtliga faktorer som har betydelse. I helhetsbedömningen ska man ta ställning till:

- Har det funnits någon faktor i arbetsmiljön som kan ha gett upphov till de besvär som den försäkrade har?
- Hur länge och hur intensivt har den försäkrade varit utsatt för den skadliga inverkan?
- Hur har sjukdomen utvecklats och vad har den medicinska utredningen visat?
- Har den försäkrade utanför arbetet varit utsatt för skadliga faktorer som kan ge upphov till en sådan skada som hon/han har – och i så fall i vilken omfattning?

Försäkrad i ”befintligt skick”

Liksom tidigare ska arbetsskadebedömningen göras utifrån den försäkrades fysiska och psykiska förutsättningar – inte med utgångspunkt från en ”normalperson”. Man är alltså försäkrad i ”befintligt skick”. Samtidigt ska man göra en avvägning över vad som är rimligt så att det som enbart är skadligt för en extremt känslig person, inte betraktas som skadlig inverkan.

Vetenskapligt stöd

Det ska finnas ett vetenskapligt stöd för att skadan är en arbetskada. Det ska alltså finnas sakkunskap som säger att det verkligen finns samband mellan den typ av skada som den försäkrade har och någon faktor i arbetet.

Då prövar AFA Försäkring en arbetsskada

AFA Försäkring prövar rätten till ersättning enligt TFA vid

- olycksfall i arbetet och färdolycksfall **utan** föregående prövning hos Försäkringskassan
- arbetsjukdom om sjukdomen kvarstått i mer än 180 dagar och godkänts som arbetsskada av Försäkringskassan. I annat fall kan sjukdomen prövas om den kvarstått i mer än 180 dagar och finns upptagen på ILOs (International Labour Organisation) lista över arbetsjukdomar.

Vid arbetsjukdomar är det viktigt att, genom en arbetsplatsutredning, dokumentera vilka skadliga faktorer som finns vid den aktuella arbetsplatsen och/eller andra faktorer som medverkat till det inträffade. Denna utredning görs i samverkan mellan arbetsgivare, skyddsombud och den skadade.

Arbetsplatsutredningen ska tillsammans med den medicinska utredningen utgöra grunden vid bedömningen av om skadan eller sjukdomen ska betraktas som arbetsskada enligt LAF.

Vållandeprövning

För skador inträffade från och med den 1 juli 1993, där den skadade kan visa att arbetsgivare eller anställd hos denne varit vållande till skadan, utgår full ersättning för inkomstförlust och kostnader. Hittills har drygt 50 procent av alla anmälda vållandeärenden godkänts.

Vållandenämnden prövar inte olycksfall i arbetet som inträffat efter den 30 april 2001. För skador som inträffat efter detta datum gäller att endast arbetsjukdomar vållandeprövas. Observera också att vållandenämnden endast prövar ärenden som är godkända som arbetsskada av AFA Försäkring eller Försäkringskassan.

OBS! Färdolycksfall som inträffat den 1 juli 1998 eller senare omfattas inte av vållandeprövningen.

Den skadade måste bevisa

Det är den skadade som ska bevisa att arbetsgivaren har vållat skadan genom vårdslöshet. Det innebär att man själv måste presentera en utredning som visar på detta. AFA Försäkring har en särskild blankett för vållandeutredning.

Vållandenämnden prövar frågan om en arbetsskada har vållats av arbetsgivaren genom vårdslöshet eller av en arbetskamrat genom fel eller för-

summelse i tjänsten enligt skadeståndslagen. Nämnden består av två hovrättsråd och en lagman.

Om man inte är nöjd med beslutet

Om man inte är nöjd med ett beslut som gäller bedömning och ersättning av arbetsskada kan man överklaga beslutet.

Information om vart man ska vända sig, vilka uppgifter som ska lämnas, och så vidare, får man bifogat beslutet. Liksom tidigare kan man få upplysningar och praktisk hjälp av arbetsgivare, skyddsombud, försäkringsrådgivare med flera.

Arbetsskadeförsäkringen LAF

Det är Försäkringskassan som fattar beslut om ersättning från LAF. Beslutet fattas antingen av tjänsteman eller av socialförsäkringsnämnden. Olika regler för överklagande gäller beroende på var beslutet fattats.

Om beslutet fattats av tjänsteman, ska det alltid först överklagas till Försäkringskassan som fattar ett omprövningsbeslut. Detta beslut kan i sin tur överklagas till länsrätten.

Beslut som fattats av socialförsäkringsnämnd ska överklagas direkt till länsrätten. Sänd överklagan till den instans som fattat beslutet, så skickar de den vidare. Är man inte nöjd med länsrättens dom kan man överklaga till kammarrätten. Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. Denna dom kan sedan överklagas hos Regeringsrätten som är sista instans. Även här krävs prövningstillstånd.

Observera att överklagande alltid måste ske inom två månader från det att man fått ta del av beslutet från respektive instans!

Det finns ett undantag från denna regel: Man kan begära att Försäkringskassan omprövar sitt beslut även om det gått mer än två månader

- om beslutet på grund av skrivfel, räknefel eller annan typ av förbiseende innehåller uppenbar oriktighet
- om beslutet har blivit oriktigt på grund av att det har fattats på uppenbart felaktigt eller ofullständigt underlag
- om beslutet har blivit oriktigt på grund av uppenbart felaktig rättstillämpning eller annan liknande orsak.

Trygghetsförsäkringen TFA

Om man inte är nöjd med ett beslut som AFA Trygghetsförsäkring har tagit om ersättning kan man begära omprövning hos AFA Försäkrings omprövningsavdelning. Från det att AFA Trygghetsförsäkring har meddelat att man tagit slutlig ställning till ersättning i ett ärende har man sex månader på sig att begära omprövning. Omprövningsavdelningen har en självständig ställning inom AFA Försäkring och gör en helt ny prövning av ärendet.

Om man inte är nöjd med omprövningsbeslutet kan man klaga hos en särskild skiljenämnd, bestående av ledamöter utsedda av arbetsmarknadens parter samt en opartisk ordförande. Skiljenämndens dom är bindande. Prövningen i skiljenämnden är avgiftsbelagd för de fall som anmäls efter den 30 april 2007. Avgiften är fyra procent av prisbasbeloppet (1 620 kronor år 2007).

Observera att den som arbetar efter 70-års ålder och inte tar ut ålderspension har rätt till sjukpenning endast i 180 dagar om man råkar ut för en arbetskada. Försäkringsskyddet är således begränsat för denna kategori även när det gäller arbetsskador. Detta innebär att om de 180 dagarna förbrukats tidigare, har den skadade inte rätt till ytterligare sjukpenning eller motsvarande ersättning från TFA.



Adress och telefonnummer:

AFA Försäkring
106 27 Stockholm
Tel 08-696 40 00
www.afaforsakring.se

Arbetslöshet

Den lagstadgade arbetslöshetsförsäkringen består av två delar. Den ena delen är en frivillig, inkomstrelaterad försäkring. Ersättning från denna betalas ut till medlem i en arbetslöshetskassa. Den andra – grundförsäkringen – betalas ut till den som inte är medlem eller inte har varit medlem tillräckligt länge.

Till dig som är försäkringsrådgivare

Att informera om försäkringar som ger ersättning vid arbetslöshet ingår inte i ditt uppdrag som försäkringsrådgivare. Däremot bör du som rådgivare kunna informera om hur de lagstadgade och kollektivavtalade försäkringarna gäller vid arbetslöshet.

I handboken har vi dock valt att ta med information om de försäkringar som kan ge ersättning vid lönebortfall för att hjälpa dig att skapa en helhetsbild för den som riskerar att bli arbetslös.

Den som blir arbetslös kan alltså få hjälp genom grundförsäkringen eller den frivilliga försäkringen, men också genom de två avtal som PTK ingått med olika arbetsgivarorganisationer – omställningsavtalet och trygghetsavtalet.

Avtalen kompletterar det lagstadgade skyddet, så att den som blivit uppsagd dels får hjälp att hitta ett nytt arbete genom personlig rådgivning och vägledning, dels kan få ersättning i form av avgångsersättning och löneutfyllnad.

Översikt över stöd vid arbetslöshet

Ersättning från arbetslöshetskassa (a-kassa)

- inkomstrelaterad ersättning (medlem i a-kassa)
- grundbelopp (ej medlem i a-kassa, eller ej medlem tillräckligt länge).

Ersättning genom särskilda avtal mellan arbetsgivarorganisationer och PTKs förbund

Avgångsersättning

Löneutfyllnad

Personlig rådgivning

- Individuella ekonomiska insatser vid t ex utbildning, praktik, starta eget m m.

Ersättning från arbetslöshetskassan

De flesta arbetslöshetskassor har bildats av de fackliga organisationerna. Det finns 36 a-kassor i Sverige. Normalt är det arbetet/verksamhetsområdet som avgör vilken a-kassa man har rätt att tillhöra. Inspektionen för arbetslöshetsförsäkring, IAF, utövar tillsyn över arbetslöshetskassorna.

Det finns också en kompletterande a-kassa utan krav på yrkestillhörighet – Alfa-kassan.

Villkor för ersättning från a-kassan

För att få ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen måste man uppfylla dels ett grundvillkor, dels ett medlems- och arbetsvillkor.

Grundvillkoret

Man måste:

1. vara arbetsför och oförhindrad att ta arbete
2. vara beredd att anta erbjudet lämpligt arbete
3. vara anmäld som arbetssökande hos den offentliga arbetsförmedlingen
4. medverka till att en individuell handlingsplan upprättas
5. aktivt söka ett lämpligt arbete men inte kunna få ett sådant arbete.

Man måste uppfylla samtliga punkter i grundvillkoret. Lägg speciellt märke till att man måste stå till arbetsmarknadens förfogande om man vill få ersättning från a-kassan. Det betyder att man måste vara aktivt sökande och villig att ta ett lämpligt arbete som man blir anvisad.

Förutom grundvillkoret måste man, för att få inkomstrelaterad ersättning, även uppfylla medlems- och arbetsvillkoret:

Medlemsvillkor

Detta innebär att man ska ha varit medlem i a-kassan i minst tolv månader.

Arbetsvillkor

Detta uppfyller den som under den senaste 12-månadersperioden har arbetat minst sex månader med minst 80 arbetade timmar i varje månad. Eller om man under den senaste 12-månadersperioden har arbetat 480 timmar under en sammanhängande tid av sex kalendermånader. Arbetet måste man ha utfört under minst 50 timmar i varje månad.

Som förvärvsarbete räknas:

- reguljärt förvärvsarbete
- anställning med lönebidrag eller anställningsstöd (ej särskilt anställningsstöd)
- skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare
- arbete inom Samhall
- tid med föräldrapenning och/eller fullgjord totalförsvarspflicht.*

* Tillsammans högst två månader.

Tid som kan hoppas över

Överhoppningsbar tid innebär att den tid som arbetsvillkoret ska vara uppfyllt under (tolv-månadersperioden) förlängs. Det betyder att arbete som ligger längre tillbaka i tiden än tolv månader kan räknas med i arbetsvillkoret. Den överhoppningsbara tiden är begränsad till fem år. Exempel på tid som kan hoppas över är sjukdom, föräldrapenning och heltidsstudier i vissa fall.

Så länge får man ersättning

Om man uppfyller villkoren för rätt till arbetslöshetsersättning får man en ersättningsperiod på 300 ersättningsdagar. Ersättningsperioden inleds alltid med fem karensdagar (det vill säga fem dagar man inte får någon ersättning för). Man får därefter ersättning för högst fem dagar per vecka.

Ersättningen räknas som skattepliktig inkomst och är pensionsgrundande.

Om man har pension och blir arbetslös

För den som gör förtida uttag av ålderspension är dagpenningen 65 procent av dagsinkomsten, dock högst 680 kronor. Dagpenningen minskas med 1/260-del av ålderspensionen, det vill säga

dagpenningen och pensionen får tillsammans inte bli mer än 65 procent av dagsinkomsten. Även grundbeloppet enligt grundförsäkringen minskas.

För den som enbart har tjänstepension är dagpenningen 80 procent av dagsinkomsten, dock högst 680 kronor. Dagpenningen minskas med tjänstepensionen. Dagpenning som understiger 10 kronor betalas inte ut.

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

Ersättning från den frivilliga, inkomstrelaterade försäkringen

Den som är medlem i en a-kassa och uppfyller medlems- och arbetsvillkoret kan ha rätt till ersättning från den frivilliga, inkomstrelaterade försäkringen.

Storleken på dagpenningen beror på den inkomst man hade innan man blev arbetslös.

Från och med den 5 mars 2007 gäller följande ersättningsnivåer:

- De första 200 dagarna får man 80 procent av sin tidigare inkomst och som högst 680 kronor i dagpenning.
- Dag 201-300 får man 70 procent av sin tidigare inkomst men som högst 680 kronor i dagpenning. Den som har barn under 18 år dag 300, får 70 procent av sin tidigare inkomst till dag 450. Från dag 451 blir det 65 procent av den tidigare inkomsten men som högst 680 kronor i dagpenning.
- Från dag 301 får man 65 procent av sin tidigare inkomst och som högst 680 kronor i dagpenning.

Man kan som mest få ut 14 960 kronor per månad före skatt. Beräkningen utgår från 22 ersättningsdagar à 680 kronor. Det motsvarar 80 procent av en månadslön på 18 700 kronor. Tjänar man mer än maxbeloppet får man alltså en lägre procentuell ersättning från a-kassan.

Ersättning från grundförsäkringen

Den som uppfyller arbetsvillkoret men inte är medlem i någon a-kassa eller inte varit medlem tillräckligt länge, kan få ersättning från grundförsäkringen – ett så kallat grundbelopp.

Grundbeloppet är högst 320 kronor per dag. Om man inte är medlem i en a-kassa betalas grundbeloppet ut av Alfa-kassan. Ersättningen kan betalas ut tidigast från den dag man fyller 20 år.

För den som får grundbeloppet från Alfa-kassan utan att vara medlem, dras en avgift på 7 kronor per ersättningsdag.

Krav för att få ersättning

För att få ersättning från grundförsäkringen måste man uppfylla grundvillkoret samt arbets- eller studerandevillkoret:

Arbetsvillkor

Detta uppfyller den som under den senaste 12-månadersperioden har arbetat minst sex månader med minst 80 arbetade timmar i varje månad. Eller om man under den senaste 12-månadersperioden arbetat 480 timmar under en sammanhängande tid av sex kalendermånader. Arbetet måste man då ha utfört under minst 50 timmar i varje månad.

Särskilda avtal ger extra stöd vid arbetslöshet

Tack vare två avtal mellan några arbetsgivarorganisationer och PTKs medlemsförbund finns det extra skydd för den som blir uppsagd eller löper risk att bli uppsagd på grund av arbetsbrist.

Verksamheten utifrån avtalen sköts av två trygghetsråd – TRR Trygghetsrådet och av Trygghetsrådet TRS.

Trygghetsråden finansieras genom en avgift som beräknas på de anslutna företagens lönesumma för de anställda. Avgiften betalas av företagen via fakturan från Fora Försäkringscentral.

I övertalighets- och arbetsbristsituationer kontaktar man det trygghetsråd man tillhör för att få information och ansökningsblanketter. Arbetsgivaren har uppgift om vilket avtal som gäller på arbetsplatsen.

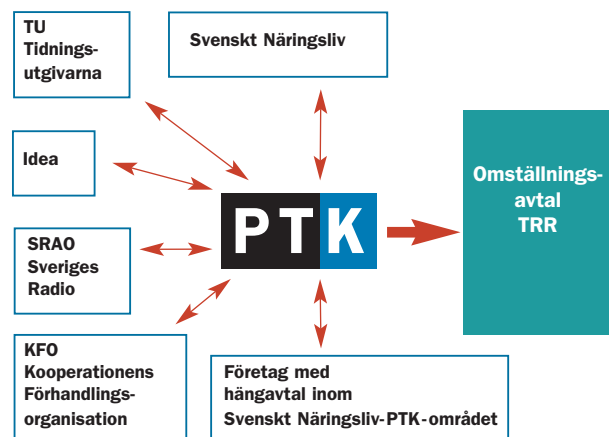
Omställningsavtalet, TRR

gäller för den vars arbetsgivare är bunden av kollektivavtal via:

- Svenskt Näringsliv
- Tidningsutgivarna (TU)
- Idea
- SRAO (Sveriges Radio-koncernen)
- KFO (Kooperationens Förhandlingsorganisation)

eller om arbetsgivaren är säransluten till TRR Trygghetsrådet och har hängavtal med något av PTKs medlemsförbund.

Verksamheten enligt avtalet bedrivs av **TRR Trygghetsrådet**.



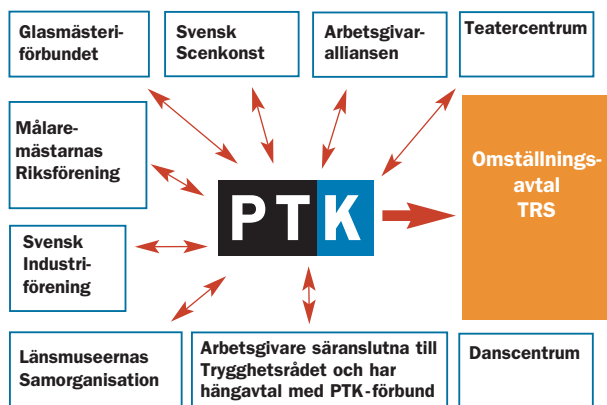
Omställningsavtalet, TRS

gäller för den vars arbetsgivare är medlem i:

- Arbetsgivaralliansen
- Danscentrum
- Glasmästeriförbundet
- Läns museernas Samorganisation
- Målaremästarnas Riksförening
- Svensk Industriförening
- Svensk Scenkonst
- Teatercentrum

eller om arbetsgivaren är säranslutna till Trygghetsrådet TRS och har hängavtal med något av PTKs medlemsförbund.

Verksamheten enligt avtalet bedrivs av **Trygghetsrådet TRS**.



Omställningsavtalet, TRR

Den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist kan få:

- **individuellt personligt stöd** (gäller även den som sagt upp sig själv och kommit överens med arbetsgivaren om att avsluta anställningen på grund av arbetsbrist.)
 - Personlig rådgivare som ger råd, stöd och vägledning.
 - TRR-program och aktiviteter, enskilt och i grupp, för personlig utveckling och effektivt arbetsökande eller företagsetablering.
- **kompletterande inkomstskydd vid arbetslöshet – avgångsersättning (AGE)**

Chefer som står inför uppsägningar/övertalighet kan få:

- **chefsstöd inför uppsägningar.** TRR kan underlätta hanteringen av företagets omställningsprocess genom att:

- informera om olika sätt att hantera omställning, ge råd om hur processen kan hanteras på bästa tänkbara sätt, diskutera företagets situation, behov av åtgärder och hur TRR kan delta i processen.
- hålla seminarier kring "chefsrollen vid uppsägningar" för chefer eller de personer som ska hantera övertaligheten.

Fackliga företrädare som ställs inför en övertalighetssituation kan av TRR få utbildningen "Att vara facklig representant vid uppsägningar". Utbildningen innehåller till exempel avsnitt om hur man samtalar med dem som sägs upp och hur man bemöter personer i kris.

Individuellt personligt stöd (omställningsstöd)

Den som blir uppsagd eller löper risk att bli uppsagd erbjuds en personlig rådgivare för individuella samtal fram till nytt arbete eller starten av ett nytt företag. En av TRR-rådgivarens viktigaste uppgifter är att skapa förändringskraft hos den som berörs. TRR-rådgivaren fungerar därför som samtalspartner, bollplank och vägledare.

Rådgivaren kan till exempel hjälpa den uppsagda att stärka självförtroendet, analysera den egna kompetensen, orientera sig om omvärlden, yrken och utbildningsvägar och att marknadsföra sig själv.

Som ett stöd och komplement till de individuella samtalen kan den uppsagda delta i gruppaktiviteter, som är utvecklade inom TRR.

Man kan också få ekonomiskt stöd till praktik, utbildning eller inskolning hos en ny arbetsgivare. För den som vill starta ett eget företag finns också möjlighet till hjälp.

Omställningsstödet gäller under två år. Efter prövning kan man få omställningsstöd under en längre tid, dock i maximalt fem år.

Krav för att få omställningsstöd är att man varit tillsvidareanställd ett år vid samma företag och haft en genomsnittlig veckoarbetstid på minst 16 timmar och

- sagts upp på grund av arbetsbrist eller
- att man har slutat sin anställning utan att uppsägning har gjorts, om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.

Avgångsersättning (AGE)

Det kompletterande inkomstskyddet innebär att den inkomstrelaterade ersättningen från a-kassan tillsammans med AGE uppgår till cirka 70 procent av tidigare lön under de sex första ersättningsmånaderna och därefter till cirka 50 procent.

För att få AGE ska man

- vara uppsagd på grund av arbetsbrist från ett TRR-anslutet företag
- ha fyllt 40 år då anställningen upphör
- ha varit anställd inom företaget (arbetstid minst 5 tim/vecka) under minst fem års sammanhängande tid eller tidigare ha blivit uppsagd från ett TRR-anslutet företag.

Dessutom ska man ha haft en lön på cirka 22 300 kronor per månad eftersom man på löner därunder redan är kompenserad till 70 procent eller mer av tidigare lön via a-kassan. Efter sex månader sänks ersättningsnivån till 50 procent. För att få fortsatt AGE krävs en månadslön på cirka 29 500 kronor.

AGE betalas ut för tid med a-kassa eller för tid i arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Hur länge betalas AGE ut?

Ålder sista anställningsdag	Ersättningstid
40 – 44	6 månader
45 – 59	12 månader
60 – 64	18 månader.

För fullständig information om AGE gå in på www.trr.se/age

Efterskydd hos TRR

Den som får en ny anställning har efterskydd hos TRR. Om man får en ny uppsägning på grund av arbetsbrist inom fem år från avgångsdatum i den första anställningen, kan man återkomma till TRR och få fortsatt stöd även om den nya arbetsgivaren inte är ansluten till TRR.

Omställningsavtalet, TRS

Den som riskerar att bli övertalig på grund av att arbetsgivaren inte kan erbjuda fortsatt anställning kan få:

- omställningsstöd
- avgångsersättning
- försäkringsskydd
- efterskydd.

Omställningsstöd

Den uppsagde erbjuds en personlig rådgivare under tiden som arbetslös. Rådgivaren kan dela med sig av kunskaper om arbetsmarknaden och utbildningsvägar, men också analysera kompetensen och stödja den personliga marknadsföringen.

TRS kan även ge stöd till vidareutbildning, inskolning eller hjälp till den som vill starta ett eget företag.

Förutom enskilt stöd erbjuder TRS även möjligheter för den arbetslöse att delta i olika gruppaktiviteter, till exempel seminarier.

Man kan få omställningsstöd i maximalt två år. Krav för att få omställningsstöd är att man haft en veckoarbetstid på minst åtta timmar och

- sagts upp eller riskerar att bli uppsagd på grund av arbetsbrist
- eller
- sagt upp sig själv vid konstaterad arbetsbrist
- eller
- inte kunnat få fortsatt anställning efter en tidsbegränsad anställning.

För att den som har haft en tidsbegränsad anställning ska få stöd, krävs att han/hon under de senaste fem åren varit anställd minst 18 månader inom TRS-avtalsområde.

Avgångsersättning (AGE)

Avgångsersättningen kompletterar ersättningen från a-kassan. AGE och a-kassa ska tillsammans ge cirka 75 procent av tidigare lön.

För att få AGE ska man

- ha arbetat minst fem år hos den senaste arbetsgivaren
- ha arbetat minst åtta timmar i veckan
- vara arbetslös och arbetssökande på minst 20 procent av tidigare arbetstid.

Om den uppsagde inom fem år före uppsägningen, sagts upp på grund av arbetsbrist från en annan

arbetsgivare ansluten till TRS/TRR/Fastigo, får han/hon tillgodoräkna sig anställningstiden också från denna anställning. Förutsättningen är dock att denna påbörjats i direkt anslutning till den tidigare uppsägningen.

Hur länge betalas AGE ut?

- För den som *inte* fyllt 50 år
– högst 18 månader.
- För den som fyllt 50 år men inte 60
– högst 24 månader.
- För den som fyllt 60 år
– högst 30 månader.

TRS betalar ut ett så kallat minimibelopp till den som uppfyller grundvillkoren för AGE men vars lönenivå inte berättigar till avgångsersättning. Minimibelopp per 6-månadersperiod är 4000/6 000 kronor.

Försäkringsskydd

Den som i sin anställning omfattas av ITP-, KP- eller SPV-försäkring kan få sina premier betalda av TRS enligt särskilda regler.

Efterskydd

Den som får ett nytt arbete, men åter blir arbetslös, kan få så kallad efterskydd från TRS. Det förutsätter att den nya arbetslösheten inträffar fem år från den förra anställningens upphörande. Efterskydd kan utgöra såväl omställningsstöd som AGE och betalning av försäkringspremier.

Konkurs – vad händer med lönen?

Enligt lagen om statlig lönegaranti kan staten betala ut lön till den anställde vars arbetsgivare går i konkurs. En förutsättning är dock att det finns en lönefordran med förmånsrätt som bevakas i konkursen.

Lönefordran med förmånsrätt

Förmånsrätt – gäller för en lön som skulle ha betalats ut inom tre månader före konkursansökan eller under uppsägningstiden. Denna lön kan staten ersätta vid en konkurs, om inte arbetsgivaren själv kan betala. Dock ersätts endast de sex sista anställningsmånaderna inklusive uppsägningstiden.

Kortare uppsägningstid vid konkurs

Den lön som ersätts är maximerad till 161 200 kronor (4 prisbasbelopp år 2007). Man kan endast få ersättning under den uppsägningstid man har rätt till enligt lagen om anställningsskydd, även om det skulle finnas ett avtal om en längre uppsägningstid mellan den anställde och arbetsgivaren. Detta innebär att uppsägningstiden i många fall blir kortare än den enligt avtal.

Den som tjänar 20 000 kronor i månaden och har en uppsägningstid på sex månader, får 120 000 kronor genom lönegarantin (20 000 kronor • 6 månader = 120 000 kronor).

Övrigt försäkringsskydd vid arbetslöshet

Som anställd omfattas man av en rad försäkringar som träder i kraft om man blir sjuk eller om man av andra orsaker inte kan arbeta. I grunden har man de lagstadgade försäkringarna och dessa kompletteras av de kollektivavtalade.

Sjukförsäkringen

Den lagstadgade sjuklönen från arbetsgivaren följer med anställningen och upphör därför om man blir arbetslös. I stället får man ersättning från Försäkringskassan.

Sjukpenningen från Försäkringskassan har man kvar på samma nivå så länge man ”står till arbetsmarknadens förfogande”.

Om man blir sjuk som arbetslös

Skulle man bli sjuk under tiden man är arbetslös ska man omedelbart anmäla det till Försäkringskassan. Är man sjuk och får sjukpenning får man ingen ersättning från a-kassan. När man är sjukskriven förbrukar man inga a-kassedagar.

Om man blir arbetslös när man är sjukskriven

Den som blir arbetslös under tiden han/hon får sjuklön från arbetsgivaren, får istället sjukpenning från Försäkringskassan. Sjukersättningen enligt ITP-avtalet fortsätter att betalas ut i vanlig ordning. Likaså fortsätter TGL att gälla.

Lagstadgad ålderspension

Man tjänar in pensionsrätt även när man är arbetslös men den är då något lägre än när man arbetar. Ersättningen från a-kassan är skattepliktig och pensionsgrundande.

Man betalar en allmän pensionsavgift på samma sätt som då man arbetar. Pensionsavgiften ingår i preliminärskatteavdraget.

Avgångsersättning är emellertid inte pensionsgrundande.

Tjänstepension – ITP 2

Om man blir arbetslös avbryts inbetalningen av premien månaden efter uppsägningstidens slut. Men därefter finns ett efterskydd som gäller i ytterligare tre månader.

Detta innebär att man är skyddad av ITP 2 i tre månader efter att man slutat arbeta. Inom de här tre månaderna kan man själv välja att fortsätta med försäkringen. Det gäller både ITP 2 och den pensionslösning man valt för sin ITPK-premie.

Man kan tala med Alecta (för ITP 2 och ITPK Familjeskydd) samt det bolag man själv valt för ITPK.

Vem betalar ITP-premien vid en konkurs?

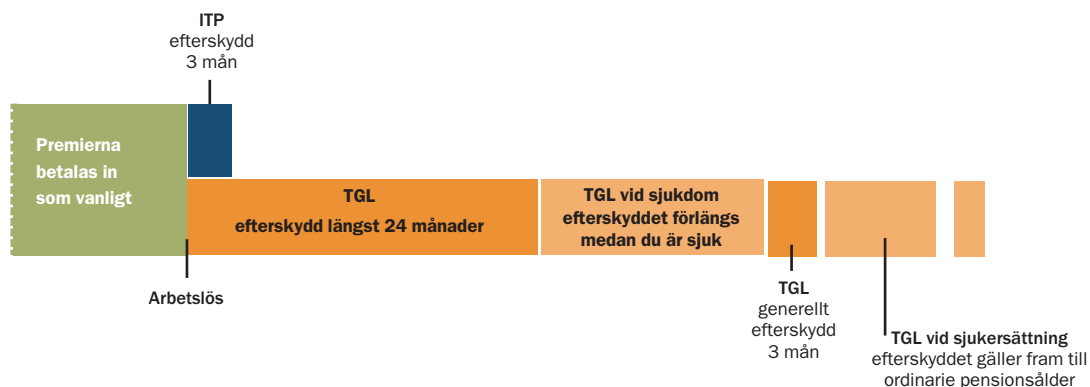
Vid en konkurs kanske Alecta inte kan få in ITP-premierna under hela uppsägningstiden. Men då upprätthålls ändå ITP-försäkringen tack vare en garantiregel i ITP-planen. Blir lönen förändrad ska därför arbetsgivaren som vanligt anmäla den nya lönen till Alecta.

Om arbetsgivaren fortsätter att driva rörelsen efter konkursen, brukar en överenskommelse träffas med konkursförvaltaren om hur ITP-premierna ska betalas.

Tjänstegruppplivförsäkring – TGL

För tjänstegruppplivförsäkringen (TGL) finns ett efterskydd om man blir arbetslös och är arbetsökande. Efterskyddet gäller lika lång tid som försäkringen varit i kraft innan anställningen upphörde, dock längst i 24 månader. Efter den perioden gäller ett generellt efterskydd på tre månader.

Den som blir sjuk under efterskyddstiden får efterskyddet förlängt med lika lång tid som sjukdomen varar. Får man sjukersättning från Försäkringskassan, gäller TGL fram till pensionsåldern.



Råd till den som riskerar att mista arbetet

- 1 Tag kontakt med klubben eller förbundet så snart det blir tal om driftsinskränkningar, konkurs eller liknande.
- 2 Bevaka lönefordran vid en konkurs. Förbundet hjälper till.
- 3 Sänd in en ansökan till det trygghetsråd som företaget är anslutet till, om uppsägningen sker på grund av arbetsbrist.
- 4 Anmäl dig hos den offentliga arbetsförmedlingen senast den första arbetslösa dagen.
- 5 Vänd dig till arbetslöshetskassan för att ansöka om ersättning.

Så får man kontakt med Trygghetsråden

Om arbetsgivaren omfattas av omställningsavtalet och man blir uppsagd på grund av arbetsbrist, ska både den uppsagde och arbetsgivaren snarast efter uppsägningen ta kontakt med TRR Trygghetsrådet eller Trygghetsrådet TRS. Trygghetsråden bedömer också om den uppsagde har rätt till avgångsersättning (AGE).

Blanketter beställer man hos Trygghetsrådets regionkontor, huvudkontor eller via deras hemsidor.

Adresser och telefonnummer

TRR Trygghetsrådet

Postadress: Box 16291
103 25 STOCKHOLM

Besöksadress: Jakobsgatan 6

Telefon: 020-56 08 01
08-406 91 00

Fax: 08-24 16 13

Hemsida: www.trr.se

E-post: info@trr.se

Trygghetsrådet TRS

Postadress: Rehnsgatan 11
113 57 STOCKHOLM

Telefon: 08-442 97 30

Fax: 08-442 97 49

Hemsida: www.trs.se

E-post: trygghetsradet.trs@trs.se

Ersättningar till efterlevande

När man avlider kan familjen ha rätt till ersättning från två håll. Dels från de lagstadgade försäkringarna, dels från de kollektivavtalade.

Enligt lag

Omställningspension

Änka, änklings, registrerad partner och sambo, som inte fyllt 65 år, kan få omställningspension under en begränsad tid. För sambo krävs dock att de tidigare varit gifta med varandra eller att de har, har haft eller väntar gemensamt barn. Läs mer från och med sidan 96.

Barnpension

Barn får barnpension till och med den månad det fyller 18 år. Barnpensionen förlängs om barnet studerar på grundskole- eller gymnasienivå längst till och med juni det år barnet fyller 20 år. Läs mer på sidan 98.

Änkepension

En änka som sedan 1989 var gift med den avlidne kan få änkepension från tilläggspensionen inklusive folkpensionstillägg enligt övergångsregler. För att få folkpensionstillägg måste änkan vara yngre än 65 år. ATP-delen av tilläggspensionen kan betalas ut livet ut. Läs mer från och med sidan 98.

Enligt kollektivavtal

ITPs familjepension (gäller enbart ITP 2 för födda 1978 eller tidigare)

ITPs familjepension betalas ut på lön över 7,5 inkomstbasbelopp till änka, änklings, registrerad partner och barn. Däremot kan inte sambo få familjepension från ITP. ITPs familjepension betalas ut livsvarigt till änka, änklings och registrerad partner. Barn får ITPs familjepension till och med den månad det fyller 20 år. Läs mer på sidan 101.

Återbetalningsskydd

Om den avlidne valt återbetalningsskydd, får i första hand make, registrerad partner eller sambo och i andra hand barn efterlevandepension. Efterlevandepensionen är lika med värdet av de inbetalade pensionsavgifterna. Den betalas som regel ut i fem år, men utbetalningstiden kan vara längre. Läs mer på sidan 102.

Familjeskydd

Om den avlidne valt familjeskydd, får i första hand make, registrerad partner eller sambo och i andra hand barn, familjeskyddet. Man kan skriva ett särskilt förordnande, men det kan endast omfatta personer som enligt inkomstskattelagen kan vara förmånstagare för pensionsförsäkring. Familjeskyddet betalas ut under 5, 10, 15 eller 20 år, beroende på vad man valt. Läs mer på sidan 103.

Tjänstegrupplivförsäkring, TGL

Om man avlider innan pensioneringen betalas ett engångsbelopp ut från tjänstegrupplivförsäkringen, TGL. Har den avlidne inte skrivit ett särskilt förmånstagarförordnande tillfaller beloppet i tur och ordning make, barn eller föräldrar. Läs mer från och med sidan 106.

Ersättningar till efterlevande

	Till änka	Till änklings/ reg partner	Till sambo	Till barn	Från
Genom ITP 1/ ITPK-valet	Familjeskydd	Familjeskydd	Familjeskydd	Familjeskydd	Alecta
Genom ITP 1/ ITPK-valet	Återbetalnings- skydd	Återbetalnings- skydd	Återbetalnings- skydd	Återbetalnings- skydd	Valt försäkringsbolag
Ersätter endast lön över 7,5 inkomst- basbelopp*	ITPs familjepension	ITPs familjepension		ITPs familje- pension	Alecta
Ersätter endast lön under 7,5 inkomst- basbelopp	Omställnings- pension. Änkepension enligt övergångs- bestämmelser	Omställnings- pension	Omställnings- pension	Barnpension	Försäkrings- kassan
Livförsäkring	TGL	TGL	TGL	TGL	Alecta, Bliwa, Folksam, Länsförsäkringar Liv, SEB Trygg Liv, Skandia

* (gäller endast ITP 2 för födda 1978 eller tidigare)

● **Berörda lagar och avtal**

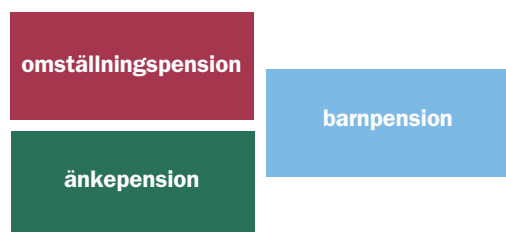
- Lagen om efterlevandepension och efterlevandestöd till barn
- ITP-avtalet
- TGL-avtalet

Lagstadgad efterlevandepension

En efterlevande änka, änklings, registrerad partner eller sambo kan få **omställningspension** och **förlängd omställningspension** från Försäkringskassan. Barn får **barnpension** från Försäkringskassan. Enligt övergångsregler kan en änka få **änkepension**.

Pensionerna beräknas som en inkomstgrundad pension utifrån den inkomst den avlidne haft. Om den avlidne saknat eller haft en låg inkomst, kan pensionen betalas ut som en **garantipension**.

Om den avlidne hade sjukersättning, aktivitetsersättning eller ålderspension enligt lag, så betalas efterlevandepensionen ut från och med månaden efter dödsfallet. I annat fall sker utbetalning från och med dödsfalls månaden.



Underlag för inkomstgrundad efterlevandepension

Den inkomstgrundade efterlevandepensionen beräknas på den pensionsbehållning som den avlidne har tjänat in i det nya ålderspensionssystemet till och med året före dödsfallet. Är den avlidne 65 år eller äldre, räknas pensionsbehållningen till och med det år då den avlidne fyllde 64 år.

Är den avlidne yngre än 65 år kan (förutom den intjänade, faktiska pensionsbehållningen) en antagna pensionsbehållning beräknas som om den avlidne arbetat fram till och med det år då han eller hon skulle ha fyllt 64 år. Förutsättningen för detta är att den avlidne under minst tre av de fem åren närmast före dödsfallsåret har tjänat in pensionsrätt för ålderspension.

För att beräkna den antagna pensionsbehållningen fastställs en antagandeinkomst. Den motsvarar det genomsnittliga pensionsunderlaget (summan av pensionsgrundande inkomst, PGI, och pensionsgrundande belopp, PGB) för de i inkomsthänseende mellersta tre av de fem åren närmast före dödsfalls-

året. Pensionsunderlaget för respektive år räknas om med inkomstindex till och med dödsfallsåret.

Den antagna pensionsbehållningen beräknas på antagandeinkomsten från dödsfallsåret till och med det år den avlidne skulle ha fyllt 64 år. Både den faktiska och den antagna pensionsbehållningen beräknas som om hela pensionsavgiften på 18,5 procent hade tillgodoräknats som inkomstpension.

Underlaget för efterlevandepensionen får man sedan genom att dela summan av den faktiska pensionsbehållningen och eventuell antagen pensionsbehållning med ett delningstal. Som delningstal används det delningstal som för inkomstpensionen gäller för de personer som fyller 65 år i januari dödsfallsåret. Underlaget för efterlevandepensionen kan sägas motsvara en tänkt ålderspension från 65 års ålder.

Ovanstående beskrivning gäller då den avlidne är född 1954 och senare. Är den avlidne född 1938 – 1953 sker beräkningen som om han eller hon helt hade tillhört det nya ålderspensionssystemet och att hela pensionsavgiften på 18,5 procent gått till inkomstpensionen.

Är den avlidne född före 1938 sker beräkningen däremot genom det gamla ATP-systemet. Efterlevandepensionsunderlaget motsvarar en tilläggs-pension beräknad på de ATP-poäng som den avlidne tjänat in, med ett tillägg av en poäng som kompensation för folkpensionen.

Omställningspension

Rätt till omställningspension

En änka, änklings eller registrerad partner har rätt till omställningspension om denne

- är under 65 år
- stadigvarande sammanbodde med den avlidne vid dödsfallet samt antingen
 - varit sammanboende sedan minst fem år eller
 - har vårdnaden om barn under 18 år.

Är man sammanboende vid dödsfallet utan att vara gifta måste man dessutom uppfylla ett av nedanstående krav

- ha, ha haft eller vänta gemensamt barn
- tidigare varit gifta med varandra.

Omställningspensionen betalas ut under tolv månader.

Rätt till förlängd omställningspension

När perioden med omställningspension (tolv månader) har gått ut kan den efterlevande ha rätt till förlängd omställningspension. En förutsättning för detta är att den efterlevande har vårdnaden om och sammanbor med barn under 18 år. Detta barn ska ha vistats stadigvarande i makarnas hem vid dödsfallet.

Omställningspensionen förlängs i tolv månader. Fyller det yngsta barnet 18 år under tolv månadersperioden, upphör dock omställningspensionen vid den tidpunkten. Den förlängda omställningspensionen betalas alltid ut så länge den efterlevande har vårdnaden om barn under tolv år.

Rätten till förlängd omställningspension upphör dock om den efterlevande gifter sig, eller blir sammanboende med någon som den efterlevande har barn med eller tidigare varit gift med.

Omställningspensionens storlek

Inkomstgrundad omställningspension och förlängd omställningspension är 55 procent av efterlevandepensionsunderlaget, oavsett om det finns barn som ska ha barnpension eller inte.

Garantipension och omställningspension

En efterlevande som har rätt till omställningspension, men där den avlidne saknat pensionsgrundande inkomst eller haft en låg sådan, kan få garantipension. Garantipensionens basnivå är 2,13 prisbasbelopp (7 153 kronor per månad under år 2007). Basnivån ska minskas med hela den inkomstgrundade omställningspension den efterlevande har rätt till.

Basnivån ska även minskas om den avlidne har en försäkringstid som är kortare än 40 år. Det krävs minst tre års försäkringstid för att garantipension ska kunna betalas ut. Som försäkringstid räknas tid då den avlidne varit bosatt i Sverige från 16 års ålder till och med det år han eller hon fyllde 64 år. Om den avlidne inte fyllt 64 år vid dödsfallet kan, förutom den faktiska försäkringstiden, även framtida försäkringstid få räknas.

Som faktisk försäkringstid räknas den tid som den avlidne varit bosatt i Sverige från 16 års ålder till och med året innan dödsfallet. Om den faktiska försäkringstiden är minst fyra femtedelar av den möjliga tiden, räknas hela tiden från och med dödsfallet till och med det år den avlidne skulle ha fyllt

64 år som framtida försäkringstid. I annat fall kvoterar tiden fram till 64 år.

Garantipensionen betalas ut till en efterlevande som är bosatt i Sverige. Enligt en EU-förordning betalas den även ut om den efterlevande flyttar till ett annat EU-land. Motsvarande gäller även vid flytt till ett land som vi har en konvention med. (Se vidare kapitel ”Arbete utomlands”, sidan 165.)

Övergångsbestämmelser för omställningspension

Ovanstående regler om inkomstgrundad omställningspension och garantipension gäller vid dödsfall från och med den 1 januari 2003. Skedde dödsfallet innan dess så beräknas den inkomstgrundade omställningspensionen enligt de tidigare reglerna för tilläggspension (ATP) med ett tillägg om 90 procent av prisbasbeloppet, vilket motsvarar folkpensionsdelen.

Omställningspension betalas enligt de tidigare reglerna ut under sex månader. För att ha rätt till förlängd omställningspension ska den efterlevande ha vårdnaden om barn under tolv år.

Utöver inkomstgrundad omställningspension kan den efterlevande ha rätt till garantipension. Garantipensionen beräknas utifrån en basnivå som är 2,15 prisbasbelopp. Basnivån ska minskas med hela omställningspensionen upp till 1,49 prisbasbelopp och med 44 procent av omställningspensionen därutöver.

90-procentstillägget ovan och garantipensionens basnivå minskas om den försäkrade inte varit bosatt i Sverige i 40 år eller inte har 30 år med ATP-poäng.

Övergångsbestämmelser för särskild efterlevandepension

Enligt den lagstiftning som gällde före år 2003 kunde en vuxen efterlevande som uppfyllde villkoren för rätt till omställningspension för tid därefter ha rätt till särskild efterlevandepension. Ett krav var att den efterlevandes försörjningsförmåga var nedsatt med minst en fjärdedel på grund av arbetsmarknadsmässiga skäl, nedsatt hälsa eller liknande orsak.

Den som har rätt till särskild efterlevandepension vid utgången av år 2002 kan även i framtiden beviljas pensionen så länge rätten består, som längst till 65 år.

Barnpension

Rätt till barnpension

Den avlidnes barn har rätt till barnpension till och med den månad barnet fyller 18 år. Om barnet vid den tidpunkten fortfarande går i grund- eller gymnasieskola förlängs tiden med pension, som längst till och med juni månad det år då barnet fyller 20 år.

Det har ingen betydelse var barnet är bosatt eller om föräldrarna var gifta eller inte.

Barnpensionens storlek

Inkomstgrundad barnpension till ett barn under tolv år, är 35 procent av efterlevandepensionsunderlaget. När barnet fyller tolv år sänks barnpensionen till 30 procent. Är barnet äldre än tolv år när föräldern avlider är barnpensionen 30 procent av efterlevandepensionsunderlaget.

Finns det flera barn med rätt till barnpension, ökar beloppet med 25 procent av efterlevandepensionsunderlaget för varje ytterligare barn så länge något barn är under tolv år. Om yngsta barnet är äldre än tolv år ökar beloppet i stället med 20 procent. Det sammanlagda pensionsbeloppet delas lika mellan barnen.

Har båda föräldrarna avlidit är barnpensionen 35 procent av respektive förälders efterlevandepensionsunderlag, även om barnet är äldre än tolv år. Finns det flera barn, med rätt till barnpension, ökar beloppet med 25 procent av efterlevandepensionsunderlaget för varje ytterligare barn, även när yngsta barnet är äldre än tolv år.

Om det sammanlagda beloppet till barn överstiger efterlevandepensionsunderlaget minskas barnpensionerna proportionellt, så att summan motsvarar detta underlag. Om det samtidigt betalas ut omställningspension eller änkepension sker motsvarande om barnpensionerna uppgår till mer än 80 procent av efterlevandepensionsunderlaget.

Efterlevandestöd till barn

Ett barn är garanterat att ersättningen efter den avlidne föräldern minst uppgår till 40 procent av prisbasbeloppet (1 343 kronor per månad under år 2007). Detta kallas för efterlevandestöd till barn och är oberoende av om den avlidne föräldern var bosatt i Sverige eller inte. Däremot måste barnet vara bosatt i Sverige.

Efterlevandestödet minskas med hela den inkomstgrundade barnpension som barnet har rätt till.

Övergångsbestämmelser för barnpension

Ovanstående regler om inkomstgrundad barnpension gäller vid dödsfall från och med den 1 januari 2003. Skedde dödsfallet innan dess så beräknas den inkomstgrundade barnpensionen enligt de tidigare reglerna för tilläggspension (ATP) med ett tillägg om 25 procent av prisbasbeloppet, vilket motsvarar folkpensionsdelen.

Änkepension

Övergångsbestämmelser för änkepension

Reglerna om omställningspension trädde i kraft den 1 januari 1990. Innan dess fanns det regler som gav en efterlevande kvinna rätt till änkepension när mannen avled. Däremot hade efterlevande änkling ingen rätt till pension. Genom övergångsregler kan änkepension fortfarande betalas ut enligt de tidigare reglerna även om dödsfallet inträffar nu eller framöver. Änkepensionen kan vara såväl inkomstgrundad som en garantipension.

Principen för de äldre reglerna var att änkepensjonens ATP-belopp betalades ut så länge änkan levde, även efter 65 år, medan folkpensionsbeloppet upphörde vid 65 år. För rätt till ATP-beloppet krävdes äktenskap, medan efterlevande sambo kunde få folkpensionsbeloppet om hon hade barn med mannen eller tidigare varit gift med honom.

Rätt till änkepension

För att änkan ska rätt till änkepension enligt övergångsreglerna krävs att hon var gift med mannen den 31 december 1989 och att hon är gift med honom när han avlider och

- att hon har varit gift med mannen i minst fem år och att de gifte sig senast den dag mannen fyllde 60 år eller
- att hon har barn med mannen.

Är änkan född 1945 eller senare krävs att hon uppfyller något av dessa två senaste villkor redan den 31 december 1989.

Den inkomstgrundade änkepensjonens storlek

Den inkomstgrundade änkepensjonen beräknas utifrån den tilläggspension (ATP) som den avlidne tjänat in. Är han 65 år eller äldre beräknas änkepension utifrån hans ålderspension. Har han inte fyllt 65 år vid dödsfallet beräknas i stället änkepen-

sionen på en antagen förtidspension, som är beräknad enligt i princip de regler som gällde före år 2003. Är den avlidne född 1954 eller senare beräknas en förtidspension per januari 2003, eftersom han inte tjänar in ATP-poäng efter år 2002.

Är änkan född 1945 eller senare sker dock beräkningen av tilläggs pensionen endast på de år med ATP-poäng som mannen tjänat in till och med 1989.

Änkepensionen är 40 procent av tilläggs pensionen om det inte finns något barn som ska ha barnpension efter den avlidne. I annat fall är änkepensionen 35 procent av tilläggs pensionen.

Om änkan är yngre än 65 år får hon även ett tillägg till änkepensionen som motsvarar det tidigare folkpensionsbeloppet. Tillägget är 90 procent av prisbasbeloppet (3 023 kronor per månad under år 2007). Har mannen inte tillgodoräknats 30 år med ATP-poäng för tilläggs pensionen ska tillägget reduceras i motsvarande grad. Har änkan inte fyllt 50 år och inte sammanbor med barn under 16 år, så reduceras tillägget dessutom med en femtondel för varje år som fattas till 50 år.

Är änkan född 1944 eller tidigare betalas änkepensionen ut i stället för omställningspensionen. Är hon däremot född 1945 eller senare betalas änkepensionen ut till den del den överstiger omställningspensionen samt när omställningspensionen upphört.

Änkepensionens storlek efter 65 år

Är änkan född före 1930 får hon behålla änkepensionen så länge hon lever och inte gifter om sig.

Är änkan född 1930 – 1944 minskas änkepensionen från och med 65 års ålder med ankans egna inkomstgrundade ålderspension. Ålderspensionen beräknas som om hon har enbart tilläggs pension enligt de tidigare ålderspensionsreglerna. Beroende på vilket år änkan är född är hon dock garanterad en viss nivå av makarnas sammanlagda ålderspension beräknad som tilläggs pension:

Född	Procent	Född	Procent
1930	60 %	1933	54 %
1931	58 %	1934	52 %
1932	56 %	1935 – 44	50 %

Denna regel innebär dock inte att änkepensionen kan öka från 65 års ålder.

Är änkan född 1945 eller senare minskas änkepensionen från och med 65 års ålder med ankans faktiska inkomstgrundade ålderspension. I detta fall finns det inte någon garantiregel.

Garantipension och änkepension

Har den avlidne inte tjänat in någon tilläggs pension eller endast en låg sådan, kan en änka, som inte fyllt 65 år, ha rätt till garantipension. Är änkan född 1945 eller senare har hon dock inte rätt till garantipension. I vissa fall kan även en kvinna som varit sammanboende, utan att vara gift, med mannen ha rätt till garantipension.

Garantipensionens storlek

Garantipensionens basnivå är 2,13 prisbasbelopp (7 153 kronor per månad under år 2007). Basnivån ska minskas med hela den inkomstgrundade änkepension eller omställningspension den efterlevande har rätt till.

Basnivån ska även minskas om den avlidne har en försäkringstid som är kortare än 40 år. Det krävs minst tre års försäkringstid för att garantipension ska kunna betalas ut. Som försäkringstid räknas tid på samma sätt som gäller för garantipension till omställningspension (se sidan 96).

Garantipensionen betalas ut till en efterlevande som är bosatt i Sverige. Enligt EU-förordning betalas den även ut om den efterlevande flyttar till ett annat EU-land. Motsvarande gäller även vid flytt till ett land som vi har en konvention med. (Se vidare i kapitel "Arbete utomlands", sidan 165.)

Kollektivavtalad efterlevandepension

ITPs familjepension	Återbetalningsskydd
Familjeskydd	TGL

Ny ITP-plan från juli 2007

Den 1 juli 2007 börjar den nya ITP-planen att gälla. Är man född 1979 eller senare gäller ITP 1, där man själv måste välja efterlevandeskydd för att det ska finnas något. Är man född 1978 eller tidigare gäller ITP 2, som motsvarar den tidigare ITP-planen med vissa förändringar. Även här kan man själv välja efterlevandeskydd.

Arbetsgivare som har tecknat eller kommer att teckna kollektivavtal efter april 2006, kan få tillämpa ITP 1 för alla tjänstemän även de som är födda 1978 eller tidigare. Detta ska dock godkännas av berörd central förbundspart.

ITP 1 (för den som är född 1979 eller senare)

Återbetalningsskydd

I ITP 1-valet kan man välja en eller flera förvaltare av ITP-premien. Premien används till en ålderspension som man kan välja att kombinera med ett återbetalningsskydd.

Återbetalningsskyddet innebär att om man avlider innan ITPs ålderspension betalas ut, så betalar försäkringsbolaget ut värdet av de inbetalade pensionspremierna till de efterlevande i form av efterlevandepension. Hur stor pensionen blir beror på hur stor pensionspremie som har betalats in och hur pengarna har förräntats eller vad fondandelarna är värda.

Pensionen betalas som regel ut i fem år. Avlider man sedan ålderspensionen börjat betalas ut och fortfarande har ett återbetalningsskydd, så betalas återbetalningsskyddet ut till de efterlevande under den valda utbetalningsstiden för ålderspensionen, dock längst i 20 år.

Förmånstagare till återbetalningsskyddet är samma som för familjeskydd. Om man inte har skrivit

ett särskilt förmånstagarförordnande tillfaller beloppet i första hand make/maka, registrerad partner eller sambo och i andra hand barn oavsett ålder. Se även "Familjeskydd" nedan.

För att få mer information om återbetalningsskyddet kan man vända sig till det försäkringsbolag man har valt för förvaltningen av ITP-premien. Där kan man även få veta mer om vilka möjligheter förmånstagaren har för att välja en annan utbetalningsstid. Mer information om återbetalningsskyddet finns också i kapitlet "Viktiga val; ITP1-valet".

Familjeskydd

Familjeskyddet är en tidsbegränsad efterlevandepension som gäller fram till pensioneringen. Genom ITP 1-valet, som administreras av Collectum, kan man välja att teckna familjeskydd hos Alecta.

Man väljer om det årliga beloppet ska vara ett, två, tre eller fyra prisbasbelopp. Beloppet betalas ut som en pension med en tolfteedel varje månad under den utbetalningstid man har valt. Man kan välja fem, tio, femton eller tjugo års utbetalning. Premien för familjeskyddet fastställs för ett år i taget och påverkas förutom av antal prisbasbelopp och antal utbetalningsår, även av den försäkrades ålder. Ju äldre den försäkrade är desto högre blir premien. Premien för familjeskyddet tas från den avgift som arbetsgivaren betalar för ITPs ålderspension.

När man har gjort ett ITP 1-val skickar Collectum en bekräftelse på valet. Där kan man se om man har valt att komplettera med familjeskydd och i så fall med vilket försäkringsbelopp. Det framgår även av värdebeskedet från Collectum om man har valt familjeskydd.

Vem får pengarna?

I villkoren för familjeskyddet finns ett så kallat generellt förmånstagarförordnande som anger att pengarna i tur och ordning betalas ut till:

- make/maka, registrerad partner eller sambo
- barn oavsett ålder.

Med sambo ovan menas ogift person som under äktenskapsliknande förhållande sammanbor med ogift försäkrad. Dessutom måste paret

- ha/ha haft eller vänta gemensamt barn *eller*

- tidigare varit gifta med varandra *eller*
- stadigvarande sammanbott sedan minst sex månader.

Genom ett särskilt förmånstagarförordnande kan man ändra det generella förordnandet. Valet av förmånstagare begränsas dock i inkomstskattelagen. Förmånstagare i ett särskilt förordnande kan vara:

- a) make/maka eller tidigare make
- b) sambo eller tidigare sambo
- c) registrerad partner eller tidigare registrerad partner
- d) barn, styvbarn eller fosterbarn.

Med det särskilda förmånstagarförordnandet kan man även ändra ordningen på förmånstagarna eller fördela beloppet mellan personer enligt ovan. Vill man ändra förordnandet beställer man en blankett för ändrat förmånstagarförordnande för ITP 1 från Collectum.

Familjeskyddets storlek

Så här stort är månadsbeloppet under år 2007:

Försäkringsbelopp	Utbetalning per månad
1 prisbasbelopp	3 358 kronor
2 prisbasbelopp	6 717 kronor
3 prisbasbelopp	10 075 kronor
4 prisbasbelopp	13 433 kronor

Försäkringsbeloppet värdesäkras under utbetalningstiden genom anknytning till prisbasbeloppet. Värdesäkringen sker den 1 januari varje år.

Utbetalning av familjeskydd

Familjeskyddet betalas ut av Alecta från och med månaden efter dödsfallet. Det betalas ut månadsvis under den valda utbetalningstiden. Utbetalningen upphör dock senast när den avlidne skulle ha fyllt 70 år.

Förmånstagaren kan skjuta upp utbetalningen av familjeskyddet, dock inte längre än ovanstående tidsgräns. Beloppet ökas då med 0,25 procent för varje månad det skjuts upp. Det är viktigt att man begär uppskjutningen innan man har tagit emot någon utbetalning.

Man kan när som helst under utbetalningstiden avstå från att vara förmånstagare. Pensionen betalas då i stället ut till den eller de förmånstagare som kommer närmast i turordning. Har man avstått från att vara förmånstagare, kan man sedan inte ändra detta beslut. Om det i framtiden kommer att saknas förmånstagare återgår dock utbetalningen till den som tidigare avstod från att vara förmånstagare.

Efterskydd

Har man valt familjeskydd och detta inte kommer att gälla längre på grund av att anställningen upphört, finns ett efterskydd. Efterskyddet gäller inte om anställningen upphört och man har tagit ut en hel ålderspension från ITP. Efterskyddet gäller som längst i tre månader, men inte längre än man har varit anställd.

ITP 2 (för den som är född 1978 eller tidigare)

ITPs familjepension

De efterlevande kan få ITPs familjepension om den avlidne vid dödsfallet hade en lön över 7,5 inkomstbasbelopp eller har haft det dessförinnan, men efter 28 års ålder. Familjepensionen gäller även om den avlidne var äldre än 65 år och om han/hon innan pensioneringen haft en lön över 7,5 inkomstbasbelopp. Familjepensionen betalas ut av Alecta från och med månaden efter dödsfallet.

Från och med april år 2008 kan den försäkrade välja att avstå från framtida intjänande av familjepension. Den familjepension som redan är intjänad finns dock kvar i försäkringen.

Premien, som inte längre betalas för familjepensionen betalas istället till en förstärkt ITPK-pension. En del av premien kan även användas till ett höjt familjeskydd enligt ITP 1. Har man en gång avstått från framtida intjänande av ITPs familjepension gäller detta för all framtid, även vid byte av arbetsgivare.

Rätt till familjepension för änka/änkling/registrerad partner

En änka, änkling eller registrerad partner kan få familjepension från ITP om hon/han uppfyller ett av dessa villkor:

- Hon/han har gift sig med den avlidne innan denne fyllde 60 år.
- Hon/han har gift sig med den avlidne efter det att denne fyllt 60 år och de har varit gifta i fem år eller de har gemensamma barn.

Däremot har sambo ingen rätt till familjepension.

Familjepensionen betalas hela livet ut om den efterlevande inte gifter om sig (se sidan 104).

Rätt till familjepension för barn

Den avlidnes biologiska och adopterade barn som inte fyllt 20 år får också del av familjepensionen. Barn får familjepension till och med den månad barnet fyller 20 år.

Familjepensionens storlek

Familjepensionen beräknas först som ett grundbelopp enligt tabellen. Sedan fördelas grundbeloppet på de förmånstagare som för varje månad har rätt till beloppet.

Lön i inkomstbasbelopp	Lön i kronor år 2007	Grundbelopp
7,5 – 20	344 250 – 918 000	32,5 %
20 – 30	918 000 – 1 377 000	16,25 %

ITPs familjepension reduceras om den avlidne hade kortare beräknad tjänstetid än 360 månader.

Har den försäkrade valt att avstå från framtida intjänande av familjepension motsvarar grundbeloppet den redan intjänade familjepensionen.

På Collectums värdebesked redovisas familjepensionens grundbelopp.

Fördelning av familjepensionen

Änka/änkling/registrerad partner får hela grundbeloppet om det inte finns barn som har rätt till ITPs familjepension.

När det finns barn som ska ha del av familjepensionen får änka/änkling/registrerad partner 75 procent av grundbeloppet. Till barn betalas det då ut:

- 1 barn får 55 % av grundbeloppet
- 2 barn får 75 % av grundbeloppet
- 3 barn får 85 % av grundbeloppet.

Procentsatsen ökar med tio procent för varje barn därutöver. Familjepensionen delas lika mellan barnen.

När det inte finns en änka/änkling/registrerad partner med rätt till ITP gäller att:

- 1 barn får 75 % av grundbeloppet
- 2 barn får 110 % av grundbeloppet
- 3 barn får 135 % av grundbeloppet
- 4 barn får 150 % av grundbeloppet.

Procentsatsen ökar med tio procent för varje barn därutöver. Familjepensionen delas lika mellan barnen.

Exempel på utbetalning av ITPs familjepension, se sidan 105.

Frånskilda

Enligt Alectas försäkringsvillkor kan en frånskild make få behålla en del av sin rätt till familjepension från ITP vid äktenskapsskillnad. Vissa regler gäller och man måste kontakta Alecta i samband med äktenskapsskillnaden.

Änkling gift 1989 eller tidigare

Särskild änklingspension upphörde den 1 januari 1990. En änkling som är född 1929 eller tidigare och som varit gift med den avlidna sedan 1989 kan dock få pension enligt övergångsregler. Den avlidna måste också ha varit försäkrad för ITP oavbrutet sedan 1989. Särskild änklingspension är 20 procent av lönen upp till 7,5 prisbasbelopp.

ITPK återbetalningsskydd

I ITPK-valet kan man välja att placera ITPK-premien i valfritt försäkringsbolag. Premien används till en ålderspension som kan kombineras med ett återbetalningsskydd.

Återbetalningsskyddet innebär att om man avlider innan ITPKs ålderspension betalats ut, så betalar försäkringsbolaget ut värdet av de inbetalade pensionspremierna till de efterlevande i form av en efterlevandepension. Hur stor pensionen blir beror på hur stor pensionspremie som har betalats in och hur pengarna har förräntats eller vad fondandelarna är värda.

Pensionen betalas som regel ut i fem år. Avlider man sedan ålderspensionen börjat betalas ut, och fortfarande har ett återbetalningsskydd, så betalas återbetalningsskyddet till de efterlevande under resten av den valda utbetalningstiden för ålderspensionen.

Förmånstagare till återbetalningsskyddet är samma som för ITPK Familjeskydd. Om man inte skrivit ett särskilt förmånstagarförordnande så tillfaller beloppet i första hand make/maka, registrerad partner eller sambo och i andra hand barn. Se även "ITPK Familjeskydd" nedan.

För mer information om återbetalningsskyddet, läs vidare kapitel "Viktiga val; ITPK-valet", sidan 147. Man kan också vända sig till det försäkringsbolag man har valt som förvaltare för ITPK-avgifterna.

ITPK Familjeskydd

Familjeskydd är en tidsbegränsad efterlevandepension som gäller fram till pensioneringen.

Genom ITPK-valet, som administreras av Collectum, kan man välja att teckna ITPK Familjeskydd hos Alecta.

Det finns två försäkringsbelopp att välja på, ett eller två förhöjda prisbasbelopp per år som betalas ut som en pension i fem år. Premien bestäms för ett år i taget. Under år 2007 är den 40 respektive 80 kronor per månad och den tas från den totala ITPK-avgiften som arbetsgivaren betalar.

I framtiden kommer man att få välja familjeskydd enligt ITP 1 istället. Detta innebär att premien ändras från att vara en enhetspremie till att bli åldersberoende. Är man yngre blir premien lägre och är man äldre blir premien högre. Läs mer på sidan 100-101. När man kan få välja det nya familjeskyddet är inte bestämt vid tidpunkten för tryckningen av denna handbok.

När man har gjort ett ITPK-val skickar Collectum en bekräftelse på valet. Där kan man se om man valt att komplettera med ITPK Familjeskydd och i så fall med vilket försäkringsbelopp. Det redovisas även på värdebeskedet från Collectum om man valt att teckna ITPK Familjeskydd.

Vem får pengarna?

I villkoren för ITPK Familjeskydd finns ett så kallat generellt förmånstagarförordnande som anger att pengarna i tur och ordning betalas ut till

- make/maka, registrerad partner eller sambo
- barn oavsett ålder.

Med sambo här menas person som sammanbor med den försäkrade så att sambolagen är tillämplig.

Genom ett särskilt förmånstagarförordnande kan man ändra det generella förordnandet. Valet av förmånstagar begränsas dock i inkomstskattelagen. Förmånstagar i ett särskilt förordnande kan vara:

- a) make/maka eller tidigare make
- b) sambo eller tidigare sambo
- c) registrerad partner eller tidigare registrerad partner
- d) barn, styvbarn eller fosterbarn.

Med det särskilda förmånstagarförordnandet kan man även ändra ordningen på förmånstagarerna eller fördela beloppet mellan personer enligt ovan. Vill man ändra förordnandet beställer man en blankett för ändrat förmånstagarförordnande för ITPK från Collectum.

Storlek på ITPK Familjeskydd

Så här stort är månadsbeloppet under år 2007:

Försäkringsbelopp	Utbetalning per månad i 5 år*
1 förhöjt prisbasbelopp	3 425 kronor
2 förhöjda prisbasbelopp	6 850 kronor

*Försäkringsbeloppet värdesäkras genom anknytning till det förhöjda prisbasbeloppet. Anpassningen sker den 1 januari varje år.

Utbetalning av ITPK Familjeskydd

ITPK Familjeskyddet betalas ut av Alecta från och med månaden efter dödsfallet månadsvis under fem år.

Förmånstagaren kan skjuta upp utbetalningen av ITPK Familjeskydd och då ökas beloppet med 0,25 procent för varje månad det skjuts upp. Det är viktigt att man begär uppskjutningen innan man har tagit emot någon utbetalning.

Man kan när som helst under utbetalningsperioden avstå från att vara förmånstagar. Pensionen betalas då istället ut till den eller de förmånstagar som kommer närmast efter i turordningen. Har man avstått från att vara förmånstagar kan man sedan inte ändra detta beslut.

Efterskydd

Har man valt ITPK Familjeskydd och försäkringen inte kommer att gälla längre på grund av att till exempel anställningen upphört, finns ett efterskydd. Efterskyddet gäller i tre månader, dock inte längre än man har varit anställd.

Fortsättningsförsäkring

Upphör ITPK Familjeskydd att gälla kan man utan hälsoprövning teckna en fortsättningsförsäkring. Det innebär att man upprätthåller det försäkringskydd man har haft genom sin ITPK-försäkring genom att själv betala premien för Familjeskyddet. Man måste teckna fortsättningsförsäkringen inom tre månader från det att ITPK Familjeskydd upphört att gälla. Ansökan beställer man från Alecta.

Övergångsbestämmelser

Om man sedan den 1 januari 1990 varit oförmögen att arbeta och haft rätt till ITPs sjukpension, har man inte haft möjlighet att välja ITPK Familjeskydd.

Under perioden 1 januari – 30 juni 1990 gällde ett generellt ITPK Familjeskydd. Blev man under denna period berättigad till sjukpension enligt ITP-planen gäller det generella ITPK Familjeskyddet utan avbrott så länge rätten till sjukpension består.

ITP 1, ITP 2 och ersättningar enligt lag

Om en efterlevande gifter om sig eller blir sammanboende?

Gifta om sig/registrera partnerskap

En änka eller änkling som har omställningspension och gifter om sig eller registrerar partnerskap får behålla pensionen. Om man däremot gifter om sig eller registrerar partnerskap under tid med förlängd omställningspension upphör den att gälla. Rätten till ITPs familjepension upphör att gälla om man gifter om sig före 60 års ålder. När det gäller Familjeskydd och återbetalningsskydd, upphör inte dessa om man gifter om sig.

Bli sammanboende

En änka eller änkling som blir sammanboende utan att gifta sig behåller sin efterlevandepension. Men en änka/änkling som flyttar ihop med en person som hon/han tidigare varit gift med eller har/har haft barn med, förlorar pension i form av förlängd omställningspension. Däremot får man behålla ITPs familjepension, Familjeskydd och återbetalningsskydd.

Ersättningarna under utbetalningstid

Både lagstadgade efterlevandepensioner, ITPs familjepension samt återbetalningsskydd och familjeskydd är skattepliktig inkomst. Efterlevandestöd till barn är dock fritt från inkomstskatt (se vidare ”Skatt på försäkringsersättningar”, sidan 18).

Inkomstgrundade efterlevandepensioner (omställningspension, barnpension och änkepension) räknas årligen om med samma följsamhetsindex som används för ålderspensionen (se sidan 124). Därmed förändras garantipension samt efterlevandestöd till barn i takt med prisbasbeloppet.

ITPs familjepension är inte knuten till prisbasbeloppet. Det är i stället Alectas styrelse som varje år beslutar om hur stora pensionstillägg som ska betalas ut. Som högst kan tilläggen motsvara inflationen (se sidan 124-125).

Familjeskyddet värdesäkras genom att det är knutet till prisbasbeloppet (ITP 1) respektive det förhöjda prisbasbeloppet (ITP2). Återbetalningsskyddet förändras med återbäring under pågående utbetalning.

Exempel

Omställningspension och barnpension

Jenny, född 1972, avled i januari 2007. Hon efterlämnade maken Fredrik och barnen Stina och Petter, 5 respektive 3 år gamla. Jennys månadslön var 18 000 kr.

Hennes efterlevandepensionsunderlag var 8 500 kr per månad. Eftersom hennes årslön var lägre än 7,5 inkomstbasbelopp betalas ITPs familjepension inte ut.

	Fredrik	Stina 5 år	Petter 3 år
Omställningspension	4 675	–	–
Garantipension	2 478	–	–
Barnpension	–	2 550	2 550
ITPs familjepension	–	–	–
Summa per månad	7 153	2 550	2 550

Eftersom den inkomstgrundade omställningspensionen är så låg får Fredrik även garantipension.

När Petter, som är yngst, fyller 12 år upphör Fredriks omställningspension. Samtidigt sänks barnpensionen till Stina och Petter från att de tillsammans fått 60 procent av efterlevandepensionsunderlaget till 50 procent.

Barnen får barnpension till dess de fyller 18 år. Men om de studerar på grundskole- eller gymnasienivå, förlängs barnpensionen till och med juni det år de fyller 20 år.

ITPK Familjeskydd och återbetalningsskydd kan tillkomma om Jenny valt detta i ITPK-valet.

Exempel

Omställningspension och ITP 2

Janne, född 1965, avled i januari 2007. Han efterlämnade maken Karin och sonen Emil 12 år. Janne och Karin hade bott ihop sedan 1989 och gift sig 1993. Jannes månadslön var 36 000 kr. Hans efterlevandepensionsunderlag var 14 576 kr per månad. Grundbeloppet för ITPs familjepension var 2 572 kr per månad.

	Karin	Emil
Omställningspension	8 017	-
Barnpension	-	4 373
ITPs familjepension	1 929	1 415
Summa per månad	9 946	5 788

Karins omställningspension förlängs efter tolv månader med ytterligare tolv månader, eftersom Emil är mellan 12–18 år. Emil får barnpension till dess han fyller 18 år. Men om han studerar på grundskole- eller gymnasienivå, förlängs barnpensionen till och med juni det år han fyller 20 år.

Karin får behålla ITPs familjepension så länge hon lever, om hon inte gifter om sig före 60 års ålder. Emil får familjepensionen till och med 20-års månaden. När Emils pension upphör ökar Karins familjepension till hela grundbeloppet, d v s 2 572 kr/månad.

Familjeskydd och återbetalningsskydd kan tillkomma om Janne valt detta i ITPK-valet.

Exempel

Änkepension till kvinna född 1944 eller tidigare

Göran, född 1943, avled i februari 2007 och efterlämnade maken Carina, 62 och barnet Johan, 25 år. Göran och Carina gifte sig 1975. Görans månadslön är 22 000 kr och hans antagna tilläggspension 12 600 kr per månad. ITPs familjepension betalas inte ut, eftersom Görans lön var lägre än 7,5 inkomstbasbelopp.

	Carina
Folkpensionstillägg till änkepension	3 023
Änkepension	5 040
ITPs familjepension	-
Summa per månad	8 063

Carina får änkepension, inklusive folkpensionstillägg, till och med månaden innan hon fyller 65 år.

Folkpensionstillägget upphör då och hennes änkepension, beräknad på tilläggspensionen, minskas med hennes egen inkomstgrundade ålderspension. Eftersom hon är född 1944 är hon dock garanterad att få minst 50 % av summan av hennes egen ålderspension och Görans ålderspension. Änkepensionen får emellertid inte bli högre efter 65 år än dessförinnan.

Eftersom Johan är äldre än 20 år får han ingen barnpension.

Familjeskydd och återbetalningsskydd kan tillkomma om Göran valt detta i ITPK-valet.

Exempel

Omställningspension och ITP 1

Anna, född 1979, avlider i september 2007. Hon efterlämnade maken Karl och dottern Emilia 3 år. Anna och Karl är gifta sedan 2003. Annas månadslön är 36 000 kr. Hennes efterlevandepensionsunderlag är 14 576 kr per månad. I ITP-valet, som Anna gör i augusti 2007, väljer Anna familjeskydd med 3 prisbasbelopp att betalas ut i 10 år.

	Karl	Emilia
Omställningspension	8 017	-
Barnpension	-	4 373
Familjeskydd	10 075	-
Summa per månad	18 092	4 373

Efter 12 månader förlängs Karls omställningspension tills Emilia fyller 12 år. Emilia får barnpension till dess att hon fyller 18 år. Men om hon studerar på grundskole- eller gymnasienivå, förlängs barnpensionen som längst till och med juni det år han fyller 20 år.

Karl får behålla **familjeskyddet** i 10 år. **Återbetalningsskydd** kan tillkomma om Anna valt detta i ITP-valet.

Exempel

Omställningspension, änkepension till kvinna född 1945 eller senare samt barnpension och ITP 2

Anders, född 1962, avled i januari 2007. Han efterlämnade maken Marie, 42 år och sonen David, 5 år. Anders och Marie gifte sig 1985. Anders har arbetat sedan 1985. Hans månadslön var 35 000 kr. Efterlevandepensionsunderlaget var 14 908 kr per månad. Grundbeloppet för ITPs familjepension är 2 241 kr per månad.

	Marie	David 5 år
Omställningspension	8 199	-
Barnpension	-	5 218
ITPs familjepension	1 681	1 233
Summa per månad	9 880	6 451

Marie får omställningspension till dess David fyller 12 år. Därefter får hon änkepension inklusive folkpensionstillägg som enbart grundar sig på Anders tilläggspension för åren 1985–1989 d v s beräknas på 5 års pensionspoäng av 30 år. Folkpensionstillägget upphör då Ingrid fyller 65 år. Änkepensionen beräknad på tilläggspensionen minskas då hon fyller 65 år med hennes egen inkomstgrundade ålderspension. Ingrid får ITPs familjepension hela livet ut (ökar till hela grundbeloppet, d v s 2 241 kr/månad, då David fyller 20 år).

David får barnpension till och med 18-års månaden och om han studerar på grundskole- eller gymnasienivå till och med juni det år han fyller 20 år. Han får ITPs familjepension till och med 20-års månaden.

Familjeskydd och återbetalningsskydd kan tillkomma om Anders valt detta i sitt ITPK-val.

Tjänstegrupplivförsäkring

Vad är TGL?

Avtalet om tjänstegrupplivförsäkring, TGL, är ett särskilt kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Avtalet innebär att ett inkomstskattefritt engångsbelopp betalas ut om den försäkrade tjänstemannen avlider före pensioneringen.

Enligt kollektivavtalet är arbetsgivaren skyldig att teckna TGL för alla tjänstemän i företaget, med undantag för dem i befattningar högre än skikt 2 i den tidigare befattningsnomenklaturen. Arbetsgivaren kan dock frivilligt teckna TGL för dessa personer. I vissa fall är också hemmavarande make/maka utan egen TGL medförsäkrad. Det är arbetsgivaren som betalar premierna för TGL.

I januari 2007 finns det sex försäkringsbolag som arbetsgivaren kan välja mellan när det gäller TGL:

- Alecta
- Bliwa
- Folksam
- Länsförsäkringar Liv
- SEB Trygg Liv
- Skandia.

TGL som var tecknad i SPP Liv har under år 2005 förts över till Bliwa.



På Collectums värdebesked kan man se om TGL finns i Alecta.

Arbetstidskrav

För att TGL ska gälla med fulla belopp enligt nedan, krävs att man har en ordinarie arbetstid på minst 16 timmar per vecka, räknat i genomsnitt per månad.

Är den ordinarie arbetstiden minst åtta men mindre än 16 timmar per vecka gäller TGL med halva nedanstående belopp.

Hur stor är ersättningen?

Ersättningen från TGL beräknas med hjälp av prisbasbeloppet. Genom att försäkringarna är knutna till prisbasbeloppet följer de med i kostnadsutvecklingen. Det är prisbasbeloppet det år då dödsfallet inträffar som används. Ersättningar från TGL är fria från inkomstskatt.

Grundbelopp

I första hand betalas ett grundbelopp ut. Det minskar i storlek efter 55 års ålder enligt tabellen. Men så länge den försäkrade har barn under 17 år är grundbeloppet 6 prisbasbelopp. För att TGL ska gälla efter den ordinarie pensionsåldern, vanligen 65 år, krävs att den försäkrade fortsätter att arbeta.

Om den försäkrade vid dödsfallet fyllt	Grundbelopp i prisbasbelopp	Grundbelopp i kronor år 2007
18 men inte 55 år	6,0	241 800
55 men inte 56	5,5	221 650
56 men inte 57	5,0	201 500
57 men inte 58	4,5	181 350
58 men inte 59	4,0	161 200
59 men inte 60	3,5	141 050
60 men inte 61	3,0	120 900
61 men inte 62	2,5	100 750
62 men inte 63	2,0	80 600
63 men inte 64	1,5	60 450
64 men inte 70	1,0	40 300

Barntillägg

Barntillägg betalas ut till vart och ett av den avlidnes arvsberättigade barn under 20 år.

Om barnet vid den försäkrades död	Barntillägg i prisbasbelopp	Barntillägg i kronor år 2007
inte fyllt 17 år	2,0	80 600
fyllt 17 men inte 19 år	1,5	60 450
fyllt 19 men inte 20 år	1,0	40 300

Vem får pengarna?

Den som får ersättningen kallas förmånstagare. I varje livförsäkring finns ett förmånstagarförordnande, det vill säga en bestämmelse om vem som ska ha den

ersättning som betalas ut. Detta har både juridisk och ekonomisk betydelse.

Förmånstagarförordnandet

- gör att försäkringsbeloppet inte räknas in i den avlidnes kvarlåtenskap (det ska noteras i bouppteckningen)
- medför att försäkringsbeloppet upp till sex prisbasbelopp inte kan tas i anspråk för att betala den avlidnes skulder (det blir inte utmätningsbart), när make eller barn är förmånstagare.

För TGLs grundbelopp gäller ett generellt förmånstagarförordnande som skrivits in i TGL-avtalet. Enligt det är förmånstagarna i tur och ordning den försäkrades

- make/maka/registrerade partner
- barn, barnbarn
- föräldrar.

Om det inte finns någon förmånstagare enligt ovan, betalas ett halvt prisbasbelopp (20 150 kronor år 2007) ut till dödsboet som begravningshjälp.

För barntillägget är varje barn förmånstagare.

Särskilt förmånstagarförordnande

Genom att skriva ett särskilt förmånstagarförordnande kan den försäkrade ändra det generella förordnandet. Ändringen kan innebära att man ändrar på ordningen mellan förmånstagarna enligt det generella förordnandet eller att man sätter in någon annan person som förmånstagare. För TGL gäller att man kan sätta in vilken fysisk person som helst som förmånstagare.

Ett förmånstagarförordnande ska vara skriftligt och skickas in till försäkringsbolaget. Därför tar man reda på i vilket försäkringsbolag arbetsgivaren har tecknat TGL för tjänstemännen. Från försäkringsbolaget får man en blankett som heter "Ändrat förmånstagarförordnande för tjänstegrupplivförsäkring (TGL)". På blanketten lämnar man följande uppgifter:

- namn och personnummer för förmånstagaren (eller förmånstagarna)
- om det finns flera förmånstagare, fördelningen mellan dem i procent.

Blanketten sänds därefter in till försäkringsbolaget för registrering. Som en bekräftelse får man en kopia av förordnandet. Får man ändrade familje-

förhållanden och vill sätta in en annan förmånstagare, ska man skriva ett nytt förordnande. Det är det senast registrerade som gäller.

Viktigt att veta för ogifta sambor

Det generella förmånstagarförordnandet gäller inte till förmån för sambo, då ju inte sambo likställs med gift person. En försäkrad som vill att TGL ska tillfalla sin sambo måste därför skriva ett särskilt förmånstagarförordnande. Upphör sammanboendet senare, måste man komma ihåg att ändra förordnandet.

Hur länge gäller ett särskilt förmånstagarförordnande?

Ett särskilt förmånstagarförordnande gäller så länge man är försäkrad, om man inte ändrar det. Byter man anställning utan avbrott från en arbetsgivare som har TGL enligt avtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK till en annan arbetsgivare inom samma avtalsområde så fortsätter det tidigare förmånstagarförordnandet att gälla. Detsamma gäller om anställningen upphör och man kommer att omfattas av TGLs efterskyddsregler. Är man osäker vilket förmånstagarförordnande som gäller för försäkringen kan man alltid skriva ett nytt.

Ändrat förmånstagarförordnande för tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Blanketten innehåller fält för personnummer, namn, adress, och arbetsgivare. Den innehåller också en lista över alternativ för förmånstagare och kryssningsrutor för att välja mellan dem. I övre högra hörnet finns logotypen för alecta.

Genom att kryssa för **alternativ 1** på blanketten vidgar man förmånstagararkretsen. Det innebär att TGL faller ut till andra arvingar (till exempel syskon, syskonbarn), om man saknar make/maka/registrerad partner, barn och föräldrar.

Genom **alternativ 2** gör man sin sambo till förmånstagare.

Genom att fylla i **alternativ 3** kan man göra vilken eller vilka fysiska personer som helst till förmånstagare. En juridisk person (aktiebolag, förening, stiftelse eller liknande) kan däremot inte bli förmånstagare till TGL.

TGLs makeförsäkring

I TGL finns, utöver grundbelopp och barntillägg, en särskild makeförsäkring. Den betalas ut när den försäkrades (den anställdes) make/maka avlider, förutsatt att

- makarna har barn under 17 år och
- den avlidna maken/makan inte har egen TGL.

Till skillnad från den övriga TGL-försäkringen räknas i makeförsäkringen en ogift person som man sammanbor med som make/maka, om det finns ett eller fler gemensamma barn. En sammanboende som av den försäkrade har satts in som förmanstagare till grundbeloppet räknas som make/maka, även om barnen inte är gemensamma.

Beloppet från makeförsäkringen är

- till den försäkrade 0,5 prisbasbelopp (20 150 kronor år 2007)
- till varje barn under 17 år 1 prisbasbelopp (40 300 kronor år 2007).

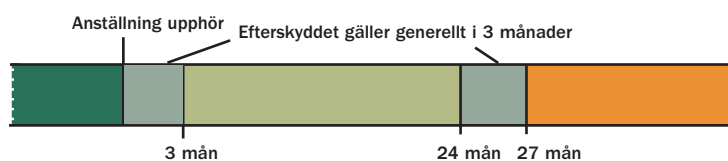
Hur länge har man TGL?

Försäkringen är knuten till anställningen och gäller så länge denna varar. TGL gäller sålunda även när man är tjänstledig, utom vid militär grundutbildning eller om man är tjänstledig för studier enligt lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. I sistnämnda fall finns det dock ett särskilt efterskydd (se nedan).

TGL gäller dock först från och med månaden efter det man fyller 18 år och upphör att gälla vid pensioneringen. För den som kvarstår i tjänst efter den ordinarie pensionsåldern, vanligen 65 år, fortsätter TGL att gälla, dock längst till 70 års ålder. Om man blir sjuk eller får sjukersättning fortsätter TGL att gälla under den tiden, som längst fram till pensionsåldern.

Efterskydd om anställningen upphör

I TGL finns ett efterskydd så att man fortsätter att vara försäkrad tre månader efter det att anställningen har upphört, dock inte om man slutar för att pensionera sig.

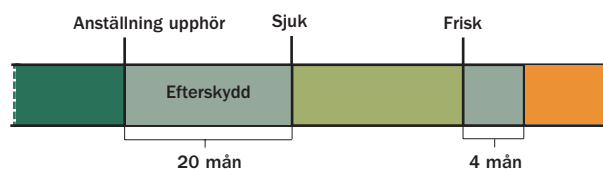


Efterskyddet kan förlängas till lika lång tid som anställningen varat, dock längst till 24 månader, i följande fall:

- om man är arbetslös och söker nytt arbete
- om man får ny anställning men utan TGL
- om man är ledig för studier enligt lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och har rätt till studiemedel eller studiestöd.

Efter denna period gäller det generella efterskyddet på tre månader.

Om man blir sjuk under den tid som efterskyddet gäller, förlängs det med motsvarande tid. Om man får sjukersättning under efterskyddstiden förlängs efterskyddet, som längst fram till ordinarie pensionsålder. Om man bosätter sig utomlands upphör efterskyddet för TGL direkt att gälla.



Fortsättningsförsäkring TGL

Man kan behålla TGL efter det att anställningen eller det förlängda efterskyddet har upphört, genom att teckna en fortsättningsförsäkring till TGL. Man måste ansöka om försäkringen, hos det försäkringsbolag där man haft TGL, inom tre månader efter det att TGL har upphört att gälla.

Fortsättningsförsäkringen kan beräknas lite annorlunda än den vanliga TGL beroende på hos vilket försäkringsbolag TGL har varit tecknad.

Om man får ny anställning där man har TGL, upphör fortsättningsförsäkringen. Fortsättningsförsäkringen kan man ha längst fram till överenskommen pensionsålder. Antingen kan man betala fortsättningsförsäkringen själv eller också låta en ny arbetsgivare, som inte är skyldig att teckna TGL enligt kollektivavtal, betala den.

Dubbla försäkringar

Om den som avlidit har haft flera anställningar kan det finnas flera TGL-försäkringar. Då är det dock bara en av dem som betalas ut – den som är störst.

Garanti att man är med i TGL

Det kan hända att arbetsgivaren försummar att teckna TGL eller inte fullgör andra förpliktelser i TGL-avtalet. Genom en garantibestämmelse kan de efterlevande ändå få sina pengar. En särskild nämnd som Svenskt Näringsliv och PTK har inrättat tillsammans tar upp sådana ärenden.

Försäkringsbesked

Försäkringsbolaget brukar utfärda ett försäkringsbesked. Om försäkringsbolaget har skickat beskedet till arbetsgivaren, ska arbetsgivaren överlämna det till var och en som är försäkrad. Om arbetsgivaren inte får något försäkringsbesked, är han ändå skyldig att informera tjänstemännen om att de är försäkrade.

Andra grupplivförsäkringar

Förutom TGL finns det många andra grupplivförsäkringar som kan gälla vid ett dödsfall. De kan ha tecknats för medlemmar i en facklig organisation eller en förening eller för de anställda i ett företag. Förmåner och villkor varierar.

Anmälan/ansökan om ersättning**Kontakta Försäkringskassan om omställningspension, änkepension och barnpension**

Omställningspensionen och änkepensionen bör man söka snarast då man inte kan få pension för längre tid tillbaka än tre månader. Barnpension kan man få retroaktivt för två år. På Försäkringskassan får man fylla i ansökningsblanketter om pensionerna. Dödsfallsintyg och släktutredning ska bifogas ansökan. Sådan blankett får man från det lokala skattekontoret.

Dödsfall till följd av arbetsskada ska arbetsgivaren anmäla.

Kontakta Alecta om ITP familjepension och Familjeskydd

Man kan anmäla dödsfall till Alecta genom att ringa eller skriva ett brev. Det kan även arbetsgivaren göra. Alecta behöver anmälan även om det inte finns några ersättningar som ska betalas ut på grund av dödsfallet.

Om det finns ersättningar som efterlevande ska få, sänder Alecta en blankett "Svarsblankett", där man kan ange bankkonto för utbetalningen. Dessutom talar Alecta om att blanketten "Dödsfallsintyg och släktutredning" ska skickas in. Den får man hos Skatteverket, folkbokföringen, tel 0771-567 567 eller www.skatteverket.se

Återbetalningsskydd

Collectum meddelar respektive bolag om dödsfall. Man kan även anmäla dödsfall genom att ringa eller skriva direkt till försäkringsbolaget.

Kontakta AFA Försäkring om TFA

Om dödsfallet beror på arbetsskada, kan man få ersättning från TFA. Mer om detta på sidan 77.

Anmälan för TGL

Dödsfallet ska anmälas till det försäkringsbolag där TGL har tecknats. Det kan göras av arbetsgivaren eller av en anhörig. Om man inte vet vilket försäkringsbolaget är, kan man fråga arbetsgivaren. Om TGL finns i Alecta behövs ingen särskild anmälan, utan TGL behandlas automatiskt tillsammans med ITP. Försäkringsbolaget sänder en särskild blankett som ska fyllas i.

För utbetalning av makeförsäkring gäller att den efterlevande maken/makan gör anmälan, eftersom hans/hennes arbetsgivare kanske inte känner till dödsfallet.

Undersök andra grupplivförsäkringar

Anmälan görs till gruppföreträdaren som låter den gå vidare till försäkringsbolaget.

Ålderspensioner

Vi får alla pension från det allmänna, lagstadgade pensionssystemet. Pensionen finansieras bland annat genom avgifter som arbetsgivaren betalar och genom egenavgifter som dras på lönen tillsammans med skatten. Pensionen kan bestå av; tilläggspension, inkomstpension, premiepension och garantipension.

Den allmänna pensionen kompletteras av kollektivavtalad pension, som betalas av arbetsgivaren. För privatanställda tjänstemän inom Svenskt Näringsliv – PTK-området består den kollektivavtalade pensionen av ITP och ITPK.

En ny ITP-plan gäller från den 1 juli 2007. Den innebär att en helt ny ålderspension, ITP 1, gäller för tjänstemän födda 1979 eller senare. För födda 1978 eller tidigare fortsätter den ålderspension som gällt sedan tidigare, ITP 2 och ITPK, att gälla.

Kapitlet innehåller:

Ålderspensionens olika delar	112–113
Pensioner enligt lag	114–119
Pension enligt kollektivavtal	120–122
Så får man pensionen utbetald	123
Pensionerna under utbetalningstiden	124–125

Ålderspensionens olika delar

Ålderspensionen består av flera delar. Lagstadgad pension får den som bor eller har arbetat i Sverige. Kollektivavtalad pension får till exempel de som arbetat hos en arbetsgivare med kollektivavtal inom Svenskt Näringsliv – PTK-området. Dessutom kan man ha ett eget pensionssparande, men det beskrivs inte här.

Pension enligt lag

1999 infördes ett nytt allmänt pensionssystem i Sverige men till följd av övergångsregler får ändå många pension från det gamla systemet. Den allmänna pensionen kan därför bestå av följande delar:

Tilläggs pension får försäkrade födda 1953 eller tidigare. Den är uppbyggd av de två gamla pensionerna folkpension och ATP.

Inkomst pension får födda 1938 eller senare. Den är en del av det nya systemet och grundar sig på hela livsinkomsten. Här är det premien till pensionen, inte själva pensionen, som är bestämd.

Premiepension får födda 1938 eller senare. Den är också en del av det nya systemet och grundar sig på hela livsinkomsten. Pensionspremien är bestämd och placeras i värdepappersfonder, som man själv väljer.

Garantipension är en grundtrygghet för den med låg eller ingen pensionsinkomst alls. Garantipensionen får man rätt till genom bosättnings tid i Sverige.

Vem betalar?

Kostnaden för de lagstadgade pensionerna betalas genom pensionspremier av den försäkrade själv, arbetsgivaren samt staten. Garantipensionen betalas dock via statsbudgeten.

Utbetalningstid

De inkomstgrundade pensionerna (tilläggs pension, inkomst pension och premiepension) betalas ut hela livet från tidigast 61 års ålder, medan garantipensionen betalas ut från 65 år.

Vem sköter pensionerna?

De lagstadgade pensionerna administreras av Försäkringskassan och när det gäller premiepension, även av Premiepensionsmyndigheten (PPM).

Födelseåret avgör

Principen är att ju tidigare född desto större del av den totala pensionen får man i form av tilläggs pension. Ju senare född desto större del i form av inkomst pension och premiepension. Fördelningen görs i 20-delar:

Födelseår	Nya pensionen	Gamla pensionen
	Andel i form av inkomst-pension + premiepension	Andel i form av tilläggs pension
1938	4/20	16/20
1939	5/20	15/20
1940	6/20	14/20
1941	7/20	13/20
1942	8/20	12/20
1943	9/20	11/20
1944	10/20	10/20
1945	11/20	9/20
1946	12/20	8/20
1947	13/20	7/20
1948	14/20	6/20
1949	15/20	5/20
1950	16/20	4/20
1951	17/20	3/20
1952	18/20	2/20
1953	19/20	1/20
1954–	20/20	0

Födda 1938 eller senare arbetar efter sitt 64:e år bara ihop till inkomst pension och premiepension, men då fullt ut (20/20).

En garantiregel finns för födda 1938–1953. De är garanterade att få en total allmän ålderspension som är minst så stor som den tilläggs pension (ATP med folkpensionstillägg) som de tjänat in till och med 1994. Läs mer om denna ”ATP-garanti” på sidan 119.

Födda 1954 eller senare får hela sin allmänna pension i form av inkomst pension och premiepension.

Födda 1937 eller tidigare har särskilda övergångsregler. De får i princip samma pension efter skatt som de gamla pensionssystemen folkpension och ATP tidigare gav. Se sidan 119.

Pension enligt kollektivavtal

Utöver den lagstadgade pensionen finns pension enligt kollektivavtal. För privatanställda tjänstemän inom Svenskt Näringsliv – PTK-området gäller ett nytt avtal från den 1 juli 2007. Enligt det nya avtalet tillhör man antingen den helt nya ITP 1, eller ITP 2 + ITPK som båda gällt sedan tidigare men nu delvis förändras.

Enligt huvudregeln tjänar man in ITP 1 eller ITP 2 + ITPK beroende på vilket år man är född. Födda 1979 eller senare får ITP 1 (ITP 1 kan dock tidigast tjänas in från januari 2007), och födda 1978 eller tidigare får ITP 2 + ITPK.

En avvikelse från huvudregel gäller arbetsgivare som blivit kollektivavtalsbundna efter den 25 april 2006. De kan låta samtliga anställda tjänstemän tjäna in ITP 1, oavsett födelseår. En förutsättning för detta är att arbetsgivaren fått ett godkännande av berörd central förbundspart.

En annan avvikelse är att den som är född 1978 eller tidigare och har en lön som överstiger 10 inkomstbasbelopp, kan komma överens med arbetsgivaren om att tjäna in ITP 1 istället för ITP 2 + ITPK. Läs mer på sidan 154.

ITP 1 grundar sig på inkomsten från tidigast 25 till 65 års ålder. Om man fortsätter att arbeta efter 65 års ålder kan man komma överens med arbetsgivaren om att pensionspremier ska fortsätta att betalas in.

Premien är en bestämd andel av lönen, men är olika stor i olika inkomstskikt. Man väljer själv var och hur premien ska förvaltas, i en traditionell försäkring eller i en fondförsäkring. Men, minst hälften ska placeras i en traditionell försäkring.

ITP 2 är en andel av den sista pensionsmedförande lönen. Olika procentsatser gäller för olika inkomstskikt. Man arbetar ihop till ITP 2 från tidigast 28 års ålder och längst till man fyller 65 år.

ITPK grundar sig på inkomsten från tidigast 28 och längst till 65 års ålder. Premien är bestämd till två procent av den pensionsmedförande lönen. Man väljer själv var och hur premien ska förvaltas, i traditionell försäkring eller i fondförsäkring.

Vem betalar?

Det är arbetsgivaren som betalar premien för ITP 1 och ITP 2 + ITPK.

Utbetalningstid

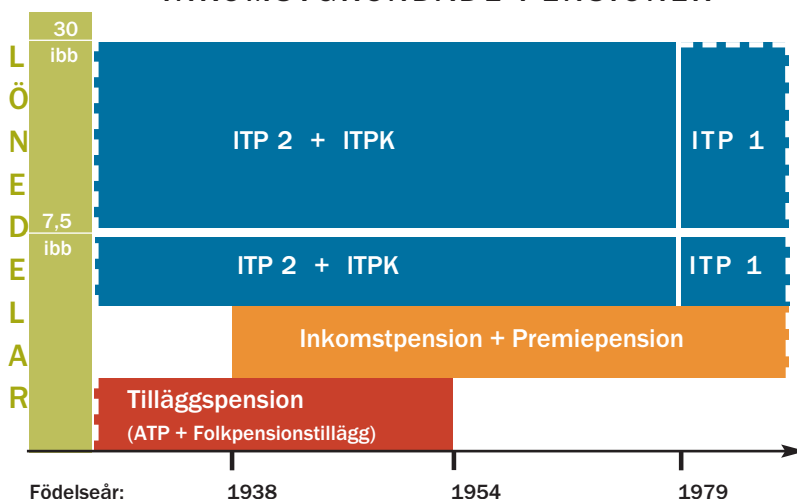
ITP 1 och ITP 2 betalas normalt ut från 65 år och hela livet ut. Man kan tidigast ta ut pensionen från 55 års ålder. Från den 1 juli 2007 kan man själv välja att pensionen betalas ut under en begränsad tid om minst fem år. Pensionen kan även betalas ut helt eller delvis. (ITP 2 kan tas ut delvis med början under år 2008.)

ITPK presenteras som en pension under fem år mellan 65 och 70 års ålder, men även den kan tas ut under en valfri utbetalningstid om minst 5 år eller i vissa fall ner till 2 år. ITPK kan tas ut helt och kommer också att kunna tas ut delvis.

Vem sköter pensionerna?

Alecta/PRI betalar ut ITP 2 och ursprunglig ITPK. Collectum sköter ITP 1 och ITPK-valen. Utbetalningen av ITP 1 och ITPK som man själv placerat görs av det bolag man har valt. Har man inte gjort något val och premierna placerats i icke-valsalternativet i Alecta, görs utbetalningen av Alecta.

INKOMSTGRUNDADE PENSIONER



För pensionsgrundande inkomster upp till 7,5 inkomstbasbelopp (344 250 kronor år 2007) får man både pension enligt lag och pension enligt kollektivavtal.

För de som är födda 1938–1953 består den lagstadgade pensionen delvis av den gamla tilläggspensionen och delvis av de nya inkomst- och premiépensionerna.

För högre inkomster, upp till 30 inkomstbasbelopp, finns pension enligt kollektivavtal, men ingen enligt lag.

Kollektivavtalad ålderspension består av ITP 1 för födda 1979 eller senare, och av ITP 2 + ITPK för födda 1978 eller tidigare.

Pensioner enligt lag

Tilläggs pension

Tilläggs pensionen är en sammanslagning av två pensioner i det gamla pensionssystemet. Den består av ATP och folkpensionstillägg.

Tilläggs pensionen är förmånsbestämd. Pensionsåldern är 65 år, men man kan få pensionen utbetald från tidigast 61 år eller skjuta upp uttaget till längst 70 år. Läs mer i kapitlet "Tidig eller sen pensionering", sidan 127.

Rätt till tilläggs pension

Man har rätt att få tilläggs pension om man:

- är född 1953 eller tidigare *och*
- har minst tre år med pensionspoäng för tilläggs pension.

Pensionsinkomsten ger pensionspoäng

Enkelt uttryckt ligger alla skattepliktiga förvärvsinkomster, även förmåner och ersättningar, till grund för pensionen. Men det finns en gräns för hur höga inkomster som får räknas. Den egenavgift (allmän pensionsavgift) man själv betalar är inte pensionsgrundande. Den dras av från bruttoinkomsten innan den pensionsgrundande inkomsten (PGI) beräknas. Läs mer på sidan 35.

Utifrån den pensionsgrundande inkomsten (PGI) beräknas varje år en pensionspoäng.

Så här görs den pensionsgrundande inkomsten varje år om till en pensionspoäng:

$$\frac{\text{Pensionsgrundande inkomst} - \text{ett förhöjt prisbasbelopp}}{\text{ett förhöjt prisbasbelopp}} = \frac{\text{pensionspoäng}}{\text{för tilläggs pension}}$$

Pensionspoängen uttrycker det aktuella årets inkomst för ATP i antal förhöjda prisbasbelopp, det vill säga i fast penningvärde.

Man kan tjäna in pensionspoäng från det år man fyller 16 till och med det år då man fyller 64 år, men tidigast från år 1960.

Den högsta pensionspoängen för år 2007 är 7,38 eftersom högsta möjliga PGI är 344 250 kronor (7,5 x inkomstbasbelopp). Då krävs en bruttoinkomst, före avdraget av den allmänna pensionsavgiften, på minst 370 200 kronor.

Man får inte pensionspoäng för den del av PGI som motsvarar ett förhöjt prisbasbelopp. Men man får i stället folkpensionstillägg. För att få pensionspoäng måste inkomsten därför, efter avdrag för den allmänna pensionsavgiften, överstiga det aktuella årets förhöjda prisbasbelopp. För år 2007 innebär det att bruttoinkomsten måste vara minst 44 300 kronor för att ge pensionspoäng.

Den pensionsgrundande inkomsten fastställs av Skatteverket och alla pensionspoäng finns registrerade hos Försäkringskassan.

PGI och pensionspoäng

Exempel på beräkning av PGI och pensionspoäng

Så här beräknas PGI för år 2007 om bruttoinkomsten detta år är 254 000 kronor:

PGI = 254 000 kr - 17 800 kr (allmän pensionsavgift = 7 % avrundad till närmaste hela hundratal kronor)
= 236 200 kronor (PGI avrundas nedåt till jämnt hundratal kronor)

Det förhöjda prisbasbeloppet för år 2007 är 41 100 kronor. Pensionspoängen blir därför:

$$\text{Pensionspoäng} = \frac{236\,200\text{ kr} - 41\,100\text{ kr}}{41\,100\text{ kr}} = 4,75$$

Hemsida om pensioner!

På www.minpension.se har staten och några pensionsbolag samlat information om den allmänna och kollektivavtalade ålderspensionen. På webbplatsen kan du få en prognos över din kommande pension och en översikt över hur mycket du hittills tjänat in i pension.

ATP

ATP-delen är 60 procent av medelinkomsten de 15 bästa åren. För att få fram denna medelinkomst beräknar man först genomsnittet av de 15 bästa pensionspoängen. Den medelpoäng man då får fram multipliceras sedan med det aktuella prisbasbeloppet.

Folkpensionstillägget

Folkpensionstillägget är en bestämd procentsats av prisbasbeloppet men är olika stort beroende på om man är ogift eller gift.

Tillägget är 96 procent för den som är ogift och 78,5 procent för den som är gift.

Man räknas som gift utan att vara det, om man lever tillsammans med någon som man

- har/har haft barn tillsammans med *eller*
- tidigare varit gift/registrerad partner med.

Man räknas som ogift utan att vara det, om man permanent lever åtskild från maka/make/registrerad partner.

Till skillnad från ATP-delen påverkas inte folkpensionstillägget av storleken på de inkomster man haft, men antalet år med pensionspoäng har ändå betydelse.

Tilläggspensionens storlek

ATP-delen och folkpensionstillägget bildar tillsammans tilläggspensionen.

Om man har färre år än 30 med pensionspoäng, minskas tilläggspensionen i proportion till varje år som fattas. Exempelvis får den som har 25 poängår en reduktion till 25/30.

För att uppfylla 30-årskravet har inte storleken på poängen någon betydelse, även lägsta poängår med 0,01 får räknas.

Den som är född 1938 – 1953 får sina 20-delar av tilläggspensionen. För de 20-delar som då saknas för hel pension, får de inkomstpension och premiepension. (Se tabellen på sidan 112.)

Så här ser formeln för tilläggspension ut:

Så förändras tilläggspensionen

Fram till 65 år följer tilläggspensionen prisutvecklingen genom koppling till prisbasbeloppet. Men från årsskiftet efter 65-årsdagen följsamhetsindexeras tilläggspensionen. Det betyder att den då följer den allmänna inkomstutvecklingen genom att den då varje år räknas om med förändringen av inkomstindex, efter det att ett avdrag gjorts för 1,6 procentenheter. Läs mer om följsamhetsindexering under ”Pensionerna under utbetalningstiden”, senare i detta kapitel, på sidan 124.

Inkomstpension

Inkomstpensionen är en avgiftsbestämd del av den nya allmänna pensionen. Den grundas på bokförda avgifter (pensionsrätter) som betalats in på de egna inkomsterna under hela livet. Aktuella uppgifter och prognos om framtida inkomstpension redovisas varje år i ett individuellt besked från Försäkringskassan. (Se sidan 162-163.)

Det finns ingen fastställd pensionsålder för inkomstpensionen. Man väljer själv när man vill få den utbetald, men tidigast från 61 år. Läs mer i kapitlet ”Tidig eller sen pensionering”, sidan 127.

Rätt till inkomstpension

Den som är född 1938 eller senare och har tjänat in pensionsrätt, har rätt till inkomstpension. Det finns ingen åldersgräns, varken uppåt eller neråt, för att tjäna in pensionen. Det gör man så länge man arbetar.

Inkomstpensionen infördes 1999, men den kan tjänas in retroaktivt från 1960. För att beräkna inkomster som ska ligga till grund för avgifterna till inkomstpension före 1999 använder man sig av ATP-poängen.

Pensionsunderlag

Varje år fastställs ett så kallat pensionsunderlag, som är summan av pensionsgrundande inkomst (PGI) och pensionsgrundande belopp (PGB). Mer information om dessa finns på sidan 35-37. Det är utifrån pensionsunderlaget som pensionsavgiften fastställs.

$$\begin{array}{l}
 \text{(ATP-del } \quad + \quad \text{folkpensionstillägg)} \cdot \text{tjänstetidskrav} \cdot \text{tilläggspensionsdel} = \text{tilläggspension} \\
 \text{(60 \% \cdot medelpoängen* \cdot prisbasbeloppet) + (96 eller 78,5 \% \cdot prisbasbeloppet) \cdot \frac{\text{antal intjänade år}^{***}}{30} \cdot \frac{\text{antal 20-delar}^{***}}{20} = \text{tilläggspension i kr/år}
 \end{array}$$

*Genomsnittet av de 15 bästa poängåren. **Max 30 år får tas med här. ***Se tabellen på sidan 112.

Pensionspremie (pensionsrätt)

Den nya allmänna pensionen är premiebestämd med en total premie på 18,5 procent. Premien är densamma för alla födda 1938 och senare oavsett vilka pensioner man får.

Idag är premien till inkomstpensionen 16 procent av pensionsunderlaget och till premiepensionen 2,5 procent, men så har det inte alltid varit.

Så här har premien fördelat sig för inkomstpension respektive premiepension för den som är **född 1954 eller senare**:

År	Inkomstpension	Premiepension
1960 – 1994	18,5 %	kunde inte tjäna in
1995 – 1998	16,5 %	2,0 %
1999 –	16,0 %	2,5 %

Pensionsgrundande belopp (PGB) vid barnår, plikt-tjänstgöring och studier har särskilda regler för premiefördelningen till inkomst- respektive premiepension. Innan det så kallade förvärvsvillkoret (se sidan 117) är uppfyllt går ingen premie till premiepension. I stället går hela premien (18,5 procent) till inkomstpension.

Observera att för de som är födda 1938-1953 går en lägre del av den totala premien till inkomstpension och premiepension eftersom de också får pension i form av tilläggspension.

Exempel: Premien för den som är född 1942

$8/20 \cdot 16\% = 6,4\%$ går till inkomstpension

$8/20 \cdot 2,5\% = 1\%$ går till premiepension

Se vidare tabellen på sidan 112.

Vem betalar?

Så här är det tänkt: Arbetsgivaren betalar hälften av premien på pensionsgrundande inkomst (PGI). Staten betalar dock denna premiehälft för ersättningar från social- och arbetslöshetsförsäkringarna.

Den andra hälften betalar man själv genom en egenavgift, som för löntagare heter "allmän pensionsavgift" och ingår i preliminärskattetabellen.

Staten betalar hela premien på pensionsgrundande belopp (PGB).

Idag är dock den allmänna pensionsavgiften sju procent (på inkomster upp till 8,07 inkomstbasbelopp) och arbetsgivaren betalar 10,21 procent i premie.

Inkomstpensionen betalas genom fördelnings-system. Det innebär att premien (pensionsrätten) bokförs för individens räkning men sparas inte, utan används till pensionsutbetalningar till dagens pensionärer. Se vidare sidan 46.

Ingen premie betalas om bruttoårsinkomsten är lägre än den gräns som finns för skyldigheten att deklarerera (42,3 % av prisbasbeloppet). År 2007 är gränsen för att inte betala premie 17 099 kronor (efter hänsyn till avrundningsregler). Är inkomsten högre betalas premie från första inkomstkronan.

Pensionsbehållning

Under tiden fram till pensionsuttaget förändras summan av hur mycket man tjänat ihop till sin inkomstpension. Det totala värdet kallas för pensionsbehållning och består av:

- de bokförda pensionsrätterna för de gångna årens inbetalade premier
- arvsvinster, det vill säga de avlidnas pensionsbehållning som fördelats ut på dem som fortfarande lever. Arvsvinster har tilldelats från år 1999
- avdrag för administrationskostnader
- inkomstindexering, som innebär att pensionsbehållningen årligen räknas om med ett index som följer den allmänna inkomstutvecklingen i Sverige. Denna inkomstindexering fungerar som en slags ränta.

Automatisk balansering av inkomstpensionssystemet

Inkomstpensionen finansieras med ett fördelnings-system. Man vill därför förhindra att de utlovade pensionerna överstiger systemets tillgångar (de framtida premierna samt buffertfonden, AP-fonderna).

När utgifterna överstiger tillgångarna ska därför pensionsbehållningen inte räknas upp med inkomstindex fullt ut, utan istället med ett så kallat balansindex som är lägre. Detta ska ske så länge det finns underskott i systemets betalningsbalans.

Vid ett överskott i betalningsbalansen innebär balansindexeringen även att pensionsnivåerna kan återställas till den nivå som skulle ha gällt om inkomstindexering skett.

Inkomstpensionens storlek

Pensionens storlek beräknas genom att pensionsbehållningen divideras med ett delningstal, som i huvudsak beror av årskullens återstående medellivslängd. Ju längre beräknad livslängd desto högre delningstal, vilket innebär en lägre årlig pension. Men i delningstalet ingår också en tänkt framtida årlig inkomsttillväxt i Sverige på 1,6 procent. Man tänker sig alltså att återstående pensionsbehållning årligen ska räknas upp med 1,6 procent. Denna så kallade ”norm” sänker delningstalet, vilket innebär en högre beräknad pension.

Så beräknas inkomstpensionen

$$\frac{\text{intjänad pensionsrätt} + \text{inkomstindexering} + \text{arvsvinst} - \text{omkostnader}}{\text{delningstal}} = \text{inkomstpension}$$

Förvärvsvillkor

För att pension ska betalas ut för pensionsrätt på pensionsgrundande belopp (PGB) för barnår, plikt-tjänstgöring och studier, krävs att man före 70 års ålder, under minst fem år, haft verklig pensionsgrundande inkomst (PGI) på minst två inkomstbasbelopp per år.

Premiepension

Premiepensionen är den andra premiebestämda delen av den nya allmänna pensionen. Den tjänas in på premier som betalas in på de egna inkomsterna under hela livet. Aktuella uppgifter och prognos om framtida premiepension redovisas varje år i ett individuellt besked från Försäkringskassan och Premiepensionsmyndigheten (PPM).

Det finns ingen fastställd pensionsålder för premiepension. Man väljer själv när man vill få den utbetald, men tidigast från 61 år. Läs mer i kapitlet ”Tidig eller sen pensionering”, sidan 127.

Rätt till premiepension

Den som är född 1938 eller senare och har tjänat in pensionsrätt har rätt till premiepension. Det första året man kunde tjäna in premiepension var 1995.

Det finns ingen åldersgräns, varken uppåt eller neråt, för att tjäna in premiepension. Det gör man så länge man arbetar.

Pensionsunderlag

Varje år fastställs ett så kallat pensionsunderlag, som är detsamma som för inkomstpensionen, det vill säga summan av pensionsgrundande inkomst (PGI) och pensionsgrundande belopp (PGB). Mer information om dessa finns på sidorna 35-37.

Pensionspremien

Idag är premien till premiepensionen 2,5 procent av pensionsunderlaget men så har det inte alltid varit, se tabellen på sidan 116.

När det så kallade förvärvsvillkoret (se rubrik nedan) inte är uppfyllt betalas ingen avgift för pensionsgrundande belopp (PGB) vid barnår, plikt-tjänstgöring eller studier. För dessa pensionsgrundande belopp betalas då 18,5 procent till inkomstpension.

Premiepensionspremien betalas in på samma underlag och efter samma regler som gäller för inkomstpensionen.

Observera att för de som är födda 1938-1953 går en lägre del av den totala premien till premiepension eftersom de också får pension i form av tilläggspension.

Exempel: Premien för den som är född 1942
 $8/20 \times 2,5 \% = 1,0 \%$ Se vidare tabellen på sid 112.

Till skillnad från inkomstpensionen sparas premiepensionspremien till den egna pensionen. Premien sparas i värdepappersfonder som man själv väljer.

Premiepensionens storlek

Pensionens storlek beror i huvudsak på fondvärdet i de fonder man valt och återstående medellivslängd. Vid pensioneringen kan man sälja alla fondandelar och teckna en traditionell försäkring hos PPM i stället för fondförsäkringen. Man får då ett garanterat pensionsbelopp och möjlighet till återbäring.

Förvärvsvillkor

För att pension ska betalas ut för pensionsrätt på pensionsgrundande belopp (PGB) för barnår, plikt-tjänstgöring och studier krävs att man före 70 års ålder, under minst fem år, haft verklig pensionsgrundande inkomst (PGI) på minst två inkomstbasbelopp per år.

Exempel

Beräkning av allmän pension för Erik, som är född år 1942 och gift.

Tilläggs pension

För Eriks medelpoäng väljs de 15 bästa åren (färgade i tabellen). Summan av dem blir 87,65. Den divideras med 15 och ger medelpoängen 5,84. Resultatet, liksom prisbasbeloppet för 2007 som är 40 300 kr, förs in i tilläggs pensionsformeln. Beräkningen påverkas också av det antal 20-delar Erik får i form av tilläggs pension.

Årspensionen i form av tilläggs pension:

$$\frac{12}{20} \cdot \frac{30}{30} \cdot \left[60 \text{ procent} \cdot 5,84 \cdot 40\,300 + 78,5 \text{ procent} \cdot 40\,300 \right] = 103\,708 \text{ kr}$$

Eriks tilläggs pension blir per månad $103\,708 \text{ kr} / 12 = 8\,642 \text{ kr}$

Inkomst pension

För varje år Erik haft pensionsgrundande inkomst har pensionspremier betalats in. Dessa har varit 8/20-delar av den hela procentuella premie som beskrivs för inkomst pension på sidan 116. Premierna har sedan inkomstindexerats och arvsvinster har tillkommit, samt avdrag gjorts för administrationskostnader. På så sätt har Eriks pensionsbehållning vuxit till 1 100 000 kronor. Delningstalet, när Erik gör uttag från 65 år, är 15,89.

Årspensionen i form av inkomst pension:

$$\frac{1\,100\,000}{15,89} = 69\,226 \text{ kr}$$

Eriks inkomst pension blir per månad $\frac{69\,226}{12} = 5\,769 \text{ kr}$

Premie pension

För varje år Erik haft pensionsgrundande inkomst har pensionspremier betalats in. Dessa har varit 8/20-delar av den hela procentuella premie som beskrivs för premie pension på sidan 116. Premierna finns placerade och har förändrats med fondutvecklingen på de fonder som Erik själv valt. Eriks premie pension är, utifrån fondvärdet, beräknad till 1 539 kr/månad

Eriks totala allmänna pension blir $8\,642 + 5\,769 + 1\,539 = 15\,950 \text{ kr}$

Lägg märke till att Erik får även ITP och ITPK. Läs mer om kollektivavtalad ålderspension på sidan 120.

Eriks pensionspoäng:

1960	0,00	1975	5,80	1990	5,40	2005	5,48
1961	3,27	1976	5,90	1991	5,30		
1962	3,25	1977	5,90	1992	5,30		
1963	3,32	1978	6,00	1993	5,30		
1964	3,50	1979	5,95	1994	5,45		
1965	3,30	1980	5,98	1995	5,40		
1966	3,70	1981	5,96	1996	5,40		
1967	4,00	1982	5,99	1997	5,40		
1968	4,05	1983	5,98	1998	5,45		
1969	0,25	1984	5,99	1999	5,49		
1970	5,50	1985	5,84	2000	5,49		
1971	5,49	1986	5,45	2001	5,49		
1972	5,60	1987	5,40	2002	5,56		
1973	5,70	1988	5,40	2003	5,50		
1974	5,15	1989	5,35	2004	5,49		

Garantipension

Garantipensionen är en grundtrygghet för den som annars inte når en viss minsta allmän pensionsnivå. Den kan tidigast betalas ut från 65 år.

De som är födda 1937 eller tidigare kan också få garantipension, men för dessa gäller andra regler. Läs mer om dessa i högerspalten.

Rätt till garantipension

Man tjänar in garantipension genom bosättningstid i Sverige. Den som inte har tjänat ihop till någon eller bara en låg inkomstgrundad allmän pension får garantipension om man varit bosatt i Sverige i minst tre år.

Den tid som får räknas är åren från det man fyller 25 år till och med det man fyller 64 år. Även tid mellan 16 och 25 år får räknas, men bara de år då man arbetat.

Garantipensionens storlek

Pensionens storlek beror dels på hur länge man varit bosatt i Sverige, dels på hur stor allmän inkomstgrundad pension man arbetat ihop till. Dessutom gäller olika belopp för ensamstående respektive gifta.

Om man bott i Sverige minst 40 år får man genom garantipension en maximal garanterad nivå som är:

- 2,13 prisbasbelopp per år till ogifta
- 1,90 prisbasbelopp per år till gifta/registrerade partners och sammanboende som har/har haft gemensamma barn eller tidigare varit gifta/registrerade partners med varandra.

Om man bott i Sverige mindre än 40 år minskar pensionen i proportion till antal år som fattas.

Garantipensionen minskas också på visst sätt med tilläggspension, inkomstpension och premiepension. Även änkepension och utländsk allmän pension kan minska garantipensionen. Om alla dessa pensioner uppgår till drygt tre (för ogift) respektive 2,7 (för gift) prisbasbelopp betalas ingen garantipension ut.

Garantipensionen påverkas inte av tjänstepension, eller av premiepension som man fått överförd från make/maka/registrerad partner. Inte heller privata pensioner eller förmögenhet påverkar garantipensionen.

Särskilda regler gäller för födda 1937 eller tidigare

Födda 1937 eller tidigare får tilläggspension som i princip ger samma pension som det gamla systemet med folkpension och ATP tidigare gav.

Om man genom tilläggspensionen inte når den gamla nettopensionsnivån, kan en **särskilt beräknad garantipension** betalas ut. Den kompenserar då för bortfall av tidigare ersättningar och förmåner som upphört och inte ingår i tilläggspensionen.

Tilläggspension och garantipension ger här tillsammans i princip samma nettonivå som folkpension och ATP gav enligt de regler som gällde före 1999.

Garantipensionen för dessa äldre personer kompenserar för:

- **bosättningsbaserad folkpension**, om den var högre än den ATP-baserade (som nu ingår i tilläggspension). Tidigare kunde nämligen folkpensionsnivån beräknas utifrån antal år man bott i Sverige i stället för antal ATP-år.
- **pensionstillskott**, som var ett tillägg till folkpensionen för dem som hade låg eller ingen ATP.
- **särskilt grundavdrag vid beskattningen**. Folkpensionärer med låg eller ingen ATP, kunde tidigare få ett högre grundavdrag och därmed lägre eller ingen skatt.

Observera att den här garantipensionen beräknas annorlunda än den som gäller för de yngre (födda 1938 eller senare).

”ATP-garanti”

Det finns en särskild garantiregel för födda 1938 – 1953. Dessa är garanterade att få en total allmän ålderspension som är minst så stor som den tilläggspension (ATP med folkpensionstillägg) som tjänats in till och med 1994. Om de tjugondelsberäknade pensionerna blir lägre, betalas ett särskilt garantitillägg ut så att ATP-nivån (+ folkpensionskompensation) till och med 1994 nås. Denna garanterade nivå är prisindexerad fram till 65 år och följsamhetsindexeras därefter.

Garantitillägget betalas tidigast ut från 65 år. För att få garantitillägget måste man ta ut sin tilläggspension och inkomstpension.

Pension enligt kollektivavtal

Från den 1 juli 2007 träder en ny ITP-plan i kraft. Enligt den omfattas man antingen av en premiebestämd ITP 1, eller av en förmånsbestämd ITP 2 + ITPK. Enligt huvudregeln avgör födelseåret vilken ålderspension man omfattas av, men det finns ett par undantag. Fram till den 1 juli 2007 gäller den ITP-plan som enbart innehåller ITP och ITPK.

ITP 1 (för födda 1979 eller senare)

ITP 1 är premiebestämd och pensionsåldern är normalt 65 år. Men genom ett så kallat "förtida uttag" kan ITP 1 betalas ut redan från 55 års ålder. Eller, efter 65 års ålder genom så kallat "uppskjutet uttag". Läs mer i kapitlet "Tidig eller sen pensionering", sidan 127.

Rätt till ITP 1

Man kan tidigast tjäna in ITP 1 från och med den månad man fyller 25 år (dock tidigast från januari 2007). Läs mer om kraven för att omfattas av ITP 1; "Anställningsförhållanden", sidan 22–23.

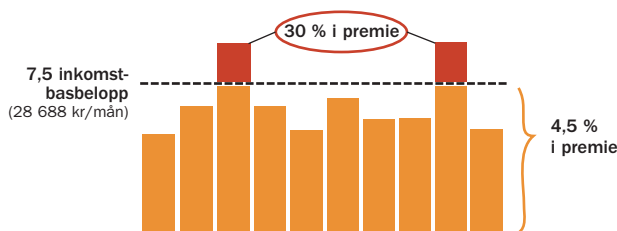
Pensionsmedförande lön för ITP 1

Varje pensionsmedförande månadslön ligger till grund för ITP. Se "Inkomst", sidan 37–38.

ITP 1-premien

Premien för ITP 1 är 4,5 procent av lönedel upp till och med 7,5 inkomstbasbelopp. På lönedel däröver är premien 30 procent. Premien betalas på varje enskild månadslön. Det innebär att även om bara någon enstaka månadslön överstiger en tolfedel av 7,5 inkomstbasbelopp (28 688 kr år 2007) betalas ändå 30 procent i premie in för den överstigande lönedelen.

Det är också möjligt för arbetsgivaren och den anställde/fackförbundet att komma överens om att premien ska kompletteras med ytterligare premier.



Varje månadslön har betydelse för pensionens storlek.

Placeringen av premien

Man väljer, genom ett ITP 1-val hos Collectum, själv hur och var premien ska placeras och om en del av premien ska användas till de närmaste vid dödsfall (återbetalningsskydd och familjeskydd).

För den som inte gör något ITP 1-val placeras premierna i en traditionell försäkring utan skydd till efterlevande i Alecta. Läs mer om ITP 1-valet i kapitlet "Viktiga val", sidan 141.

Man har rätt att flytta ITP 1-kapitalet till ett annat bolag. Läs mer på sidan 122.

Storleken på ITP 1

Hur stor den premiebestämda ITP 1 blir är inte bestämt på förhand. Storleken beror bland annat på hur stort pensionskapital som bildats genom de inbetalade premierna och hur dessa förräntats, samt på skatter och på försäkringsbolagens avgifter. Dessutom beror månadspensionens storlek på under hur lång tid den ska betalas ut.

ITP 1 betalas normalt ut som en jämn pension under resten av livet. Men när man går i pension väljer man själv utbetalningstid och hur stor andel av pensionen som ska börja betalas ut. Se vidare på sidan 129.

ITP 2 (för födda 1978 eller tidigare)*

ITP 2 är förmånsbestämd och pensionsåldern är normalt 65 år. Men genom ett så kallat "förtida uttag", kan ITP 2 betalas ut redan från 55 års ålder. Man kan också göra ett "uppskjutet uttag" för att få pensionen utbetald senare. Läs mer i kapitlet "Tidig eller sen pensionering", sidan 127.

* Den som är född 1978 eller tidigare kan tillhöra ITP 1

- om arbetsgivaren blivit kollektivavtalsbunden efter den 25 april 2006, eller
 - om den försäkrade som har en lön över 10 inkomstbasbelopp kommit överens med arbetsgivaren om att gå över helt till ITP 1.
- Läs mer på sidan 113.

Rätt till ITP 2

Man har rätt till ålderspension från ITP 2 om man omfattats av ITP 2 efter den månad man fyllde 28 år. Läs mer om kraven för att omfattas av ITP 2; ”Anställningsförhållanden”, sidan 22–23.

Pensionsmedförande lön för ITP 2

Det är den sista lönen som ligger till grund för ITP 2. Den kallas för pensionsmedförande lön. Se vidare ”Inkomst”, sidan 37–39.

När det gäller lönehöjningar de fem sista åren före pensionsåldern finns det dock begränsningsregler som kan påverka den pensionsmedförande lönen. Läs mer om dessa på sidan 38–39.

Storleken på ITP 2

ITP 2 räknas ut i procent av den pensionsmedförande lönen. Detta sker med olika procentsatser för olika inkomstskikt. En orsak till de olika procentsatserna är att ITP 2 kompletterar den lagstadgade pensionen, som ju bara kan arbetas ihop på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp. Därför är ålderspensionen från ITP 2 en större andel av de högre lönedelarna.

Lön i inkomstbasbelopp	Lön i kronor 2007	ITP-ålderspension
0 - 7,5	0 - 344 250	10 %
7,5 - 20	344 250 - 918 000	65 %
20 - 30	918 000 - 1 377 000	32,5 %

ITP 2-pensionen reduceras om tjänstetiden är kortare än 360 månader.

ITP 2 betalas normalt ut som en jämn pension under resten av livet. Men vid förtida uttag från den 1 juli 2007, gäller mer flexibla uttagsregler för den som inte påbörjat utbetalningen (se sid 129).

Exempel

Sara har en årslön på 360 000 kr och har en tjänstetid på 340 månader. Så här stor är hennes ITP 2:

10 % • 333 750 kr* = 33 375 kr per år

65 % • (360 000 kr – 333 750 kr) = 17 063 kr per år

Totalt 50 438 kr per år, det vill säga 4 203 kr per månad. Saras pension reduceras, eftersom hennes tjänstetid är kortare än 360 månader:

$\frac{340}{360} \cdot 4\,203 = 3\,970$ kr per månad

Sara får också ITPK. Hon tar ut den som en temporär pension under 5 år, 3 200 kr/ mån. Saras kollektivavtalade pensioner blir alltså de fem första åren:

ITP 2 (3 970 kr) + ITPK (3 200 kr) = 7 170 kr

Därefter fortsätter enbart ITP 2 att betalas ut resten av livet.

*7,5 inkomstbasbelopp

Tjänstetidskrav

För att ITP 2 inte ska reduceras krävs 360 månaders godkänd tjänstetid. För varje månad som saknas minskas pensionen.

Läs mer om vilken tid som får räknas som tjänstetid för ITP, på sidan 29–30 i avsnittet ”Tjänstetid”.

På värdebeskedet från Collectum kan man se om man kan få full tjänstetid fram till pensionsåldern. De flesta som pensionerar sig kommer upp i full tjänstetid.

Lägre ordinarie pensionsålder än 65 år

För de flesta är den ordinarie pensionsåldern 65 år när det gäller ITP 2. Men en del har en lägre pensionsålder. Dels till följd av äldre ITP-planer, dels därför att individer eller grupper har avtal om lägre pensionsålder. Förväxla inte detta med förtida uttag av ITP. (Förtida uttag beskrivs på sidorna 128–130.) För den som har ordinarie pensionsålder lägre än 65 år är pensionen från ITP 2, före 65 år, 65 procent för lönedel upp till 7,5 inkomstbasbelopp. Från 65 år är ITP 2 tio procent för denna lönedel.

Så här stor är ITP 2 för den som har ordinarie pensionsålder lägre än 65 år:

Lön i inkomstbasbelopp	Ålderspension	
	före 65 år	efter 65 år
0 - 7,5	65 %	10 %
7,5 - 20	65 %	65 %
20 - 30	32,5 %	32,5 %

Om man har en lägre ordinarie pensionsålder än 65 år och får lagstadgad sjukersättning, görs ett avdrag för denna från ITP-pensionen. Det är bara pensionen före 65 år som berörs. Avdrag görs även för arbetsskadelivränta, och i vissa fall även för sjukpenning.

Alternativ ITP

Den som har en pensionsmedförande lön över tio inkomstbasbelopp kan komma överens med arbetsgivaren om att ersätta vissa delar av ITP med en alternativ pensionslösning.

Från den 1 juli 2007, när den nya ITP-planen träder ikraft, kan dessa istället komma överens om att den anställde övergår till ITP 1, i stället för ITP 2 + ITPK. Läs mer om detta på sidorna 154–157.

ITPK

ITPK är premiebestämd och pensionsåldern är 65 år. Men ITPK kan, genom så kallat ”förtida uttag”, betalas ut från tidigast 55 år eller, genom så kallat ”uppskjutet uttag”, betalas ut senare. Läs mer i kapitlet ”Tidig eller sen pensionering”, sidan 127.

Före pensioneringen kan man själv påverka ITPK på flera olika sätt. Läs mer om ITPK-valet i kapitlet ”Viktiga val”, sidan 135.

Rätt till ITPK

Man har rätt till ITPK om man omfattats av ITP 2 efter den månad man fyllde 28 år. Man kunde dock inte tjäna in ITPK före 1977. Läs mer om kraven för att omfattas av ITP 2 (inklusive ITPK) på sidorna 22–23.

ITPK-premien

ITPK-premien är 2,0 procent av den pensionsmedförande lönen. Läs mer om vad som får räknas med i löneunderlaget på sidorna 37–39.

Enligt den nya ITP-planen kommer det att bli möjligt för arbetsgivaren och den anställde/fackförbundet att komma överens om att ITPK-premien ska kompletteras med ytterligare premie.

Från april 2008 kan också den som har en lön över 7,5 inkomstbasbelopp och därmed tjänar in ITP Familjepension, välja bort detta intjänande för framtida premier och i stället använda familjepensionspremien till att förstärka ITPK. Den försäkrade kan även göra om ITPK-valet för att ge de efterlevande ett bättre familjeskydd. Se vidare kapitlet ”Ersättningar till efterlevande”, sidan 103.

ITPKs storlek

Den vanliga ålderspensionen från ITP 2 är en viss procentsats av lönen. Men för ITPK är det i stället *premien* som är bestämd till en procentsats av lönen. Hur stor ITPK-pensionen blir beror på hur stort pensionskapital som bildats genom de inbetalda premierna och hur dessa förräntats. Dessutom beror månadspensionens storlek på under hur lång tid den ska betalas ut.

Man bestämmer själv, vid pensioneringen, under hur lång tid man vill ha ITPK utbetald. Under år 2008 kommer man även att kunna välja att ta ut den helt eller delvis.

Om man gör ett ITPK-val

Storleken på den **ITPK man själv valt** försäkringsalternativ och förvaltare för beror av vad man har valt eftersom värdeutvecklingen på de inbetalda premierna är olika. (Denna ITPK kallas ibland för ITPK Egenpension).

Om man har valt traditionell försäkring får man en garanterad pension som minst motsvarar inbetalade premier och i vissa fall en lägsta förräntning. Dessutom kan återbäring ges som beror på försäkringsbolagets avkastning.

Om man har valt fondförsäkring, beror pensionens storlek på fondandelarnas värde. Bolaget garanterar då inte någon lägsta förräntning. Det finns däremot fonder som garanterar värdeutveckling.

Om man inte gör ett ITPK-val

Den ITPK man tjänat in före det att man gjort ett ITPK-val kallas ofta **ursprunglig ITPK**.

Ursprunglig ITPK kan man välja att ta ut som kortast i två år eller som längst hela livet ut. För den som inte har gjort något ITPK-val blir ursprunglig ITPK ofta cirka 10–12 procent av den sista lönen, vid uttag under fem år från 65 år. Väljer man i stället livslång utbetalning är månadsbeloppet knappt en tredjedel. Om man exempelvis har en temporär femårig ITPK på 1 500 kronor per månad och i stället väljer att ta ut sin ITPK som en livsvarig pension, blir den cirka 460 kronor.

När den nya ITP-planen träder ikraft den 1 juli 2007, upphör intjänandet av ursprunglig ITPK. Den som inte själv gör ett ITPK-val får då de framtida ITPK-premierna placerade i en ny traditionell försäkring. Läs mer i kapitlet ”Viktiga val”; ITPK-valet, sidan 147.

Flytträtt för ITP 1 och ITPK

Enligt det nya ITP-avtalet har man rätt att flytta det intjänade pensionskapitalet. Har man fler än en försäkring, kan man välja att flytta en eller flera av försäkringarna.

Flytträtt stoppad!

För tillfället är flytträtten stoppad av regeringen. Stoppet gäller försäkringar tecknade före den 2 februari 2007.

Så får man pensionen utbetald

Rutinerna för att man ska få sin ålderspension utbetald är olika för de lagstadgade och kollektivavtalade pensionerna.

Man måste ansöka om den lagstadgade pensionen

Man måste själv ansöka hos Försäkringskassan om de lagstadgade pensionerna oavsett från vilken tidpunkt man vill få pensionen utbetald.

Man kan tidigast få **tilläggs- och inkomstpension** för tid från den månad man ansöker om utbetalning. Minskat uttag får tidigast göras från månaden efter ansökan. När man fått sjukersättning fram till 65 år kan man få högst tre månaders utbetalning före ansökningsmånaden. Men inte för tiden före 65-års månaden.

Premiepension kan man bara få för tid från och med den månad man ansöker om utbetalning och ökat eller minskat uttag tidigast från månaden efter ansökan.

Automatisk utbetalning av den kollektivavtalade pensionen

Ungefär tre månader före pensionsåldern (normalt 65 år) skickar Alecta ett meddelande om storleken på **ITP 2** och **ITP 1/ITPK som man inte själv valt förvaltare för**. Man får även en svarsblankett där man kan tala om hur pensionen ska betalas ut och hur skatten ska dras. Vill man ändra sin pension till en annan utbetalningstid måste man även berätta det.

ITP 1 och ITPK som man själv valt förvaltare för betalas ut från det försäkringsbolag man har valt. Därifrån kommer ett brev en tid före den månad man fyller 65 år.

Om man vill få kollektivavtalad pension utbetald tidigare eller senare än den ordinarie pensionsåldern, måste man själv meddela detta till försäkringsbolaget. Men man kan inte få pensionen för tid före det att man begärt utbetalning.

Den kollektivavtalade pensionens ordinarie pensionsålder är normalt 65 år. Det innebär att månadspensionen betalas ut från den månad man fyller 65 år, oavsett när i månaden man är född.

Om man har en lägre ordinarie pensionsålder betalas pensionen ut från månaden efter den månad man uppnår pensionsåldern. Är exempelvis pensionsåldern 62 år och man fyller i april, betalas pensionen ut från maj. Den förmånsbestämda pensionen förändras sedan till ”65-årspension” från den månad man fyller 65 år.

Vem betalar ut pensionen?

De lagstadgade pensionerna betalas ut av Försäkringskassan. Den som är född den 1-15 dagen i månaden får pensionen den 18:e. Är man född dag 16-31 betalas pensionen ut den 19:e.

ITP 2 och ITP 1/ITPK som man inte själv valt förvaltare för betalas ut av Alecta den 25:e i månaden. ITP 1 och ITPK som man själv placerat betalas ut av det/de försäkringsbolag man själv valt i ITPK-valet.

För att slippa få pensionen utbetald på postanvisning ska man skriftligt meddela pensionsutbetalarna till vilket bankkonto, personkonto eller postgirokonto man vill ha pensionen. Man kan också begära att få pensionen utbetald till ett ombud.

Pensionerna under utbetalningstiden

Både de lagstadgade och kollektivavtalade pensionerna är skattepliktiga och betalas normalt ut varje månad. De lagstadgade pensionerna betalas ut "livslångt", det vill säga hela livet ut. Ett undantag från detta gäller dock om garantipensionen upphör på grund av att den lagstadgade inkomstgrundade pensionen höjts.

De kollektivavtalade ITP-pensionerna är i grunden också livslånga, men man kan själv välja utbetalningstid. Ett undantag från denna valfrihet gäller dock för sådan ITP 2 som börjat betalas ut före den 1 juli 2007.

Bosatt i utlandet

De inkomstgrundade pensionerna som man arbetat ihop till, betalas ut oavsett i vilket land man är bosatt. Men den lagstadgade grundtryggheten, garantipensionen, betalas ut till den som är bosatt i Sverige. Garantipensionen kan genom särskilda regler även betalas ut till medborgare inom EU/EES-området eller i ett konventionsland som Sverige träffat en särskild överenskommelse med. För mer information kontakta Försäkringskassan.

Så ändras pensionerna under utbetalningstiden

Pensioner betalas oftast ut under årtionden. För att hindra att inflationen urholkar värdet av pensionerna har de traditionellt knutits till ett prisindex. Därmed har pensionärernas köpkraft garanterats.

Idag kopplas till stor del pensionsbeloppen i det lagstadgade pensionssystemet i stället till inkomstutvecklingen i samhället.

Ytterligare ett sätt att förändra pensionsbelopp är att placera pensionssparandet i fonder där marknadsutvecklingen på aktie- och räntemarknaden följs.

Nedanstående tabell visar vilket index de olika pensionerna följer.

Tilläggs pensionen följer prisbasbeloppet till 65 år. Från det år man fyller 66 år följsamhetsindexeras tilläggs pensionen, vilket betyder att den då följer en reducerad allmän inkomstutveckling. Detta gäller oavsett när tilläggs pensionen börjar betalas ut.

Inkomst pensionen följer den allmänna inkomstutvecklingen i samhället genom inkomstindex. Från förändringen av inkomstindex görs dock under utbetalningstiden ett avdrag för 1,6 procent, som redan finns medräknad i pensionsbeloppet som framtida inkomstökning (se sidan 117). Detta kallas följsamhetsindexering.

Följsamhetsindexeringen betyder att om årsinkomsterna ökar med 1,6 procent reallt, det vill säga utöver inflationen, så höjs pensionen motsvarande inflationen och pensionären behåller därmed sin köpkraft. Skulle inkomstökningarna i Sverige bli större, höjs pensionen mer än inflationen och ger ökad köpkraft för pensionären. Vid reala lönehöjningar på mindre än 1,6 procent, får pensionären

	Prisutveckling	Inkomstutveckling	Marknadsutveckling
Pension enligt lag	Tilläggs pension (till 65 års ålder)	Tilläggs pension (efter 65 års ålder)	Premiepension
	Garantipension	Inkomst pension	
Kollektivavtalad pension	ITP 2		ITP 1 ITPK man själv placerat
	ITPK i ursprunglig form		
Prisutveckling:	Levnadskostnadernas utveckling mätt med konsumentprisindex, det vill säga hur priserna på varor och tjänster förändras.		
Inkomstutveckling:	Förändringen i de genomsnittliga pensionsgrundande inkomsterna hos alla under 65 år.		
Marknadsutveckling:	Aktiers och räntebärande värdepappers utveckling, för pension placerad i fonder. Återbäring utifrån utvecklingen av bolagets kapital, för traditionellt försäkrad pension.		

inte full kompensation för inflationen och tappar därmed köpkraft.

Balansindex kan gälla i stället för inkomstindex även vid beräkning av följksamhetsindex. Se sidan 116.

Premiepensionen följer marknadsutvecklingen. Premiepensionären kan vid pensionsdagen välja att ha kvar pengarna i fonder eller köpa en traditionell försäkring hos PPM.

Det traditionella försäkringsalternativet innebär att man får en fast, garanterad pension per månad. Beloppet innehåller en viss garanterad ränta. Pensionären löper inte risk att pensionen minskar. Däremot har man möjlighet att få återbäring (det vill säga höjd pension) om behållningen ger bättre avkastning än garantiräntan.

Fondalternativet innebär att pensionen både kan öka och minska beroende på hur de finansiella marknaderna utvecklas och på fondförvaltarens förmåga att förvalta kapitalet. Det finns alltså inga garantier för hur pensionen kommer att utvecklas under pensionärstiden.

Garantipensionen följer prisutvecklingen genom att den är en andel av prisbasbeloppet och därför förändras varje år då prisbasbeloppet ändras.

ITP 2 och ITPK i ursprunglig form är också knutna till prisutvecklingen. De följer dock inte prisbasbeloppet. Det är istället Alectas styrelse som till varje årsskifte beslutar om de pensionstillägg som ska betalas ut. Pensionstillägget får högst motsvara

förändringen av konsumentprisindex (KPI). Frågan om ITP/ITPK-pensionärerna får full kompensation för prisstegringar i framtiden kan inte besvaras. Det beror bland annat på framtida inflation och Alectas överskott.

Pensionstilläggets storlek beror på det så kallade "bas-året", som är det år då pensionen börjar betalas ut. Om pensionen börjar betalas ut i januari är det året innan som är basår. Man får pensionstillägg från och med året efter basåret. En sjukpensionär som uppnår pensionsåldern får behålla samma basår för ålderspensionen som gällde för sjukpensionen. Ålderspensionen höjs alltså med hänsyn till de årliga pensionstillägg som tilldelats under sjuktiden.

ITP 1 och övrig ITPK (ej ursprunglig form) förändras olika beroende på om de är placerade i traditionell försäkring eller i fondförsäkring.

Traditionellt placerad försäkring ger en garanterad pension som minst motsvarar inbetalade premier och i vissa fall en lägsta förräntning. Dessutom kan återbäring ges som beror på försäkringsbolagets avkastning.

Om man har valt fondförsäkring, beror pensionens storlek på fondandelarnas värde. Bolaget garanterar då inte någon lägsta förräntning. Det finns däremot fonder som garanterar värdeutveckling.

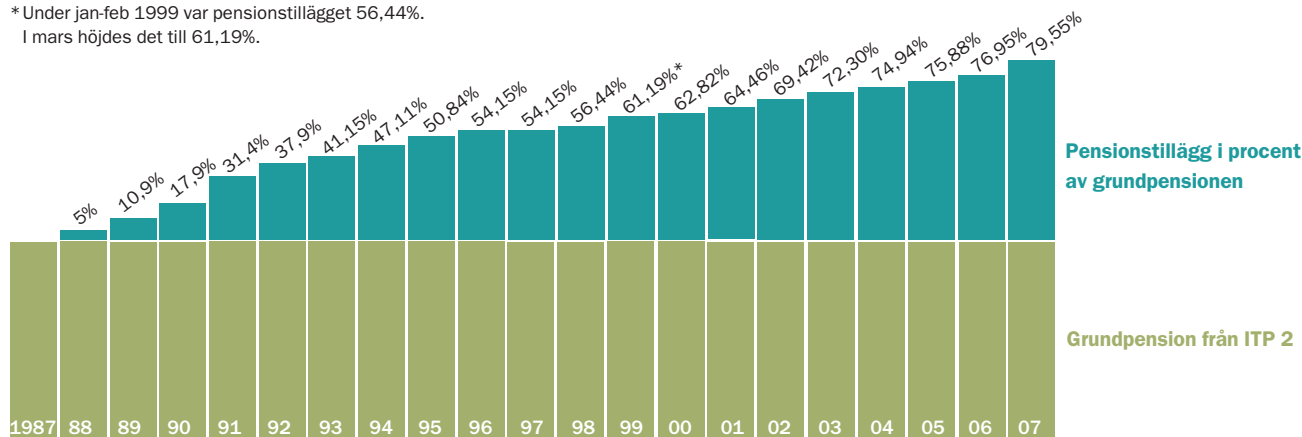
Pensionen upphör vid dödsfall

När pensionären avlider, betalas pensionen ut för hela den månad då dödsfallet inträffar. Dödsboet får kvittera ut pengarna. Betalas pension ut för en senare månad, ska den föras tillbaka till avsändaren. Efter dödsfallsmånaden upphör pensionen och eventuella efterlevandepensioner börjar betalas ut.

Pensionstillägg för en person pensionerad 1987

* Under jan-feb 1999 var pensionstillägget 56,44%.

I mars höjdes det till 61,19%.



Tidig eller sen pensionering

I det nya allmänna pensionssystemet finns ingen bestämd pensionsålder, den är rörlig. Man kan ta ut sin pension "tidigt" eller "sent", dock tidigast vid 61 års ålder.

I det gamla allmänna pensionssystemet finns en fastställd pensionsålder som är 65 år, men man får ta ut pensionen tidigare eller senare.

Födda 1937 och tidigare har sin pension helt enligt det gamla systemet. Födda 1938-1953 får en del av sin pension från det gamla och en del från det nya systemet. Födda 1954 eller senare får pension helt enligt det nya systemet.

Den kollektivavtalade ITP 2-pensionen har normalt pensionsålder 65 år medan ITP 1 saknar pensionsålder. Även dessa pensioner får man ta ut tidigare eller senare, tidigast från 55 års ålder.

Kapitlet innehåller:

Gå tidigt i pension

128–131

Gå i pension vid 65 år eller senare

132–133

Gå tidigt i pension

Alla har rätt att ta ut sin ålderspension tidigt eller sent. Den allmänna pensionen kan man ta ut tidigast från 61 år och den kollektivavtalade pensionen tidigast från 55 års ålder.

Pension enligt lag

I det nya allmänna pensionssystemet är pensionsåldern rörlig från tidigast 61 år. Detta gäller inkomst- och premiepensionen.

I det gamla allmänna systemet är pensionsåldern 65 år, det vill säga den gäller för tilläggspensionen (ATP + folkpensionstillägg). Men genom ”förtida uttag” kan den tas ut från tidigast 61 år.

Vilka allmänna pensioner man får beror på födel-seåret, se vidare sidan 112.

Vid tidigt uttag/förtida uttag blir den allmänna pensionen mindre hela livet ut eftersom den ska betalas ut under en längre tid. De nya inkomst- och premiepensionerna blir dessutom alltid mindre när man arbetat ihop till dem under en kortare tid. Tilläggspensionen från det gamla systemet kan också minska om man på grund av det förtida uttaget inte arbetat ihop 30 pensionspoängår.

- De allmänna pensionerna är livslånga, det vill säga de betalas ut under resten av livet.
- Inkomst- och premiepension samt tilläggspension kan tas ut från tidigast 61 år.
- Det går bra att ta ut allmän pension och fortsätta att arbeta. Man fortsätter då att tjäna in mer allmän pension, om man är född 1938 eller senare.
- Man kan ta ut pensionen delvis till 25, 50 eller 75 procent. Man kan göra uppehåll, minska eller öka uttaget.
- Man måste ta ut både sin tilläggspension och inkomstpension samtidigt och till samma del.
- Garantipension kan tidigast betalas ut från 65 år och bara om den övriga pensionen inte når upp till en viss nivå. För att få ut garantipension krävs att man också tar ut sin inkomstpension/tilläggspension i motsvarande grad. (För garantipension till födda 1937 eller tidigare gäller särskilda beräkningsregler, se sidan 119.)

Särskilda garantiregeln vid tidigt uttag

Födda 1938 – 1953 är garanterade att få minst så stor pension som de har tjänat in till och med 1994 enligt det gamla systemet, (läs mer om garantiregeln på sidan 119). Det garantitillägg som kan bli aktuellt för att man ska nå denna garanterade nivå kan tidigast betalas ut från 65 år.

Tar man ut sin allmänna pension före 65 år minskar den garanterade nivån från 65 år. Kontakta Försäkringskassan för mer information.



Förtida uttag – mindre fördelaktigt

Ekonomiskt sett är förtida uttag oftast det sista alternativet man bör välja vid en tidigare pensionering. Får man sjukersättning på grund av sjukdom eller ett särskilt erbjudande från arbetsgivaren om tidigare pensionering (så kallad avgångspension) är dessa normalt mer fördelaktiga.

Mer information om avgångspension finns i PTKs häfte Avgångspension.

● Berörda lagar och avtal

- Lagen om inkomstgrundad ålderspension kap 5, 6 och 9
- ITP avtalet

Pension enligt kollektivavtal

De kollektivavtalade pensionerna betalas normalt ut från 65 år. Man kan dock ta ut dem redan vid 55 års ålder genom så kallade "förtida uttag". Pensionen blir då mycket lägre hela livet ut eftersom den ska betalas ut under en längre tid och den har tjänats in under en kortare tid.

Väljer man helt förtida uttag tjänar dock den som omfattas av ITP 2 på att vänta till 62 år eftersom premierna för ITP 2 ålders- och familjepension samt ITPK då blir slutbetalda. Detta betyder att de premier arbetsgivaren skulle ha fortsatt att betala fram till 65 år istället blir betalade genom kollektiva fonder. En förutsättning för slutbetalning är emellertid att man slutar arbeta efter fyllda 62 år för att gå i pension (dvs tidigast från månaden efter den man fyller år i).

- För förtida uttag av de kollektivavtalade pensionerna (ITP 1 och ITP 2 + ITPK) krävs att man slutar arbeta i motsvarande grad för att pensionera sig. Vid helt uttag av ITP 2 tillåts ändå arbete i mindre omfattning om arbetstiden är kortare än åtta timmar per vecka.
- Har man väl börjat ta ut de kollektivavtalade pensionerna kan man inte göra något avbrott.
- Före juli 2007 kan bara helt uttag göras av ITP 2 och ITPK.
- ITP 2 som börjar betalas ut före juli 2007 ska fördelas så att den tillsammans med den allmänna pensionen, och eventuell annan tjänstepension, blir så jämn som möjligt under den resterande livstiden. ITP 2 med ett jämnt livslångt belopp tillåts dock alltid oavsett andra pensioner.

Nyhet! • ITP 1 (från och med 1 juli 2007), ITP 2 och ITPK (från och med 1 januari 2008) kommer att kunna tas ut delvis. Vid fortsatt arbete, kan då även pension fortsätta att tjänas in.

- ITPK kan tas ut under några år eller livslångt.

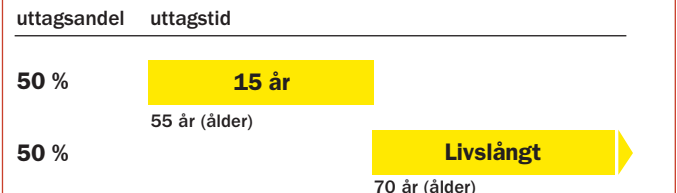
Nyhet! • ITP 1 kan tas ut livslångt eller under en begränsad tid, minst 5 år. Detsamma gäller för sådan ITP 2 som tas ut från juli 2007 eller senare.

Exempel på pensionsuttag

Här följer tre olika exempel som visar de flexibla uttagsmöjligheter som finns:

ITP

Exempel 1



Olika uttagstidpunkter. Hälften av pensionen under en begränsad tid (15 år), andra hälften livslångt.

Exempel 2



Livslångt, helt pensionsuttag.

Exempel 3



Olika uttagstidpunkter. 25 procent under en begränsad tid (10 år). Resten (75 %) under 20 år.

ITPK

Även ITPK kan tas ut på samma flexibla sätt, det vill säga helt eller delvis, livslångt eller under en begränsad tid.

Hur stor blir pensionen?

Inkomstpension och premiepension

De nya allmänna pensionerna minskar vid tidigt uttag. Dels har man arbetat ihop dem under en kortare tid, dels ska de betalas ut under en längre tid.

Tilläggs pension

Pensionen minskar med 0,5 procent för varje månad som återstår till 65 år. Om man på grund av det förtida uttaget inte hinner få 30 poängår minskar pensionen ytterligare.

Så påverkas efterlevandepensionerna vid tidig pensionering

Efterlevandepension enligt lag

Beräkningen av omställningspension och barnpension påverkas inte av tidpunkten för den avlidnes pensionsuttag. Däremot blir dessa efterlevandepensioner lägre när den pensionsbehållning som beräkningen grundas på är lägre genom att den avlidne slutat arbeta tidigt.

ITP Familjepension

Om helt uttag sker före 62 år får man en intjänad pensionsrätt på familjepensionen. Det innebär att pensionen räknas om så att den motsvarar de premier som betalats in. Vid förtida uttag efter 62 år sker ingen reduktion av familjepensionen när ITP2-försäkringen blir slutbetald (se sidan 129).

Om man avstått från framtida intjänande av familjepensionen för att istället använda den frigjorda premien till förstärkt ITPK, är det denna förstärkta ITPK-premie som kan slutbetalas. Familjepensionens fribrev kvarstår.

Familjeskydd

Försäkringen upphör att gälla om man tar ut hel ålderspension från ITP. När ITP 2-försäkringen blir slutbetald vid pensionering efter 62 års ålder fortsätter dock familjeskyddet att gälla till 65 års ålder (se sidan 129). Läs mer i kapitlet "Ersättningar till efterlevande"; Kollektivavtalad efterlevandepension, sidan 100.

Förtida uttag av tilläggs pension

Vi antar att Erik i exemplet på sidan 118 gjorde ett förtida uttag av sin tilläggs pension från den månad han fyllde 63 år, det vill säga när 24 månader återstod till 65 år. Eriks tilläggs pension minskas då med $0,5 \text{ procent} \times 24 \text{ månader} = 12 \text{ procent}$, det vill säga han får kvar 88 procent av den tilläggs pension han skulle haft vid 65 år.

Tilläggs pension: 8 642 • 88 procent = 7 605 kr/mån

Beloppen betalas ut från 63 år och livet ut.

Erik skulle även ha varit tvungen att ta ut sin inkomstpension från 63 år. Den hade beräknats utifrån den pensionsbehållning han då hade samt ett preliminärt delningstal, som från 65 år bytts ut mot det definitiva som skulle ha gällt för resten av utbetalningstiden. Inkomstpensionen skulle ha blivit lägre än vid uttag från 65 år. Detta eftersom Erik dels skulle ha haft lägre pensionsbehållning, dels skulle ha tilldelats ett högre delningstal.

Hjälp med beräkning av pensionen

Den som funderar på att ta ut sin kollektivavtalade ålderspension före den ordinarie pensionsåldern kan vända sig till valt försäkringsbolag, eller när det gäller pension som man inte valt placering för, till Alecta. Man får då en preliminär beräkning av pensionens storlek från den tidpunkt man tänker pensionera sig.

När det gäller den lagstadgade pensionen vänder man sig till Försäkringskassan.

Vad händer om man blir sjuk?

Den som gjort förtida uttag men blir långvarigt sjuk, kan vända sig till Försäkringskassan för att diskutera möjligheten till sjukersättning före 65 år istället för att fortsätta uttaget av ålderspensionen.

Alecta betraktar dock den som gjort helt uttag av ITP/ITPK som ålderspensionär. ITPs sjukpension blir därför inte aktuell.

Den som har ITP 2 ålderspension fram till juli 2007 med ett högre belopp före 65 år och får sjukersättning från Försäkringskassan, kan kontakta Alecta för att höra vad som gäller för den fortsatta utbetalningen av ålderspensionen.

Så går det till att göra tidigt uttag av pensionen

Man måste själv ansöka om de pensioner man vill få tidig utbetalning av. De allmänna pensionerna ansöker man om hos Försäkringskassan. ITP 2 och ITP 1/ITPK som man inte själv valt förvaltare för hos Alecta och ITP 1/ITPK man själv valt förvaltare för hos det bolag man valt.

Man kan inte få pensionen utbetald för tid före ansökan.

På sidorna 124–125 beskrivs hur pensionerna förändras under utbetalningstiden.

Alternativ för tidig pension

Det finns andra alternativ för tidig pensionering än tidigt uttag av ålderspension.

Om man inte kan fortsätta arbeta på grund av hälsoskäl.

Sjukersättning och ITPs sjukpension är ekonomiskt mest fördelaktigt för den som av hälsoskäl inte kan arbeta i full utsträckning. Sjukersättning ger normalt mer pengar än tidigt uttag av ålderspension och minskar inte framtida ålderspension, vilket tidigt uttag gör. Kontakta Försäkringskassan och Alecta för mer information.

Om man rädd för att mista jobbet på grund av omstruktureringar eller driftsinskränkningar.

Avgångspension (även kallad avtalspension) bygger på en överenskommelse mellan den anställde och arbetsgivaren. Rätten att vara kvar i arbetslivet är reglerad i lagen om anställningsskydd. Kontakta förbundet för mer information och läs PTKs häfte Avgångspension.

Gå i pension vid 65 år eller senare

Man kan ta ut pensionen från 65 år eller vänta med att ta ut den till efter 65 års ålder. Det går också bra att fortsätta arbeta efter 65 års ålder och samtidigt ta ut pensionen. Arbete efter 67 år kräver emellertid att arbetsgivaren går med på det.

Om man tar ut pensionen efter 65 år blir den högre hela livet ut, eftersom den ska betalas ut under en kortare tid. Man tjänar dessutom in mer pension enligt lag så länge man fortsätter att arbeta.

Om man vill, kan man ta ut sin allmänna pension och vänta med den kollektivavtalade pensionen – eller tvärtom.

Pension enligt lag

- De allmänna pensionerna är livslånga, det vill säga de betalas ut under resten av livet. Garantipension kan dock upphöra och den lagstadgade inkomstgrundade pensionen höjs.
- Man kan skjuta upp uttaget av tilläggspension till längst 70 år.
- Man kan inte tjäna in ny tilläggspension efter 64 års ålder även om man fortsätter att arbeta.
- Vid arbete efter 64 år tjänar födda 1938-1953 in ny pension helt i det nya systemet.
- Den som är född 1937 eller tidigare kan inte tjäna in mer pensionsrätt efter sitt 64:e år, även om man fortsätter att arbeta.
- Sent uttag av inkomst- och premiepension ger högre pension än tidigt uttag. Ju senare uttag, desto högre pension.
- Man tjänar in inkomst- och premiepension så länge man arbetar, även vid samtidigt uttag.
- Man kan skjuta upp uttaget av allmän pension delvis till 25, 50 eller 75 procent.
- Man kan göra uppehåll i uttaget. Man kan också minska eller öka den del man skjuter upp uttaget av.
- Man måste ta ut både sin tilläggspension och inkomstpension samtidigt och till samma del.

- Garantipensionen ökar inte på grund av uttag efter 65 år. Den minskar om man fortsätter att arbeta och därmed tjänar in ny inkomstpension/premiepension. (För garantipension till födda 1937 eller tidigare gäller särskilda beräkningsregler. Se sidan 119.)

Pension enligt kollektivavtal

ITP 1 kan tas ut livslångt eller under en begränsad tid om minst 5 år. Detsamma gäller för sådan ITP 2-pension som tas ut från juli 2007 eller senare. ITPK kan också tas ut under några år eller livslångt.

För ITP 1 och 2, samt för ITPK gäller vidare att

- de kan skjutas upp hur länge som helst (före juli 2007 dock längst till 70 år)
- de kan skjutas upp helt och från januari 2008 även delvis
- man kan inte göra uppehåll i uttaget
- man kan inte tjäna in mer ITP 2 eller ITPK efter 65 år även om man fortsätter att arbeta
- men ITP 1 kan man komma överens med arbetsgivaren att få fortsatta premier inbetalda för, om man fortsätter anställningen efter 65 år.

Hur stor blir pensionen?

Inkomst- och premiepension

Den nya allmänna pensionen ökar vid sent uttag. Dels har man arbetat ihop den under en längre tid dels ska den betalas ut under en kortare tid.

Tilläggspension

Tilläggspensionen ökar med 0,7 procent för varje månad som man skjuter upp uttaget efter 65 år.

Efter det att man fyllt 70 år ökar dock inte pensionen längre. Med ett uppskjutet uttag kan man alltså höja sin tilläggspension med högst 42 procent jämfört med vad man kan få ut vid 65 års ålder. Tilläggspensionen följsamhetsindexeras (se sidan 124) från det år man fyller 66 år, oavsett om man tar ut den eller ej.

ITP 1

ITP 1 ökar vid uttag efter 65 år eftersom den ska betalas ut under en kortare tid. Dessutom har man arbetat ihop till den under en längre tid, om man har haft anställningen kvar och kommit överens med arbetsgivaren om fortsatt premiebetalning.

ITP 2

ITP 2 ökar med cirka 0,6 procent för varje månad som man skjuter upp uttaget efter 65 år om man tar ut den som en livslång pension. Exakt besked kan man få från Alecta.

När man tar ut pensionen efter 65 år får man pensionstillägg utifrån året man fyllde 65 år. Detta år blir då ”basår” (se sidan 125).

Vad händer med övriga försäkringar vid sent uttag?

Lagstadgad sjuklön

En anställd ålderspensionär har rätt till sjuklön från och med första anställningsdagen vid tillsvidareanställning. Om anställningstiden avser kortare tid än en månad, har man rätt till sjuklön efter 14 dagars anställning.

Sjukpenning

En ålderspensionär som arbetar kan få sjukpenning efter pensioneringen. Den som arbetar efter 70 års ålder kan dock få sjukpenning under högst 180 dagar. Försäkringskassan kan också besluta att den som haft sjukpenning i 180 dagar efter 65 års ålder, inte längre har rätt till sjukpenning.

Dessutom gäller begränsningen att de som tagit ut hel ålderspension och är födda 1937 eller tidigare kan ha rätt till sjukpenning i högst 180 dagar.

Kollektivavtalad sjuklön

Den som kvarstår i tjänst efter pensionsåldern måste träffa en särskild överenskommelse med sin arbetsgivare för att ha rätt till sjuklön.

TGL

För den som kvarstår i tjänst efter den vanliga pensionsåldern 65 år fortsätter TGL att gälla, dock längst till 70 års ålder.

Familjeskydd

Familjeskyddet upphör att gälla även om man fortsätter att arbeta efter 65 år.

Så går det till att skjuta upp pensionsuttaget

Man måste själv ansöka hos Försäkringskassan om pensioner enligt lag. Därför behöver man inte särskilt meddela att man väntar med pensionsuttaget. Men om man inte tagit ut den allmänna pensionen vid 70 års ålder, skickar Försäkringskassan ut ett brev för att påminna om att man själv måste ansöka om pensionen när man vill få den utbetald.

När det gäller ITP 2 och ITP 1/ITPK hos Alecta kommer automatiskt ett meddelande om storleken på dessa vid den ordinarie pensionsåldern. Man får då också en svarsblankett där man kan tala om hur länge man vill vänta med uttaget av pensionen. Sedan skickas ett nytt meddelande från Alecta och pensionsutbetalningen startas automatiskt från den tidpunkt man meddelat att man vill starta utbetalningen. Det är möjligt att, före första utbetalningsmånaden, ändra tidpunkten för pensionsstarten flera gånger, men inte för retroaktiv tid.

ITP 1 och ITPK man själv valt förvaltare för styrs av de rutiner som gäller för det försäkringsbolag man valt. Kontakta bolaget för mer information.

På sidorna 124–125 beskrivs hur pensionerna förändras under utbetalningstiden.

Viktiga val

I den lagstadgade premiepensionen och de kollektivavtalade ITP 1 och ITPK placerar man själv sina pensionspengar.

Premiepensionen betalas genom att en viss procentsats av inkomsten varje år sätts in i värdepappersfonder som man själv har valt. Nya premiepensionspengar fördelas sedan så som man bestämt vid det senaste valet. Man kan byta fonder och ändra fördelningen mellan dem när man vill.

ITP 1 är en ny ålderspension som arbetsgivaren betalar enligt den nya ITP-planen som i huvudsak gäller för födda 1979 eller senare. Även här ska man placera premierna som börjar betalas från 25 års ålder.

ITPK är en kompletterande ålderspension som arbetsgivaren betalar för födda 1978 eller tidigare. I ITPK-valet väljer man hur premierna ska förvaltas.

Valen är viktiga för hur stor den totala pensionen kommer att bli.

Kapitlet innehåller:

Premiepensionsvalet	136–140
ITP 1-valet	141–146
ITPK-valet	147–153
Alternativ pensionslösning istället för ITP	154–157

Premiepensionsvalet

**Läs mer om**

Inkomstpension och premiepension, sid 115–117.

Premiepensionen är en del av den allmänna ålderspensionen. Den tjänas in från det att man börjar arbeta genom att en avgift betalas varje år. Avgiften, som är 2,5 procent på den pensionsgrundande inkomsten, sparas och förvaltas i fonder. Man kan själv välja vilka.

Premiepensionen

Premiepensionen sparas i ett premiereservsystem. Premiepensionen är pengar som bokförs på pensionsspararens eget konto hos PPM och börjar betalas ut först när man går i pension.

Man väljer själv vem som ska vara förvaltare och i vilka slags värdepappersfonder som pengarna ska placeras. Administrationen sköts av Premiepensionsmyndigheten, PPM.

Premiepensionen har tjänats in tidigast från och med år 1995. Det första fondvalet skedde under hösten 2000 och avsåg åren 1995 – 1998.

Eget premiepensionskonto hos PPM

Värdet av fondandelarna registreras på ett individuellt premiepensionskonto hos PPM. Som bekräftelse på placeringen får man ett meddelande från PPM. För att via internet kunna se tillgodohavandet på kontot, aktuell fondfördelning och fondernas dagskurser får man också en personlig kod till kontot.

Inga garantier – men valfritt att byta fonder

Några garantier för den framtida pensionen finns inte. Premiepensionens storlek hänger ihop med hur stora inkomster man haft under livet, vid vilken ålder man går i pension och hur de valda fonderna utvecklats. Det sker ingen uppräknings för inflation eller inkomstökning i samhället, utan det är utvecklingen på ränte- och aktiemarknaderna som avgör premiepensionens storlek. Blir man inte nöjd med hur premiepensionspengarna utvecklas, kan man när man vill byta fonder.

Ny pensionsrätt för premiepension varje år

För varje år man har en beskattningsbar inkomst, tjänar man in ny premiepension. För att inkomsten ska vara pensionsgrundande krävs för år 2007 att den uppgår till minst 42,3 procent av prisbasbeloppet före skatt (17 047 kronor).

Senast i mars varje år får man ett besked om sin intjänade premiepensionsrätt som avser kalenderåret två år innan (beskedet för år 2007 avser år 2005). Pengarna förs kring årsskiftet (2006/2007) till de fonder som man senast valt och med samma fördelning. Då kan det även vara dags att se över om man vill ändra eller hålla fast vid sina tidigare fondval.

Förstagångsväljare

Har man inte tidigare fått göra ett premiepensionsval, får man genom det orange kuvertet en uppmaning om att kontakta PPM för mer information.

Valet viktigt för den totala pensionen

Premiepensionen kan bli mer eller mindre stor beroende på hur man placerar pengarna. Premiepensionsvalet är således viktigt, framförallt för de yngre generationerna som har lång tid kvar till pensionen och därmed kan ha en stor fördel av en gynnsam fondutveckling.

Avgiftens storlek

Är man född 1954 eller senare så är premiepensionsavgiften 2,5 procent av den pensionsgrundande inkomsten. För åren 1995 – 1998 var avgiften något lägre, 2,0 procent.

Den så kallade ”mellangenerationen”, födda 1938 – 1953, får ett antal tjugondelar av premiepensionsavgiften enligt tabellen på nästa sida. Den som är född 1937 eller tidigare berörs inte alls av premiepensionssystemet.

● Berörd lag

- Lagen om inkomstgrundad ålderspension, kap 7 – 11

Så här mycket av den pensionsgrundande inkomsten går till premiepension

Född	1995–1998	Från 1999
1954 el. senare	2,0%	2,5%
1953	1,9	2,375
1952	1,8	2,25
1951	1,7	2,125
1950	1,6	2,0
1949	1,5	1,875
1948	1,4	1,75
1947	1,3	1,625
1946	1,2	1,5
1945	1,1	1,375
1944	1,0	1,25
1943	0,9	1,125
1942	0,8	1,0
1941	0,7	0,875
1940	0,6	0,75
1939	0,5	0,625
1938	0,4	0,5

Är man född 1938 och senare är avgiften till premiepensionen alltid 2,5 procent från och med det år man fyller 65 år.

Valet i tre steg

- 1 Man bör först bestämma hur stor eller liten risk man vill ta med premiepensionen.
- 2 Välj sedan vilken typ av fonder (aktiefonder, blandfonder, generationsfonder och räntefonder).
- 3 Välj till sist fondförvaltare och fonder.

AKTIEFONDER

Här investeras pengarna i aktier. Några specialiserar sig exempelvis på stora börsbolag, andra på vissa branscher eller länder. Här finns fonder med mycket olika risktagande. (Sverigefonder, regionala fonder, landfonder, globalfonder och branschfonder.)

RÄNTEFONDER

Pengarna placeras till exempel i räntebärande stats-skuldväxlar eller stats- och bostadsobligationer. I allmänhet är det säkra investeringar men med låg tillväxt.

GENERATIONSFONDER

Speciell typ av fonder för pensionssparande. Blandar aktier och räntebärande papper men byter automatiskt ut andelen aktier mot säkrare papper ju äldre man blir.

BLANDFONDER

Som namnet antyder blandas aktier och räntebärande papper i fonderna för att balansera möjligheter till tillväxt med säkerhet.

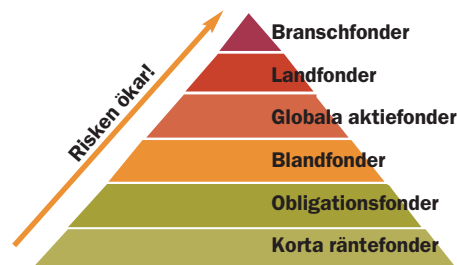
Stor eller liten risk

Med risk menas hur mycket värdet på en fond varierar under längre eller kortare tid.

Riskerna varierar mellan fonder med olika placeringsinriktningar. Som alltid vid placeringar i fonder bör man fundera på hur stor risk man är beredd att ta och hur man kan sprida risken.

Räntefonder anses allmänt vara lågriskplaceringar. I räntefonder är det räntan på obligationer och värdepapper som bestämmer värdeutvecklingen. Men även räntefonderna har olika riskprofiler. En fond med obligationer med lång löptid påverkas av förändringar i ränteläget, medan en fond som består av värdepapper med kort löptid knappast påverkas alls.

Historiskt sett har aktiefonderna gett en bättre avkastning på lång sikt än ränte- och obligationsfonderna. Aktiefonder placeras i första hand i aktier och aktierelaterade värdepapper. Värdeutvecklingen bestäms av vad som händer med de aktier som fonden äger. Fonder som placeras i enskilda länder eller branscher är mer riskfyllda än fonder som sprider ut aktieinnehavet.



Pyramiden kan ses som en risk/chanstrappa och är en enkel hjälpreda för placering och riskspridning.

Tiden viktig

Tiden är en viktig faktor i placeringssammanhang. Ur ett historiskt perspektiv har aktierna på sikt gått bättre än räntepapper. Därför brukar man rekommendera aktier om man har en lång placeringshorisont. Den yngre generationen kan därför ha en övervägande del av sitt pensionssparande i aktier. När man närmar sig pensioneringen är det dags att se över om man ska helt eller delvis byta ut aktier mot räntebärande papper.

Vilka fonder kan man välja?

Man kan välja högst fem olika fonder och det finns cirka 800 fonder att välja mellan. Merparten av dem är aktiefonder men det finns också generationsfonder, blandfonder och räntefonder.

Det finns små och stora fonder, svenska och utländska. Fonderna varierar i risk beroende på placeringsinriktning.

På www.ppm.nu finns aktuell information om det senaste fondutbudet.

Kraven på fondförvaltarna

PPM har ett samarbetsavtal med fondförvaltarna. Avtalet innehåller bland annat bestämmelser om avgiftsrabatter.

PPM gör ingen prövning av de fonder som får delta. Det finns ingen garanti för det fondplacerade pensionskapitalet. Pensionsspararen står själv helt för den finansiella risken. Fonderna måste dock vara godkända av Finansinspektionen och/eller följa sitt lands regler (gäller utländska fondbolag) samt vara godkända enligt EUs direktiv.

Fondförvaltarna ska på begäran lämna ut information om fonderna till pensionsspararen.

PPM sköter administrationen

Fondvalet administreras av PPM. PPM för över samtliga sparares pensionsmedel i en klump till de valda fonderna. Det innebär att valet blir anonymt för fondförvaltaren, som alltså inte kan se vem som sparar i vilka fonder. Det är PPM som äger fondandelarna för pensionsspararens räkning.

Om man inte gör något val?

För den som inte gör något val, placeras pensionsmedlen i Premiesparfonden som administreras av Sjunde AP-fonden. Den är en global aktiefond som placerar i aktier över hela världen samt en mindre del i räntebärande papper.

Vad påverkar premiepensionens storlek?

Premiepensionens storlek påverkas av:

- hur stora pensionsgrundande inkomster man har
- hur många år man har pensionsgrundande inkomst
- hur bra de fonder man valt utvecklas
- hur stora kostnader som fondförvaltaren tar ut
- från vilken ålder man tar ut premiepensionen
- om man väljer ett efterlevandeskydd under utbetalningstiden
- om man överfört premiepensionsrätt till maken.

Vilka kostnader dras av?

Kostnaderna för PPM och fondförvaltarna är en viktig del eftersom de minskar den framtida pensionen.

- Kostnaderna för administrationen av pensionssystemet står pensionsspararna för. PPM tar för närvarande 0,16 procent per år av pensionskapitalet för att täcka den löpande administrationen och startkostnaden för myndigheten. Igångsättningskostnaderna ska spridas ut på 20 år.
- Fondförvaltarna tar också ut avgifter. Avgifterna tas ut vid prissättningen av andelarna och syns därför inte direkt. PPM har förhandlat fram rabatter med fondförvaltarna. Ju mer pengar som placeras i en fond, desto större blir rabatten. Rabatten tillfaller pensionsspararna.

EXTRA VALMÖJLIGHET

Överföring av pensionsrätt för premiepension

Makar och registrerade partners kan frivilligt föra över pensionsrätt för premiepension, som tjänas in under ett år, till den andra maken eller partnern. Sambor har inte denna möjlighet. Bara pensionsrätt som tjänas in under äktenskapet/partnerskapet får föras över. Överföringen påverkar inte garantipensionen för någon av parterna.

Det är hela pensionsrätten för året som förs över. Man kan alltså inte föra över enbart en viss andel.

Pensionsrätten minskas med 14 procent vid överföringen. Mottagaren får därför ett mindre belopp än det ursprungliga.

Anmälan om överföring ska ske senast den 31 januari det år då överföringen av premiepensionsrätten ska börja gälla. Anmälan till Försäkringskassan ska göras gemensamt av makarna/registrerade parterna.

Då upphör överföringen

Överföring sker, efter första årets anmälan, löpande år från år fram till året efter det då makarna gemensamt, eller någon av dem, anmäler att den ska upphöra. Görs anmälan under januari upphör överföringen från det året. Vid skilsmässa upphör överföringen automatiskt.

Efter valet

Värdet av premiepensionspengar registreras på ett individuellt premiepensionskonto hos PPM. Som bekräftelse på placeringen får man ett meddelande från myndigheten.

Värdebesked (orange kuvertet)

Senast i mars varje år får man ett konto- och värdebesked från Försäkringskassan och PPM. När det gäller premiepensionen redovisas:

1. Värdet av de fondandelar man har på sitt premiepensionskonto.
2. Den pensionsrätt för premiepension (inklusive ränta) man fått för det aktuella året.
3. Arvsvinst.
4. Återbetalda fondavgifter, det vill säga den rabatt som man fått del av.
5. PPMs administrationsavgift.
6. Värdeförändringar under året.
7. Den procentuella fördelningen mellan valda fonder samt uppgifter om dessa.

Eftersom fonderna utvecklas olika, kommer den procentuella fördelningen mellan fonderna inte alltid att vara densamma som vid det första valet man gjorde.

Löpande information om fonderna

Man kan söka information om fonder på PPMs hemsida (www.ppm.nu). Där kan man också få uppgift om tillgodohavandet på sitt premiepensionskonto. Man kan också få uppgifterna genom att ringa till PPM. För att få tillgång till uppgifterna behöver man den personliga kod som man har fått från PPM.

Byte av fonder

Man har rätt att byta fonder när som helst. PPM tar för närvarande inte ut någon avgift för fondbytet. Vid ett fondbyte ska man ange hur det totala tillgodohavandet ska fördelas i procent.

Fondbytet kan ske via Internet och självbetjäning per telefon (tel: 020-776 776). Då behöver man den personliga koden. Man kan även beställa en fondbytesblankett från PPM.

Om man glömt sin kod kan man beställa en ny från PPM.

När det är dags att gå i pension

Man har rätt att ta ut hela eller delar av den allmänna pensionen från 61 års ålder. Man har rätt att ta ut enbart premiepension eller enbart inkomstpension och tilläggspension eller också alla samtidigt.

När man tar ut premiepensionen kan man omvandla den till en traditionell försäkring som garanterar minst samma pensionsbelopp varje år. Pensionsbeloppet kan öka med återbäring beroende på avkastningen på pensionskapitalet. Väljer man detta kan man inte byta tillbaka till fondsparandet.

Man kan också välja att stanna kvar i fondsparandet. Detta alternativ innebär att pensionsbeloppet kommer att variera mellan olika år, uppåt eller neråt, beroende på hur värdet av fonderna utvecklas.

Ansökan om att gå i pension

Man måste själv ansöka om att få sin premiepension utbetald. Pensionen betalas ut så länge man lever. Man har rätt att få sin premiepension utbetald oavsett var i världen man bor.

EXTRA VALMÖJLIGHET

Frivilligt efterlevandeskydd till familjen

Man kan välja ett frivilligt ekonomiskt skydd till den närmast efterlevande under pensionstiden.

När man första gången ansöker om premiepensionen kan man välja ett skydd till efterlevande make/maka/registrerad partner eller sambo. Med sambo menas en person som man stadigvarande sammanbor med. Dessutom ska man ha eller ha haft gemensamma barn eller tidigare varit gifta med varandra.

Man har i vissa fall även rätt att göra ett val av efterlevandeskydd om man gifter sig eller påbörjar ett sammanboende sedan premiepensionen börjat betalas ut. I detta fall börjar dock efterlevandeskyddet att gälla ett år efter valet.

Efterlevandeskyddet innebär att månadspensionen räknas om till ett lägre belopp som betalas ut så länge någon av makarna lever. Ju yngre den andra maken är, desto lägre blir månadsbeloppet eftersom pensionskapitalet ska räcka under en längre tid.

Frågor om premiepensionen?

Den som har frågor om premiepensionen kan vända sig till

Premiepensionsmyndigheten PPM

Kundservice, 826 86 Söderhamn

Självbetjäning från knapptelefon: 020-776 776

Självbetjäning från mobiltelefon: 0771-771 771

Personlig service: 0771-776 776

E-post: kundservice@ppm.nu

Den lokala försäkringskassan

Telefon: se telefonkatalogen, rosa sidorna.

Internetadresser

www.ppm.nu

www.forsakringskassan.se

www.ptk.se

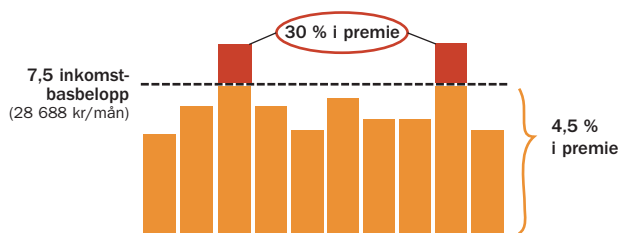
ITP 1-valet

I den nya ITP-planen (som träder ikraft den 1 juli 2007) är ålderspensionen för födda 1979 eller senare premiebestämd. Man ska själv välja hur ITP 1-premien ska användas och förvaltas.

ITP 1

Från 25 års ålder börjar tjänstemän, som omfattas av ITP 1 enligt avtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK, att tjäna in den premiebestämda ålderspensionen ITP 1. Man kan dock tidigast tjäna in ITP 1 från januari 2007.

Arbetsgivaren betalar premien. Premien beräknas på varje pensionsmedförande månadslön (se sid 37) och är 4,5 procent på lönedel upp till och med 7,5 inkomstbasbelopp (28 688 kronor per månad) och 30 procent på lönedel däröver.



Varje månadslön har betydelse för pensionens storlek.

Det är också möjligt för arbetsgivaren och den anställda/fackförbundet/fackklubben/branschorganisationen att komma överens om att premien ska kompletteras med ytterligare premier.

Valet viktigt för den totala pensionen

Man får själv välja hur premierna ska förvaltas och om man vill ha efterlevandeskydd. Anställs man efter 25 års ålder får man göra valet genast, om man inte gjort det i en tidigare anställning. Har man inte gjort ett val kan man göra det när som helst efter 25 års ålder.

ITP 1-valet administreras av Collectum.

Flytträtt

Man har rätt att flytta hela eller delar av det intjänade pensionskapitalet till en annan förvaltare bland de valbara. Läs mer på sidan 122.

Val i tre steg

Gör ITP 1-valet grundligt. Ta ställning till följande:

1 Hur ska premierna förvaltas?

Man kan välja mellan traditionell försäkring med återbäring, eller fondförsäkring. Fondförsäkring innebär att premien förvaltas i form av värdepapper, till exempel aktier.

Obs! Minst hälften av premierna måste placeras i traditionell försäkring.

2 Vem ska förvalta premierna?

Välj vilket försäkringsbolag som ska förvalta ITP 1-premien. Man kan ändra sitt val av bolag om man skulle ångra sig senare. Man kan också flytta redan inbetalade premier.

3 Allt själv eller en del till de närmaste?

Välj om premierna bara ska användas till den egna ålderspensionen eller om en del av premierna ska användas till de närmaste vid dödsfall (återbetalningsskydd och/eller familjeskydd).

Om man inte gör ett ITP 1-val

Om man inte väljer blir man automatiskt försäkrad i en traditionell försäkring för ITP 1. Det är en ren ålderspension, utan skydd till efterlevande om man inte själv väljer till det. Man är garanterad en viss pension för varje premie och har möjlighet att få återbäring därtill. Försäkringen tecknas automatiskt hos Alecta.

Har man familj och skulle avlida före pensioneringen eller under den tid då pensionen betalas ut, får familjen inte pensionen om man inte har valt återbetalningsskydd. Man kan även välja till familjeskydd, som är en extra efterlevandepension till familjen.

1 Hur ska premierna förvaltas?

Man väljer om premierna ska förvaltas antingen på ett traditionellt sätt med ränta och återbäring eller i fondförsäkring. I traditionell försäkring bestämmer försäkringsbolaget hur pengarna förvaltas. I fondförsäkring bestämmer man själv. Man måste dock placera minst 50 procent av premierna i en traditionell försäkring. Återstående 50 procent får man dela upp i två poster om 25 procent. Dessa kan placeras i fond- och/eller traditionell försäkring.

Väljer man traditionell försäkring är man garanterad att minst få tillbaka de inbetalade premierna. Vid en fondförsäkring är man inte garanterad att få tillbaka de inbetalade premierna, utan värdet på pensionen är beroende på fondens utveckling.

På Collectums webbplats finns en mer utförlig beskrivning av de olika försäkringarna.

	Traditionell försäkring	Fondförsäkring
Förvaltning av pengarna	Försäkringsbolaget bestämmer hur pengarna förvaltas.	Man bestämmer själv vilka fonder pengarna förvaltas i. Det finns cirka 180 att välja mellan. Fondförsäkringsbolagen har ett antal värdepappersfonder som man kan välja mellan.
Pensionens storlek	Pensionens storlek beror på <ul style="list-style-type: none"> • hur mycket som betalats in • hur bra pengarna har förräntats • vilka kostnader bolagen tar ut för att administrera försäkringen. 	Pensionens storlek beror på <ul style="list-style-type: none"> • hur mycket som har betalats in • vad fondandelarna är värda • vilka kostnader bolagen tar ut för att administrera försäkringen.
Garanti	Man får en garanterad pension som motsvarar minst inbetalda premier och i vissa fall en lägsta förräntning.	Fonderna garanterar inte någon lägsta förräntning av kapitalet. Kapitalet kan även minska i värde.

2 Vem som ska förvalta premierna?

Man kan välja mellan följande försäkringsgivare.

Försäkringsgivare som man kan välja	
Traditionell försäkring	Fondförsäkring
Alecta 020-78 22 80 www.alecta.se	AMF Pension 020-696 320 www.amfpension.se
AMF Pension 020-696 320 www.amfpension.se	Länsförsäkringar Fondliv 020-313 313 www.lansforsakringar.se
Länsförsäkringar Liv 020-313 313 www.lansforsakringar.se	Moderna Försäkringar 08-56 20 67 00 www.modernaforsakringar.se
Nordea Liv & Pension 08-787 67 04 www.nordealivochpension.se	SEB/SEB Trygg Liv 077-11 11 800 www.tryggliv.seb.se
Skandia Liv 020-55 55 00 www.skandia.se	Swedbank Försäkring AB 0771-606 502 www.swedbankforsakring.se

3 Allt själv eller en del till de närmaste?

Man kan välja olika sätt att använda ITP 1-premien: ITP 1 utan återbetalningsskydd, ITP 1 med återbetalningsskydd, samt familjeskydd.

I ITP 1 finns inget obligatoriskt skydd till efterlevande. Om man vill ha ett efterlevandeskydd måste man därför själv välja det. Bäst är att se till den livssituation man befinner sig i och komma ihåg att valet inte behöver vara för evigt. Man kan ändra sig i takt med att livet förändras.

A ITP 1 utan återbetalningsskydd

Detta är ett alternativ för ensamstående utan barn. Det passar också den som vill att hela premien ska användas till den egna ålderspensionen.

När man väljer att gå i pension bestämmer man om pensionen ska betalas ut under en begränsad tid, eller som en livslång pension. Man väljer även om den ska betalas ut helt eller delvis.

Hur stor pensionen blir beror på

- hur mycket arbetsgivaren betalat i premier
- hur pengarna förräntats vid pensioneringen
- vilka kostnader försäkringsgivaren tar ut för att administrera pensionen
- när pensionen tas ut och hur lång tid den ska räcka.

När man avlider får de efterlevande ingen ersättning.

B ITP 1 med återbetalningsskydd

Detta alternativ kan passa den som har barn, är gift, sambo eller registrerad partner.

Liksom i föregående alternativ väljer man vid pensionsåldern om ålderspensionen ska betalas ut under en begränsad tid eller som en livslång pension. Man väljer också om pensionen ska betalas ut helt eller delvis.

Hur stor pensionen blir beror på

- hur mycket arbetsgivaren betalat i premier
- hur pengarna har förräntats vid pensioneringen
- vilka kostnader försäkringsgivaren tar ut för att administrera pensionen
- kostnaderna för återbetalningsskyddet
- när pensionen tas ut och hur lång tid den ska räcka.

ITP 1 med återbetalningsskydd innebär dessutom att de närmaste får efterlevandepension vid döds-

fall. Pensionen motsvarar värdet av de inbetalade premierna. Observera att återbetalningsskyddet minskar den egna pensionen till en viss del. Återbetalningsskydd kan bara väljas till innan pensionen börjar betalas ut.

Lägga till Familjeskydd?

Familjeskydd är en tidsbegränsad efterlevandepension som passar den som har barn, är gift, sambo eller registrerad partner.

Familjeskyddet tecknas i Alecta och betalas ut till de närmaste om man avlider före 65 år. Det betalas ut från och med månaden efter dödsfallet. Det betalas ut månadsvis under vald utbetalningstid.

Man ska dels välja försäkringsbelopp (nivå), dels under hur lång tid beloppet ska betalas ut (5, 10, 15 eller 20 år).

Exempel på premie för 1 prisbasbelopp

Ålder	Premie per månad år 2007 (avrundade belopp)	
	5 år	20 år
25 år	3 kronor	11 kronor
45 år	26 kronor	89 kronor
60 år	121 kronor	– *

* Vid 60 års ålder är utbetalning i 20 år inte möjlig eftersom skyddet inte kan betalas ut längre än den avlidne skulle ha fyllt 70 år.

Premien för 2, 3 och 4 prisbasbelopp får man genom att premien för 1 prisbasbelopp multipliceras med antal prisbasbelopp.

Nivå 1

Försäkringen betalas ut med ett prisbasbelopp per år (3 358 kronor per månad under år 2007).

Nivå 2

Försäkringen betalas ut med två prisbasbelopp per år (6 717 kronor per månad under år 2007).

Nivå 3

Försäkringen betalas ut med tre prisbasbelopp per år (10 075 kronor per månad under år 2007).

Nivå 4

Försäkringen betalas ut med fyra prisbasbelopp per år (13 433 kronor per månad under år 2007).

Förmånstagare till återbetalningsskydd och familjeskydd

Vem eller vilka som kan vara förmånstagare är reglerat i försäkringsvillkoren. I första hand betalas återbetalningsskyddet och familjeskyddet ut till make/maka, sambo eller registrerad partner. I andra hand till arvsberättigade barn, oavsett ålder. Läs mer om förmånstagarförordnande på sidan 100.

Utbetalningstid

Man väljer själv 5, 10, 15 eller 20 års utbetalningstid. Men, man kan bara välja en utbetalningstid som sträcker sig fram tills man skulle ha fyllt 70 år.

Familjeskyddets premie

Premien bestäms för ett år i taget och beror på:

- valt antal prisbasbelopp
- valt antal utbetalningsår
- den försäkrades ålder.

Läs mer om familjeskyddet för ITP 1 på sidan 100.

Hur gör man ITP 1-valet?

Valet för ITP 1 görs direkt på Collectums webbplats (där kallas valet för "ITP-valet"). Man måste ha fyllt 25 år, och man behöver en e-legitimation.

E-legitimationen skaffar man sig enklast via de länkar som ligger i anslutning till informationen om valet.

När man gjort valet, får man en bekräftelse på skärmen som man kan skriva ut. Den som vill kan även få en bekräftelse hemskickad.

Väljer man att komplettera sin ålderspension med familjeskydd, får man detta bekräftat på försäkringsbeskedet från Collectum (antal basbelopp och utbetalningstid).

Den som inte väljer

Den som inte gör ett ITP 1-val får automatiskt en traditionell försäkring hos Alecta. Detta bekräftas på det årliga värdebeskedet från Collectum.

Mer information

Kontakta Collectum

- för frågor om ITP 1-valet
www.collectum.se
eller telefon 020-40 85 00

The screenshot shows the Collectum website's interface for the ITP 1-valet. At the top, there is a navigation menu with links for 'Om Collectum', 'Sjuktäta', and 'Kundservice'. Below the navigation, there are several menu items: 'Ditt ITP-val', 'Om din privata situation ändras', 'Om din arbetsituation ändras', 'Dina val', 'ITP, ITPK och TGL', and 'Blanketter och broschyrer'. The main content area is titled 'Gör ditt ITP-val här' and includes a grid of clock icons. To the right of the grid, there are three informational boxes: 'Så funkar ITP', 'Jag vill göra mitt ITP-val men behöver hjälp', and 'Jag har koll och behöver ingen hjälp'. Below the grid, there are two sections: 'Frågor och svar om ITP' and 'Vad är tjänstepensionen ITP?'. The footer contains contact information for Collectum AB, including phone numbers and a website URL.

ITP 1-valet hos Collectum

Den försäkrade kommer att kunna göra ITP 1-valet direkt på Collectums webbplats. Valet där kallas för "ITP-valet".

För att kunna göra ett val behövs en e-legitimation. Hur man skaffar sig den kommer att framgå av informationen i anslutning till valet.

På Collectums webbplats finns också information om de olika valalternativen, förklaringar till vad en traditionell försäkring och fondförsäkring är med mera. Här finns även korta beskrivningar på de olika bolagens produkter och vilka avgifter de tar ut för att förvalta premierna.

Skillnader mellan ITP 1 och premiepension

	ITP 1	Premiepension
Vad händer under tiden man arbetar?		
Premie	4,5 eller 30 %. Betalas av arbetsgivaren.	2,5 % för personer födda 1954 eller senare, 0,5–2,375 % för personer födda 1938–1953. Från det 65:e året är dock premien alltid 2,5 %. Betalas delvis av den anställde.
Intjänande	Från 25 års ålder och till 65 års ålder. Överens- kommelse om intjänande efter 65 år kan göras med arbetsgivaren vid fortsatt arbete.	Alla år, oavsett ålder, då man har en pensions- grundande inkomst.
Placeringsval	I traditionell försäkring (minst 50 %) och i fondförsäk- ring (högst 50 %).	Bara i fonder. Vid pensionering kan man dock välja en traditionell försäkring.
De som inte väljer	Den som inte själv väljer till familjeskydd och åter- betalningsskydd, saknar helt efterlevandeskydd. Premierna placeras hos Alecta i en traditionell försäk- ring med möjlighet till återbäring.	Premierna placeras hos statliga Premiesparfonden, under 7:e AP-fonden. Pengarna placeras i aktier, både svenska och utländska.
Kostnader	Collectum har träffat överenskommelse med försäk- ringsbolagen om administrationskostnaderna. Collectum tar också ut en administrationsavgift.	PPM och fondförvaltarna tar ut administrations- avgifter. PPM förhandlar fram en återbäring från fondbolagen som fördelas på alla pensionssparare.
Möjlighet till byte	Man kan byta försäkringsbolag och från traditionell för- säkring till fondförsäkring (dock inte de "minst 50 %" i traditionell) och tvärtom. Man kan även flytta intjänat kapital.	Man kan flytta intjänat kapital mellan alla valbara fonder och förvaltare utan avgift.
Vad händer när man pensioneras?		
Utbetalning	Pensionen kan tas ut helt eller delvis, tidigast från 55 års ålder. Den betalas ut under ett antal år (minst 5 år) eller livet ut. Man måste sluta arbeta för den pensionsdel man tar ut före 65 års ålder.	Pensionen kan tas ut tidigast från 61 år och betalas ut under hela resterande livet. Man kan göra 25 %, 50 %, 75 % eller helt uttag. Man får göra uppehåll. Pensionen räknas då om. Man kan fortsätta att arbeta och tjäna in ny pension.
Hur ser efterlevandeskyddet ut?		
Efterlevande före pensioneringen	Man kan välja familjeskydd på 1, 2, 3 eller 4 prisbas- belopp per år i 5, 10, 15 eller 20 år. Man kan välja återbetalningsskydd i 5 år. Till make/registrerad part- ner, sambo, barn oavsett ålder.	
Efterlevande efter pensioneringen	Återbetalningsskyddet gäller så länge som pensionen betalas ut, dock längst i 20 år. Till make/registrerad partner, sambo, barn oavsett ålder.	Premiepensionsbeloppet livet ut för den efterlevande. Till make/registrerad partner, sambo som man har gemensamt barn med eller tidigare varit gift med.
Värdesäkring	Familjeskyddet följer prisbasbeloppet. Återbetalnings- skyddet förändras med återbäring.	Premiepensionsbeloppet till efterlevande förändras med fondutveckling eller återbäring.
Hälsoprövning för efterlevandeskydd	Hälsodeklaration krävs. För återbetalningsskyddet kan man slippa en hälsoprövning när man t ex bildar familj.	
Kostnad för efterlevandeskydd	Familjeskyddets kostnad beror på valt antal prisbas- belopp/utbetalningsår och den försäkrades ålder. Återbetalningsskyddet medför en viss minskad egen pension.	

ITPK-valet

För den som omfattas av ITP 2 betalar arbetsgivaren även en kompletterande ålderspension som kallas ITPK. Precis som när det gäller premiepensionen och ITP 1 ska man välja hur ITPK-premierna ska användas och förvaltas. Premien motsvarar två procent av lönen.

ITPK

Vid 28 års ålder börjar tjänstemän, som omfattas av ITP 2 enligt avtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK, att tjäna in den kompletterande ålderspensionen ITPK. ITPK är en premiebestämd pension. Det är arbetsgivaren som betalar premien. Den motsvarar två procent av den pensionsmedförande lönen.

Exempel

Uträkning av premien till ITPK

Karin är född 1955 och har 22 000 kr i månadslön.

Hennes pensionsmedförande lön för ITP och ITPK är
22 000 • 12,2 = 268 400 kr

Procentsatsen för ITPK är 2 %.

ITPK-premien är

2 % • 268 400 = 5 368 kr per år

Så snart hennes årslön ändras kommer också premien att ändras.

Under år 2008 kommer det också att bli möjligt för arbetsgivaren och den anställde/fackförbundet/fackklubben/branschorganisationen att komma överens om att premien ska kompletteras med ytterligare premier.

Valet viktigt för den totala pensionen

När man fyller 28 år får man själv välja hur pengarna ska förvaltas och hur försäkringen ska se ut. Anställs man efter 28 års ålder får man göra valet genast, om man inte gjort det i en tidigare anställning. Har man inte gjort ett val kan man göra det när som helst efter 28 års ålder.

ITPK-valet administreras av Collectum.

Bakgrund ITPK

ITPK skapades i samband med att ITP-planen ändrades år 1977. Sparandet skedde i början endast i Alecta. Premierna placerades i något som idag kallas för ITPK i ursprunglig form.

1990 fick privat tjänstemännen möjlighet att själva välja hur ITPK-försäkringen skulle se ut. 1994 blev det även möjligt att välja en fondförsäkring. För den som inte gjort något val, har pengarna gått till ITPK i ursprunglig form.

2007 upphör "icke-vals-pengar" att gå till ITPK i ursprunglig form. De premier som betalas in går istället till en traditionell försäkring som ger återbäring.

Val i tre steg

Gör ITPK-valet grundligt. Ta ställning till följande:

1 Hur ska premierna förvaltas?

Man kan välja mellan traditionell försäkring eller fondförsäkring.

2 Vem ska förvalta premierna?

Välj vilket försäkringsbolag som ska förvalta ITPK-premien. Man kan ändra sitt val av bolag om man skulle ångra sig senare. När den flytträtt som finns i det nya ITP-avtalet träder ikraft, kommer man att kunna flytta de redan inbetalade premierna. Läs mer på sidan 122.

Nyhet!

3 Allt själv eller en del till de närmaste?

Välj om premierna bara ska användas till den egna ålderspensionen eller om en del av premierna ska användas till de närmaste vid dödsfall (återbetalningsskydd och/eller familjeskydd).

Om man inte gör något val alls

Om man inte väljer försäkras man fram till juli 2007, automatiskt i ITPK i så kallad ”ursprunglig form”. Detta är det sämsta alternativet eftersom det endast ger en grundränta. Dessutom kan man inte då välja att ha något efterlevandeskydd.

Från den 1 juli 2007 (när det nya ITP-avtalet träder ikraft) försäkras den som inte gjort något val i en ny traditionell försäkring i Alecta med möjlighet att välja till efterlevandeskydd. I denna försäkring får man hela det överskott som uppstår.

1 Hur ska premierna förvaltas?

När man väljer försäkringsgivare ska man tänka på om man vill att pengarna ska förvaltas på traditionellt sätt eller i värdepappersfonder (t ex aktier).

Vid traditionell försäkring finns en garanti att man får tillbaka de inbetalade premierna och i vissa fall med en lägsta förräntning. Vid en fondförsäkring är man inte garanterad att få tillbaka de inbetalade premierna, utan värdet på pensionen är beroende på fondens utveckling.

Nyhet

Från den 1 juli 2007 kommer premierna för den som inte gör något ITPK-val att placeras i en traditionell försäkring i Alecta. I denna går hela överskottet till försäkringen.

	Traditionell försäkring	Fondförsäkring
Förvaltning av pengarna	Försäkringsbolaget bestämmer hur pengarna förvaltas.	Man bestämmer själv vilka fonder pengarna förvaltas i. Fondförsäkringsbolagen har ett antal värdepappersfonder som man kan välja mellan.
Pensionens storlek	Pensionens storlek beror på <ul style="list-style-type: none"> • hur mycket premier som betalats • hur pass bra pengarna har förräntats • vilka kostnader bolagen tar ut för att administrera försäkringen. 	Pensionens storlek beror på <ul style="list-style-type: none"> • hur mycket premier som har betalats in • vad fondandelarna är värda • vilka kostnader bolagen tar ut för att administrera försäkringen.
Garanti	Man får en garanterad pension som motsvarar minst inbetalda premier och i vissa fall en lägsta förräntning.	Fonderna garanterar inte någon lägsta förräntning av kapitalet. Kapitalet kan även minska i värde.

2 Vem som ska förvalta premierna?

Från och med den 1 juli 2007 kan välja mellan följande försäkringsgivare.

Försäkringsgivare som man kan välja från 1 juli 2007

Traditionell försäkring

Alecta

020-78 22 80 www.alecta.se

AMF Pension

020-696 320 www.amfpension.se

Länsförsäkringar Liv

020-313 313 www.lansforsakringar.se

Nordea Liv & Pension

08-787 67 04 www.nordealivochpension.se

Skandia Liv

020-55 55 00 www.skandia.se

Fondförsäkring

AMF Pension

020-696 320 www.amfpension.se

Länsförsäkringar Fondliv

020-313 313 www.lansforsakringar.se

Moderna Försäkringar

08-56 20 67 00 www.modernaforsakringar.se

SEB/SEB Trygg Liv

077-11 11 800 www.tryggliv.seb.se

Swedbank Försäkring AB

0771-606 502 www.swedbankforsakring.se

3 Allt själv eller en del till de närmaste?

Man kan alltså välja olika sätt att använda ITPK-premien: ITPK utan återbetalningsskydd, ITPK med återbetalningsskydd, samt familjeskydd. Bäst är att se till den livssituation man befinner sig i och komma ihåg att valet inte behöver vara för evigt. Man kan ändra sig i takt med att livet förändras.

A ITPK utan återbetalningsskydd

Detta är ett alternativ för ensamstående utan barn. Det passar också den som vill att hela premien ska användas till den egna ålderspensionen.

När man väljer att gå i pension bestämmer man om pensionen ska betalas ut under en begränsad tid eller som en livslång pension. Man väljer också om den ska betalas ut helt eller delvis.

Hur stor pensionen blir beror på

- hur mycket arbetsgivaren betalat i premier
- hur pengarna förräntats vid pensioneringen
- vilka kostnader försäkringsgivaren tar ut för att administrera pensionen
- när pensionen tas ut och hur lång tid den ska räcka.

När man avlider får de efterlevande ingen ersättning.

B ITPK med återbetalningsskydd

Detta alternativ kan passa den som har barn, är gift, sambo eller registrerad partner.

Liksom i föregående alternativ väljer man vid pensionsåldern om ålderspensionen ska betalas ut under en begränsad tid eller som en livslång pension. Man väljer också om den ska betalas ut helt eller delvis.

Hur stor pensionen blir beror på

- hur mycket arbetsgivaren betalat i premier
- hur pengarna har förräntats vid pensioneringen
- vilka kostnader försäkringsgivaren tar ut för att administrera pensionen
- när pensionen tas ut och hur lång tid den ska räcka
- kostnaderna för återbetalningsskyddet.

Alternativet innebär dessutom att de närmaste får efterlevandepension vid dödsfall. Pensionen motsvarar värdet av de inbetalade premierna. Observera att återbetalningsskyddet minskar den egna pensionen till en viss del. Återbetalningsskyddet kan bara väljas till innan pensionen börjar betalas ut.

Lägga till familjeskydd?

Familjeskydd är en tidsbegränsad efterlevandepension som passar den som har barn, är gift, sambo eller registrerad partner.

Familjeskyddet tecknas i Alecta och betalas ut till de närmaste om man avlider före 65 år.

Val av Familjeskydd

Försäkringens storlek beror på vilken nivå man väljer. Man kan välja mellan två nivåer:

Nivå 1

Försäkringen betalas ut med ett förhöjt prisbasbelopp per år (3 425 kronor per månad under år 2007) under fem år.

Nivå 2

Försäkringen betalas ut med två förhöjda prisbasbelopp per år (6 850 kronor per månad under år 2007) under fem år.

Utbetalningen sker månadsvis under 5 år från och med månaden efter dödsfallet.

Premien bestäms för ett år i taget. För år 2007 är den 40 kronor per månad om man väljer ett förhöjt prisbasbelopp och 80 kronor per månad för två förhöjda prisbasbelopp. Läs mer om detta familjeskydd på sidan 102-103.

Nytt Familjeskydd

I framtiden kommer man istället att få välja ett nytt familjeskydd med flera nivåer och utbetalningstider. Detta familjeskydd beskrivs på sidorna 100-101 (ITP 1 Familjeskydd).

När man kan få välja det nya familjeskyddet är inte bestämt vid tidpunkten för tryckningen av denna handbok.

Förmånstagare till återbetalningsskydd och familjeskydd

Vem eller vilka som kan vara förmånstagare är reglerat i försäkringsvillkoren. I första hand betalas återbetalningsskyddet och familjeskyddet ut till make/maka, sambo eller registrerad partner. I andra hand till arvsberättigade barn, oavsett ålder. Läs mer om nytt familjeskydd på sidan 101, nuvarande familjeskydd 103.

Hur vet man om man gjort ett ITPK-val?

När man gör ett ITPK-val får man en bekräftelse från Collectum. Börjar man arbeta inom ett område som omfattas av ITPK får man automatiskt information och valblankett från Collectum. Man måste emellertid ha fyllt 28 år.

Försäkringsbesked

Ungefär en vecka efter det att man gjort valet, får man en bekräftelse från Collectum. Här bekräftas valet och tidpunkten då det börjar gälla.

Har man valt familjeskydd får man också detta bekräftat på försäkringsbeskedet från Collectum. Där anges också vilket skydd (antal basbelopp och utbetalningstid) man valt.

Har man inte gjort ett val placeras premien i ITPK i ursprunglig form. Man ser detta på det årliga värdebeskedet från Collectum. **Från juli 2007** placeras ITPK-premien istället i en ny traditionell försäkring hos Alecta.

Om man inte gör ett ITPK-val

Om man inte väljer blir man **fram till juli 2007** automatiskt försäkrad i ITPK i så kallad "ursprunglig form", som är en ren ålderspension.

ITPK i ursprunglig form ger inte någon återbäring utan endast en grundränta. Pensionen värdesäkras dock under utbetalningstiden, det vill säga från pensioneringen. Värdesäkringen görs då på samma sätt som för övriga delar av ITP-försäkringen, med ett pensionstillägg från Alecta. Pensionstillägget följer inflationen. ITPK i ursprunglig form tecknas automatiskt hos Alecta.

Från juli 2007 försäkras man i en ny traditionell försäkring med möjlighet till återbäring (se sidan 142). Den nya försäkringen tecknas i Alecta.

Har man familj och skulle avlida före pensioneringen eller under den tid då pensionen betalas ut, får familjen inte pensionen eftersom man inte har valt till återbetalningsskydd. Man tar inte heller tillvara möjligheten att välja familjeskydd, som ju är en extra efterlevandepension till familjen.

Mer information

Kontakta Collectum, telefon 020-40 85 00

- för frågor om de olika försäkringsalternativen
- för frågor om Familjeskydd.

Det finns även information om ITPK-valet på Collectums hemsida: www.collectum.se

Kontakta försäkringsgivarna

- för frågor om förvaltningen av pengarna, återbäringsräntor, kapital och fonder
- för frågor om återbetalningsskyddet.

Valblankett från Collectum

Har man inte gjort eller vill ändra sitt ITPK-val beställer man en blankett från Collectum som sköter administrationen kring valet. Så här fyller man i blanketten.

Försäkringsgivare

Man väljer vilket försäkringsbolag som ska förvalta pensionen. Se valbara bolag på sidan 149. Om man väljer ett fondförsäkringsbolag, kommer bolaget att först placera avgifterna i en eller flera fonder. Man blir sedan kontaktad av bolaget och kan då välja den fond/de fonder man vill placera pengarna i.

Återbetalningsskydd

Man kan välja ITPK *med* eller *utan* återbetalningsskydd.

Familjeskydd


Man väljer nivå (antal basbelopp och utbetalningstid) på Familjeskyddet. Vill man inte ha Familjeskydd kan man avstå.

Hälsokrav

Om man väljer Familjeskydd och/eller återbetalningsskydd ska man i vissa fall fylla i en hälsodeklaration.

Underskrift

Man skriver under blanketten med datum, namnteckning och telefonnummer.



Vill man ändra ett val någon gång beställer man en ny blankett från Collectum.

Blanketten kan beställas på Collectums webbplats:
www.collectum.se

Skillnader mellan ITPK och premiepension

ITPK		Premiepension
Vad händer under tiden man arbetar?		
Premie	2 %. Betalas av arbetsgivaren.	2,5 % för personer födda 1954 eller senare, 0,5–2,375 % för personer födda 1938–1953. Från det 65:e året är dock premien alltid 2,5 %. Betalas delvis av den anställde.
Intjänande	Från 28 års ålder och till 65 års ålder.	Alla år, oavsett ålder, då man har en pensionsgrundande inkomst.
Placeringsval	I en traditionell försäkring eller i en fondförsäkring.	Bara i fonder. Vid pensionering kan man dock välja en traditionell försäkring.
De som inte väljer	Den som inte väljer, saknar helt efterlevandeskydd i form av familjeskydd och återbetalningsskydd. Från juli 2007 placeras premierna i en traditionell försäkring där man får återbäring.	Premierna placeras hos statliga Premiesparfonden, under 7:e AP-fonden. Pengarna placeras i aktier, både svenska och utländska.
Kostnader	För ITPK-val som görs efter den 1 juli 2007 gäller de överenskommelser som Collectum har träffat med försäkringsbolagen.	PPM och fondförvaltarna tar ut administrationsavgifter. PPM förhandlar fram en återbäring från fondbolagen som fördelas på alla pensionssparare.
Möjlighet till byte	För framtida premier kan man byta försäkringsbolag och från traditionell försäkring till fondförsäkring och tvärtom. Har man valt fondförsäkring kan man flytta intjänat pensionskapital mellan det valda fondbolagets fonder. När det nya ITP-avtalets flytträtt träder ikraft kommer man att kunna flytta redan intjänat kapital även till andra bolag (bland de valbara).	Man kan flytta intjänat kapital mellan alla valbara fonder och förvaltare utan avgift.
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> <p>Flytträtt stoppad! För tillfället är flytträtten stoppad av regeringen. Stoppet gäller försäkringar tecknade före den 2 februari 2007.</p> </div>		
Vad händer när man pensioneras?		
Utbetalning	Pensionen kan tas ut tidigast från 55 år och betalas ut under ett antal år (minst 5 år) eller livet ut. När det nya ITP-avtalets mer flexibla regler träder ikraft kommer delvis uttag att bli möjligt. Man kan inte göra uppehåll. Man måste sluta arbeta till den del man tar ut pension före 65 års ålder.	Pensionen kan tas ut tidigast från 61 år och betalas ut under hela resterande livet. Man kan göra 25 %, 50 %, 75 % eller helt uttag. Man får göra uppehåll. Pensionen räknas då om. Man kan fortsätta att arbeta och tjäna in ny pension.
Hur ser efterlevandeskyddet ut?		
Efterlevandeskyddet före pensioneringen	Familjeskydd med valt antal basbelopp per år och antal år. Återbetalningsskydd i 5 år. Till make/registrerad partner, sambo, barn oavsett ålder.	
Efterlevandeskyddet efter pensioneringen	Valt återbetalningsskydd under kvarvarande tid med ålderspension. Till make/registrerad partner, sambo, barn oavsett ålder.	Premiepensionsbeloppet livet ut för den efterlevande (om man valt detta). Till make/registrerad partner, sambo som man har gemensamt barn med eller tidigare varit gift med.
Värdesäkring	Familjeskyddet följer det förhöjda prisbasbeloppet. Återbetalningsskyddet förändras med återbäring.	Premiepensionsbeloppet till efterlevande förändras med fondutveckling eller återbäring.
Hälsoprövning för efterlevandeskydd	Hälsodeklaration krävs. För återbetalningsskyddet kan man slippa en hälsoprövning när man t ex bildar familj.	
Kostnad för efterlevandeskydd	Familjeskyddets kostnad beror på valt antal prisbasbelopp/utbetalningsår och den försäkrades ålder. Återbetalningsskyddet medför en viss minskad egen pension.	

Alternativa pensionslösningar istället för ITP 2

Enligt ITP-planen kan den anställde komma överens med sin arbetsgivare om att ersätta vissa delar av ITP 2 med en alternativ ITP **A**. Från juli 2007 finns möjlighet att helt byta till ITP 1 **B**. En förutsättning för båda valen är att lönen överstiger tio inkomstbasbelopp.

A Alternativ ITP (10-taggarlösning)

Alternativ ITP är en alternativ pensionslösning som innebär att den anställde får ett individuellt anpassat pensionsavtal för ålders- och familjepension när det gäller lönedelarna mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp. Sjukpensionsskyddet ligger dock kvar i ITP 2 – det kan man inte välja en alternativ lösning för.

Genom att välja alternativ ITP avstår tjänstemannen från en del av de normala kollektivavtalade förmånerna i ITP 2. Den alternativa lösningen tryggs oftast genom en försäkring i något av de försäkringsbolag som arbetsgivaren har valt.

Intjänande av ITP 2

Den som väljer en alternativ ITP fortsätter att tjäna in ITP 2 på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp. På lönedelarna mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp – tjänar man inte in ITP 2 ålderspension och familjepension. Men man har alltid rätt till den redan intjänade pensionsrätten för ITP 2 (ålderspension och familjepension) i form av ett så kallat fri brev.

Gör ITPK-val

Även den som väljer alternativ ITP ska göra ett ITPK-val förutsatt att arbetsgivaren och arbetstagaren inte har kommit överens om något annat.

Arbetsgivarens premie

Premien för alternativ ITP är inte fastställd i ITP-avtalet. I allmänhet används den så kallade ”frilagda premien”. Den frilagda premien ska motsvara det belopp som arbetsgivaren skulle ha betalt för ITP 2. Det finns även arbetsgivare som använder sig av fastställda premier oftast beroende på hur gammal man är (så kallad premietrappa).

Hur stor blir alternativ ITP?

Eftersom alternativ ITP normalt är premiebestämd är det svårt att på förhand säga hur stor pensionen

blir. Möjligheten finns till en bättre pension än vad vanlig ITP 2 kan ge. Men det finns också en risk att pensionen blir sämre.

Hur anmäler man alternativ ITP?

När den anställde och arbetsgivaren är överens anmäler arbetsgivaren skriftligt till Collectum att alternativ ITP ska gälla. Både arbetsgivaren och den anställde ska skriva under anmälan.

I anmälan ska det tydligt framgå från vilket datum och vilken lönegräns alternativ ITP ska gälla. Huvudregeln tillåter inte retroaktivitet.

B ITP 1

När den nya ITP-planen träder ikraft den 1 juli 2007, kan den anställde med lön över 10 inkomstbasbelopp komma överens med sin arbetsgivare att **helt** byta från ITP 2 + ITPK till ITP 1.

Det innebär att den anställde helt och hållet omfattas av bestämmelserna i ITP-planens avdelning 1 och inte till någon del av avdelning 2.

Hur anmäler man byte till ITP 1?

När den anställde och arbetsgivaren är överens anmäler arbetsgivaren skriftligt till Collectum att ett byte från ITP 2 + ITPK till ITP 1 ska ske.

Den anställde får därefter ett meddelande från Collectum om hur ITP 1-valet går till. Valet görs på Collectums webbplats. Läs mer på sidan 145.

Om man vill veta mer?

Personalavdelningen, fackförbund och aktuellt försäkringsbolag kan hjälpa till att reda ut frågor inför valet av alternativ ITP eller helt byte till ITP 1.

Collectum kan ge mer information om ITP 2.

Att tänka på vid alternativ ITP

- Även om möjligheten till alternativ ITP är kollektivavtalad i ITP-planen så är utformningen individuell. Den anställde får därför själv ta ansvar för dess innehåll och kvalitet och själv bevaka att överenskommelsen efterlevs.
- Har man valt alternativ ITP fortsätter denna att gälla även om den framtida lönen skulle understiga 10 inkomstbasbelopp.
- Om man valt alternativ ITP kan man bara gå tillbaka till ITP om man byter arbetsgivare. Om man då är sjuk får man tillbaka ITP 2 för hela lönen först när man är fullt frisk.
- Om man är 50 år eller äldre bör man göra en mycket noggrann analys av effekterna av att välja alternativ ITP eftersom tiden är kort till pensionen.

Att tänka på vid byte till ITP 1

- Lönebegreppet, som ligger till grund för pensionerna, är olika för ITP 1 och för ITP 2 + ITPK.
- Det finns ingen obligatorisk familjepension i ITP 1. Man måste därför själv välja till familjeskydd och/eller återbetalningsskydd om man vill skydda efterlevande.
- Har man valt ITP 1 fortsätter denna att gälla även om den framtida lönen skulle understiga 10 inkomstbasbelopp.



Det är arbetsgivaren som bestämmer om den anställde ska bli erbjuden alternativ ITP/flytt till ITP 1 och i vilket/vilka bolag alternativ ITP kan tecknas. Om arbetsgivaren och den anställde inte är överens, gäller den vanliga kollektivavtalade ITP 2.

ITP 2	Alternativ ITP	ITP 1
<p>ITP 2 är förmånsbestämd, det vill säga man vet alltid i förväg hur stor del av slutlönen man kommer att få i pension. Den tecknas som en traditionell försäkring i Alecta. ITP 2 värdesäkras utifrån prisutvecklingen.</p> <p>ITP 2 ålderspension kan också tryggas enligt FPG/PRI.</p>	<p>Alternativ ITP är normalt premiebestämd, det vill säga pensionens storlek är inte känd från början utan beror bland annat på premiens storlek, hur pengarna förräntas och försäkringsbolagets avgifter. Alternativ ITP tecknas normalt som en fondförsäkring. Fondförsäkringar kan ge en högre pension vid en bra fondutveckling. Men det finns också en större risk för en lägre pension om fondutvecklingen skulle bli dålig. Eventuell återbäring tillfaller den anställde.</p>	<p>ITP 1 är premiebestämd.</p> <p>ITP 1 ska till minst 50 % tecknas som traditionell försäkring och får till högst 50 % tecknas som fondförsäkring.</p>
<p>I ITP 2 är premien könsneutral. För samma inbetalda premie får män och kvinnor samma månadspension.</p>	<p>I alternativ ITP kan hänsyn tas till kvinnors och mäns olika medellivslängd. För samma sparade pensionskapital får kvinnorna då en lägre månatlig pension än männen eftersom de i genomsnitt lever längre. Villkoren kan dock variera mellan de olika bolagen.</p>	<p>I ITP 1 är premien könsneutral.</p>

Jämförelsetabellen fortsätter på nästa sida.

ITP 2	Alternativ ITP	ITP 1
<p>I ITP 2 är fördelningen mellan ålderspension och familjepension bestämd på förhand.</p>	<p>I alternativ ITP väljer man fritt fördelningen mellan ålderspension och familjepension. Sambo och barn över 20 år kan vara förmånstagare.</p>	<p>I ITP 1 finns ingen förvald familjepension men genom ett ITP 1-val kan återbetalningsskydd och/eller familjeskydd väljas till. Sambo och barn över 20 år kan vara förmånstagare.</p>
<p>I ITP 2 kan man få tillgodoräkna sig tjänstetid i tidigare anställningar. ITP samordnas dock inte med alternativ ITP. (Läs mer om samordning på sidan 30.)</p>		
<p>I ITP 2 blir pensionspremierna slutbetalda om den anställde väljer att gå i pension i förtid från tidigast 62 års ålder. Premierna för ålderspension, familjepension och ITPK betalas då in genom kollektiva fonder.</p>	<p>I alternativ ITP sker ingen sådan slutbetalning, vilket påverkar pensionens storlek negativt.</p>	<p>ITP 1 har inte heller sådan slutbetalning.</p>
<p>I ITP 2 gäller hel premiefrielse för arbetsgivaren vid sjukdom. Det betyder att den anställde fortsätter att tjäna in ITP 2 ålderspension, familjepension och ITPK under sin sjukdomstid utan att arbetsgivaren behöver betala premierna. Tjänstemannen tjänar in pension utifrån lönen före sjukperioden oavsett om hon/han är helt eller delvis sjuk. Verklig inkomst för den som bara är delvis sjuk påverkar inte pensionen.</p>	<p>I alternativ ITP gäller inte denna premiefrielseförsäkring. Här måste man använda en del av premien till ett premiefrielse-skydd, som dessutom blir dyrare ju äldre man blir. Detta innebär att det blir mindre kvar till pensionen. Premiefrielseskyddet kan utformas på olika sätt.</p>	<p>Premiefrielsen är proportionell mot arbetsförmågan och gäller vid såväl sjukdom som föräldraledighet.</p>

Jämförelsetabellen fortsätter på nästa sida.

ITP 2	Alternativ ITP	ITP 1
I ITP 2 är tjänstemannen garanterad att få hela sin ålderspension, familjepension och ITPK även om arbetsgivaren inte skött inbetalningen av premierna.	För den alternativa ITPn är garantin sämre. Här gäller garantin bara tolv månader tillbaka i tiden och man måste själv göra anspråk på den.	I ITP 1 finns en motsvarande garanti som i ITP 2.
Det finns ett tak för hur stor ålderspensionspremie den enskilde arbetsgivaren behöver betala till ITP 2. I vissa lägen behöver därför en del av premien betalas genom kollektiva fonder.	För alternativ ITP finns ingen sådan subvention för den enskilde arbetsgivaren.	ITP 1 har inte heller sådan subvention.
Kostnaderna för att administrera ITP 2 är lägre än de för alternativ ITP.		Kostnaderna för att administrera ITP 1 är lägre än de för alternativ ITP.

Att undersöka innan man bestämmer sig för alternativ ITP

Några frågor på vägen till beslut

- Förmånsbestämd eller premiebestämd pension?
- Fondförsäkring eller traditionell försäkring?
- Hur mycket i egen pension/vilket skydd till efterlevande?
- Vem får överavkastningen?
- Vem tar den finansiella risken?
- Hur värdesäkras pensionen?
- Är premien könsberoende?

Att ta reda på...

1. Begär en fullständig beskrivning av regler och villkor för alternativ ITP.
2. Jämför prognosen för den alternativa ITPns storlek och ITP.
3. Hur realistiska är antagandena om avkastning?
4. Hur lång tid återstår till pensionen? Är tiden kort (10-15 år kvar till pension), gör en mycket noggrann analys av effekterna av att välja alternativ ITP istället för att ha kvar ITP.
5. Motsvarar premien för alternativ ITP den "frilagda premien" (se ovan "Arbetsgivarens avgift")?
6. Hur ändras premien i framtiden? Ändras premien när lönen ändras?
7. Kan utbetalningstiden ändras utan hälsoprövning?
8. Ska man välja att helt gå över till ITP 1?

Försäkringsbeskeden

1999 infördes ett nytt allmänt pensionssystem. Vi får alla ett årsbesked från Försäkringskassan och Premiepensionsmyndigheten, med beslut om pensionsrätter och en prognos om den framtida ålderspensionen.

Alla privatanställda tjänstemän som är anslutna till ITP-avtalet, får besked om vilka ytterligare pensionsförmåner de är berättigade till. Detta får man bland annat genom Collectums värdebesked.

Kapitlet innehåller:

Värdebesked från Collectum	160–161
Årsbesked från PPM och Försäkringskassan	162–163

Värdebesked från Collectum

Enligt ITP-avtalet ska alla försäkrade få uppgift om vilka pensionsförmåner de har rätt till. Denna information får man genom det värdebesked som Collectum skickar ut. I detta avsnitt visar vi hur värdebeskedet ser ut för ITP 2 (född 1978 eller tidigare) och vad de olika delarna beskriver.

Collectum har fått i uppdrag av PTK och Svenskt Näringsliv att skapa ett gemensamt värdebesked. Beskedet ska visa hur försäkringarna ser ut den 1 januari varje år och innehålla information om:

- storleken på försäkringsbeloppen från ITP och ITPK
- uppgift om TGL då försäkringen är tecknad i Alecta.

Tanken är att beskedet på sikt även ska innehålla uppgift om den allmänna ålderspensionen.

Årets värdebesked skickades ut i februari-mars 2007.

Collectum kommer att skicka ut värdebesked även för ITP 1 (född 1979 eller senare) från och med 2008.

Sid 1

På den här sidan finns uppgift om vilken **årslön** som arbetsgivaren anmält till Collectum. Även uppgift om **pensionsmedförande lön** för ITP finns med i de fall då begränsningsreglerna trätt i kraft vid en lönehöjning (då det är mindre än 60 månader kvar till pensionsåldern).

Dessutom finns uppgifter om **beräknad tjänstetid** och vilken **pensionsålder** som gäller för ITP.

Sid 2

Här finns en **prognos över hur stor ålderspensionen** blir om man arbetar, har ITP och samma lön fram till pensionsåldern. Prognosen förutsätter bland annat också att nuvarande basbelopp fortsätter att gälla.

Först redovisas storleken på ITPs ålderspension från pensionsåldern och hela livet ut. Har man haft tjänstepension från tidigare anställningar som Alecta har räknat in, syns även detta. Om det är möjligt redovisas också vem som betalar ut beloppet.

Därefter redovisas **ITPK-belopp**. Dels i ursprunglig form som betalas ut av Alecta/PRI, dels ITPK valt i ett annat försäkringsbolag. ITPK redovisas som en pension som betalas ut från 65 till 70 års ålder, men man kan också välja en annan utbetalningstid vid pensionsåldern.

Har man någon annan kompletterande ålderspension i Alecta så redovisas också detta belopp här.



Sid 3

Här får man reda på hur mycket av **ålderspensionsbeloppen** (jämför föregående sida) som man redan har **tjänat in**.

Sid 4

Här redovisas den **sjukpension** som betalas ut av Alecta om man får sjukpenning respektive sjuk- eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan.

Även kompletterande sjukpension i Alecta eller där Alecta förmedlar en utbetalning från arbetsgivaren redovisas.

Ersättningar till efterlevande – när man avlider. Är TGL tecknad i Alecta redovisas det aktuella grundbeloppet. Har man eller har man tidigare haft en lön över 7,5 inkomstbasbelopp, redovisas här hur stort familjepensionens grundbelopp är.

Har man valt familjeskydd och/eller återbetalningskydd i ITPK-valet, redovisas här de aktuella beloppen. Även eventuell kompletterande familjepension i Alecta framgår av beskedet.

Sid 5

Denna sida är ett **årsbesked för ITPK**.

Det bolag som man valt för sin ITPK lämnar här uppgift om ingående kapital, inbetalda premier under året, värdeförändring, arvsvinst, avgifter för administration, avkastningsskatt och utgående kapital vid föregående års utgång.

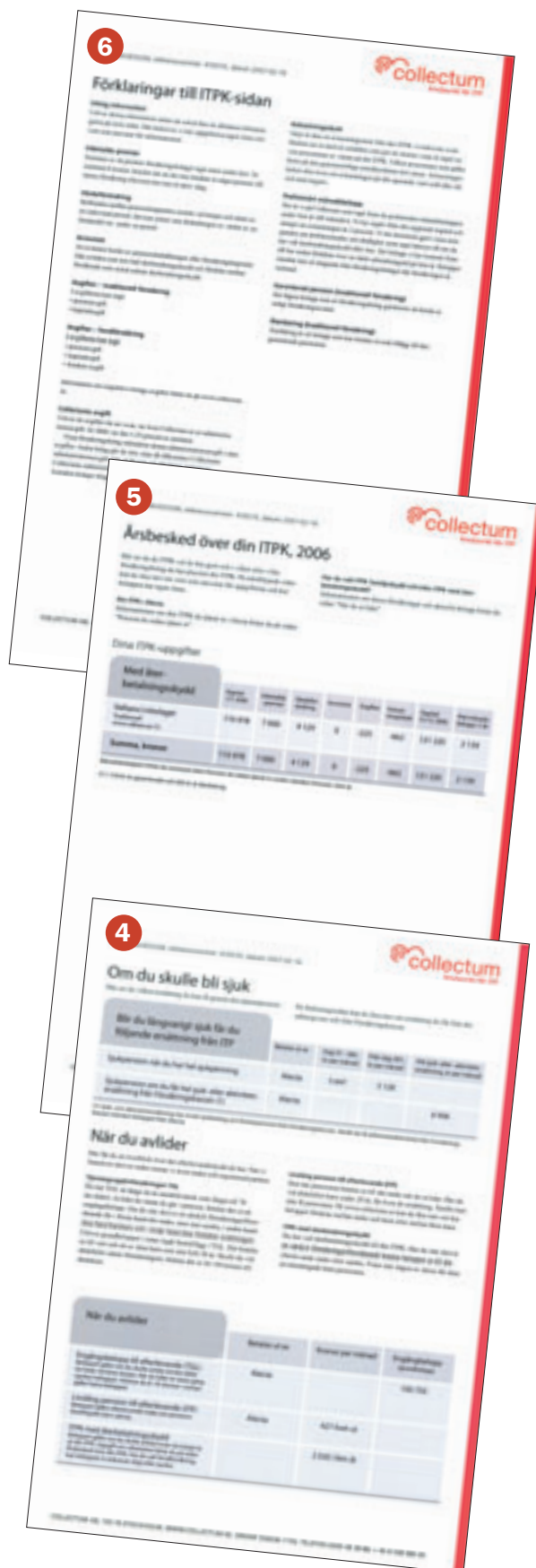
Man får även här en uppgift om hur stor den intjänade pensionen blir vid en utbetalning under fem år från och med 65 års ålder.

Sid 6

Här förklaras en del av de begrepp som används i värdebeskedet.

Försäkringsbesked från Collectum

Collectum skickar även ut ett försäkringsbesked när det sker väsentliga förändringar av ITP-försäkringen. Det är till exempel när lönen ändras, när man byter arbetsgivare eller när man slutar sin anställning. På beskedet redovisas: ITP-försäkringen (förutom ITPK), ITPK Familjeskydd och TGL som är tecknad i Alecta.



Årsbesked från Försäkringskassan och PPM

Senast under mars månad varje år får alla ett årsbesked från Försäkringskassan och Premiepensionsmyndigheten. Beskedet innehåller bland annat ett beslut om hur mycket pension man har tjänat in och en prognos om hur stor den framtida pensionen kommer att bli. I detta avsnitt beskrivs mer om beskedets innehåll.

Årsbeskedets olika delar

- Skatteverkets beslut om pensionsgrundande inkomst (PGI).
- Försäkringskassans beslut om pensionsgrundande belopp (PGB).
- Fastställd pensionsrätt för inkomstpension och för premiepension.
- Fastställd pensionspoäng för tilläggspension.
- Överförd premiepensionsrätt mellan makar.
- Det samlade värdet för inkomstpension (pensionsbehållningen) och premiepension (tillgodohavandet på premiepensionskontot).
- Specificerat värde för varje vald fond på premiepensionskontot.
- Prognos för den framtida allmänna pensionens storlek.
- Information om möjligheterna till omprövning av besluten och vart man kan ställa frågor.

Mer information om årsbeskedet kan man få på telefon 020-524 524 eller på www.forsakringskassan.se och för premiepensionen på telefon 0771-776 776 eller på www.ppm.nu



Sid 1

Den här sidan visar olika **prognoser** för den allmänna pensionen. Här anges också vissa förutsättningar som använts vid beräkningen.

På **www.forsakringskassan.se** kan man göra en egen pensionsprognos. Man behöver då fylla i värdena för inkomstpensionen och premiepensionskontot från sidan 2 i beskedet.

Sid 2

Den här sidan visar **värdet på pensionskontona**. Här finner man pensionsbehållningen, det vill säga inkomstpensionens värde förra året. Här visas även värdet på premiepensionskontot.

Man kan avläsa hur kontona förändrats i värde sedan starten. Man kan också se hur värdena förändrats genom pensionsrätterna för år 2005. Man kan också se tilldelade arvsvinster, rabatt på fondavgifter (för premiepensionen) samt avdragna administrationsavgifter.

Beskedet som skickas ut i början av år 2007 innehåller det ingående värdet på kontot den 31 december 2005. Och det utgående värdet på kontot den 31 december 2006.

Sid 3

På den här sidan finns **kontobeskedet från PPM**. Här ser man de fonder man valt, antalet fondandelar, kursvärdet samt hur man valt att fördela innehavet procentuellt och aktuell fördelning samt värdeförändringen år 2006.

Sid 4

Den här sidan visar **beslutet** om pensionsgrundande inkomst (PGI) och belopp (PGB). Dessutom kan man se sin pensionsrätt för inkomst- och premiepensionen samt pensionspoäng för tilläggspensionen.

Beskedet som skickas ut i början av år 2007 innehåller besluten för år 2005.

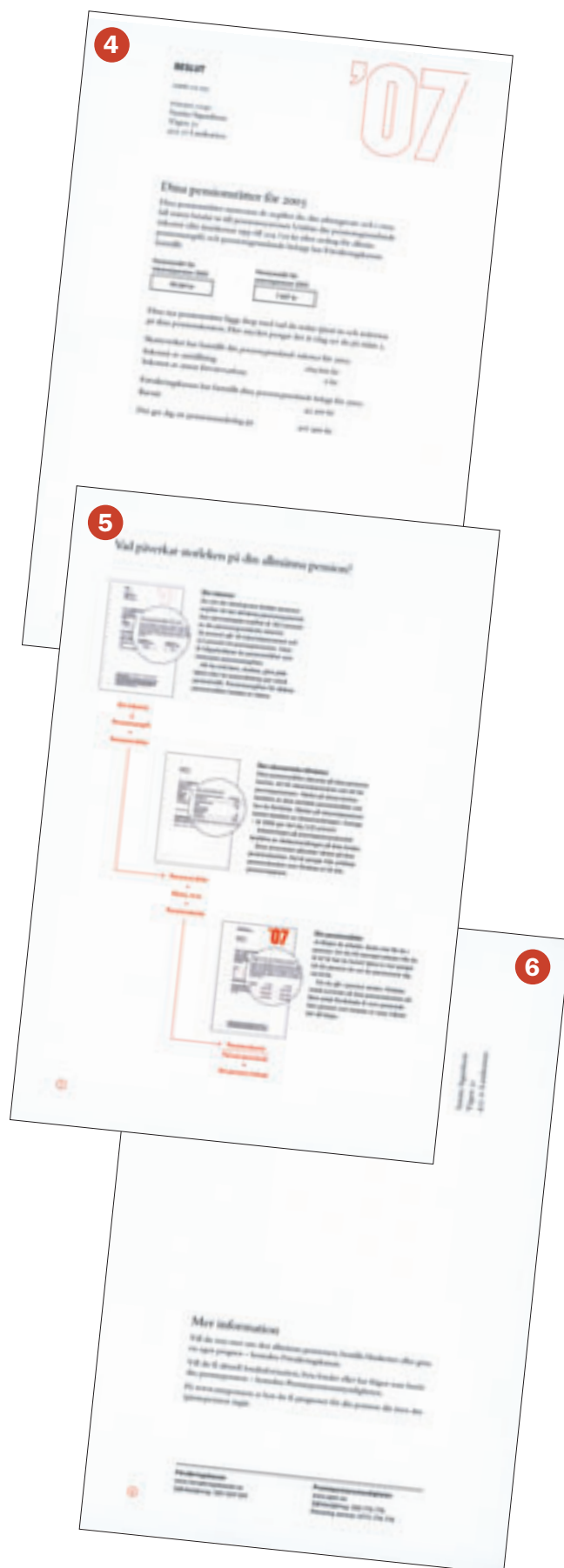
Det framgår också om man fört över eller tagit emot pensionsrätt från sin maka/make/registerade partner. Det står också hur man gör om man vill att beslutet ska omprövas.

Sid 5

På den här sidan finns en kortfattad beskrivning av hur den inkomstgrundade allmänna pensionen fungerar. Från att inkomster ger pensionsavgifter, som samlas ihop under hela arbetslivet och förräntas, till att pensionen börjar betalas ut som en månadspension hela livet ut.

Sid 6

Den sista sidan talar om var man kan få mer information.



Arbete utomlands

När man arbetar utomlands gäller inte alltid hela det försäkringsskydd som enligt lag och kollektivavtal finns i Sverige. I det här kapitlet tar vi upp huvudreglerna för försäkringsskyddet vid utlandstjänst.

Hur försäkringsskyddet ser ut är dels beroende på i vilket land man arbetar, dels på hur länge arbetet pågår. Försäkringsskyddet beror också på om man är anställd av ett svenskt eller utländskt företag.

Kapitlet innehåller:

Arbete utomlands

166–173

Arbete utomlands

Ekonomisk trygghet i Sverige bygger på både lagar och avtal. Lagarna sträcker sig oftast inte längre än till Sveriges gränser medan de kollektivavtalade förmånerna ofta följer med till utlandet.

Arbete och bosättning ger förmåner

Så länge man bor och arbetar i Sverige omfattas man av det svenska socialförsäkringssystemet. Det gäller alla förmåner från barnbidrag till pensioner. Det är bosättning och/eller arbete, inte medborgarskap, som i huvudsak avgör om man är försäkrad eller har rätt till lagstadgade förmåner.

Betydelsen av medborgarskapet har i stort sett försvunnit. EU-reglerna har tidigare endast varit tillämpliga för medborgare i EU/EES-länderna (se sidan 171). Sedan 2003 gäller dock att också varaktigt bosatta ”tredjelandsmedborgare”, det vill säga medborgare i annat land än konventionsland, ska omfattas av EU:s sociala regler. En sådan bestämmelse har sedan länge funnits i den nordiska konventionen, men medborgarskapet kan fortfarande ha betydelse i andra konventioner än den nordiska och EU/EES.

De kollektivavtalade försäkringarna ställer inte krav på bosättning eller medborgarskap. De förutsätter att man arbetar på ett företag som täcks av ett kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK eller har ett hängavtal som omfattar försäkringarna.

De kollektivavtalade försäkringarna kompletterar de lagstadgade försäkringarna. Sådana kollektivavtalade försäkringar är

- ITP 1 som ger ålders-, sjuk- och efterlevandepension
- ITP 2 som ger ålders-, sjuk- och möjlighet till efterlevandeskydd
- ITPK som ger ålderspension och, om man har valt det, efterlevandeskydd
- TGL som är ett engångsbelopp vid dödsfall
- TFA som ger ersättning vid arbetsskador.

För TGL finns det under tre månader numera även regler om efterskydd som gäller när man som arbetslös söker arbete inom EU .

Lagstadgade försäkringar

Uppdelningen i **bosättnings-** och **arbetsbaserade** förmåner finns i socialförsäkringslagen (1999:799), SofL. De bosättningsbaserade är vanligtvis bidrag och grundläggande trygghet av olika slag såsom barnbidrag och hälsovård. De arbetsbaserade förmånerna är sådana som ersätter förlorad inkomst såsom sjuklön, sjukpenning och föräldrapenning.

Huvudkravet för att få bosättningsbaserade förmåner är att man anses vara bosatt i Sverige. De arbetsbaserade försäkringarna ställer i sin tur krav på arbete i Sverige samtidigt som man kan vara bosatt i ett annat land.

Har man alltid bott och arbetat i Sverige är det SofL som tillämpas fullt ut även om man är utländsk medborgare. Men så fort man får en koppling till utlandet genom bosättning eller arbete, kan man komma att omfattas av internationella konventioner och utländsk lagstiftning.

Huvudregeln är att man vid flytt utomlands ska lämna det svenska och in i det nya landets socialförsäkringssystem från första dagen. Det finns dock många undantag som har att göra med varför man åker utomlands, vem man är anställd hos, hur länge man ska vara borta, till vilket land man flyttar osv.

Om avsikten från början är att vistelsen ska bli kort, sex månader utanför EU/EES och ett år inom EU, innebär det i många fall att man inte utförsäkras från Sverige. Arbetar man för sin svenska arbetsgivare kan man också stanna kvar i det svenska systemet helt eller delvis under en tid som spänner från ett år till 60 månader (USA). Det händer också att man kan ha ena benet i det svenska systemet, och det andra i det land man arbetar eller bor i.

EU-reglerna, den nordiska konventionen och Sveriges överenskommelser med andra länder har företräde före de svenska lagarna, SofL.

Internationella konventioner om social trygghet

EU-regler

- Förordning EEG nr 1408/71 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen.
- Förordningen EEG nr 575/72 om tillämpning av förordning EEG nr 1408/71.
- Förordningen EEG nr 1612/68 om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen (förordning 1612/68).

EU-förordningarna har företrädare före SofL och gäller för medborgare och deras familjer inom EU/EES-området och Schweiz, men även för andra medborgare som kan härleda sin rätt till ersättning på arbete eller bosättning i EU/EES-land (se sid 171).

Den nordiska konventionen

Det finns även en nordisk konvention sedan 1993 som genom proposition 2003/4:44 fått en tydligare koppling till EU/EES-förordningarna om social trygghet mellan de nordiska länderna Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige. Konventionen ger utvidgade rättigheter till dem som är anställda och/eller bosatta i Norden.

Bilaterala trygghetskonventioner

Sverige har tecknat ett tjugotal bilaterala socialförsäkringskonventioner med andra länder. Dessa konventioner har företrädare framför SofL men inte framför EU-förordningarna utom i fall när bestämmelserna ger vidare rättigheter än vad EU-förordningarna ger. Konventionernas innehåll och omfattning varierar och det är viktigt att vid utlandstjänst studera den konvention som är aktuell vid tillfället. Några bilaterala konventioner är under omarbetning för att anpassas till EU-regler, som till exempel konventionen med USA.

Bilaterala sjukvårdsavtal

Sverige har även sjukvårdskonventioner som endast ger rätt till sjukvårdsförmåner med sju länder. De är Algeriet, Australien, Estland, Polen, Ungern, Litauen och Lettland.

Kvar i svensk försäkring

Under vissa förutsättningar kan man vara kvar i svensk försäkring trots att man flyttar utomlands. Medborgarskapet spelar ingen roll, inte bosättningen heller. Observera att undantagen kan gälla olika länge för olika slags förmåner.

Utsända är de som sänds ut av den svenska arbetsgivaren för att arbeta utomlands. Till skillnad från tjänsteresor har man då kommit överens med arbetsgivaren om tjänstgöringsort, särskild lön, bostad m m. Som utsänd är man fortfarande försäkrad både för bosättnings- och arbetsbaserade förmåner. Det är viktigt att

- man fortfarande är anställd av den svenska arbetsgivaren
- utsändningen från början är avsedd att pågå en viss period.

Utsändningstiden kan variera. Man kan vara utsänd ett år med möjlighet till förlängning (inom EU/EES) eller upp till 60 månader (USA). Dock kan man vid utsändning till icke-konventionsland tappa bosättningsbaserade förmåner, bland annat barnbidrag, om utlandstiden är planerad att vara mer än sex månader.

Statligt anställda, diplomater, personer som arbetar för internationella organisationer och deras familjemedlemmar är kvar i svensk försäkring hela utsändningstiden.

Utlandsstuderande, doktorander samt deras medföljande familjemedlemmar omfattas av svensk försäkring så länge studierna pågår. Observera att detta inte gäller nordiska studerande som studerar i ett annat nordiskt land.

Biståndsarbetare och **missionärer** och deras familjemedlemmar anses bo och arbeta i Sverige om utlandsvistelsen kan antas vara längst fem år.

Sjömän på svenskt handelsfartyg anses bo och arbeta i Sverige.

Egenföretagare på tillfälligt uppdrag utomlands fortsätter att vara försäkrad i Sverige.

Arbetsökande inom EU/EES kan få arbetslöshetsersättning från Sverige under högst tre månader.

Vid utlandsvistelse kan man under en efterskyddstid på tre månader kvarstå i de svenska arbetsbaserade förmånerna, under förutsättning att man inte omfattas av vistelselandets socialförsäkring.

■ Exempel

Ingrid slutar sitt arbete i Sverige. Hon jobbar i två månader som skidinstruktör i USA och återvänder sedan hem till Sverige. Den arbetsbaserade försäkringen gäller under USA-vistelsen eftersom det inte finns en motsvarande försäkring i USA. Efterskyddet fortsätter att gälla en månad efter hemkomsten. Den bosättningsbaserade försäkringen gäller också under USA-vistelsen eftersom avsikten är att stanna i USA under längst sex månader.

Anmälan och avregistrering

Den som lämnar Sverige för minst ett år är skyldig att anmäla det till Försäkringskassan. Detsamma gäller om utlandsvistelsen, som från början var avsedd att pågå en kortare tid än ett år, förlängs och överstiger ett år. Anmälningsskyldigheten gäller både vid bosättning och arbete i utlandet om det har betydelse för förmånerna.

Efter ett års utlandsvistelse avregistreras man vanligtvis från försäkringen. Det sker dagen efter avresan, om avsikten är att man ska vara utomlands en längre tid än ett år. Avregistrering sker också i samband med avregistrering från folkbokföringen.

Den som slutar arbeta i Sverige avregistreras från sjukförsäkringsregistret dagen efter den dag då den arbetsbaserade rätten till sjukpenning upphör att gälla. Det förutsätter dock att vederbörande inte längre är försäkrad för bosättnings- och/eller arbetsbaserade förmåner. Om man vid tidpunkten fortfarande får en bosättnings- eller arbetsbaserad förmån utbetald, prövar Försäkringskassan den fortsatta rätten till förmån.

Reglerna för avregistrering har inte bara betydelse för den som ska arbeta utomlands. Även medföljande kan avregistreras och det kan ske tidigare än vad som gäller för den utlandsarbetande. En utsänd kan exempelvis fortfarande vara sjukförsäkrad i Sverige medan den medföljande kan bli avregistrerad.

Kollektivavtalade försäkringar

Avtalet om social trygghet vid utlandstjänstgöring mellan PTK och Svenskt Näringsliv innebär att de svenska avtalsförsäkringarna ITP, TGL och TFA samt omställningsavtalet TRR (se sidan 88) i många fall fortsätter att gälla vid utlandstjänst så

länge man är utsänd. Dessa svenska avtalsförsäkringar gäller vid arbete utomlands om:

- tjänstemannen, innan utlandstjänsten påbörjas, omfattas av svensk arbetsskadeförsäkring, arbetslöshetsförsäkring eller att hon/han har varit på ett annat utlandsuppdrag som omfattas av avtalet
- arbetet utomlands sker på en svensk arbetsgivares uppdrag
- tjänstemannen är fortfarande anställd av en svensk, kollektivavtalsbunden arbetsgivare under sitt arbete utomlands.

Viktiga undantag

Avtalet om social trygghet och de svenska avtalsförsäkringarna gäller *inte*

- om tjänstemannen samtidigt är anställd av det utsändande svenska företaget och av ett utländskt företag – så kallad dubbelanställning – (ofta är tjänstemannen här tjänstledig från det svenska företaget för att arbeta i ett utländskt dotter/syster/moderbolag) – om anställningen i det utländska företaget omfattar sociala förmåner.

Det betyder att vid en dubbelanställning så kan arbetsgivaren och tjänstemannen avtala bort de svenska avtalsförsäkringarna genom att istället teckna andra försäkringar. Men också utländsk allmän pension (socialförsäkring) anses som en social förmån. Det betyder att dubbelanställda tjänstemän som arbetar i så kallade pensionsländer – länder där de tjänar in utländsk allmän pension – inte kan omfattas av ITP.

Tjänsteman vars utlandstjänstgöring avses vara eller varar mer än sex år, får efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannen undantas från den svenska avtalsförsäkringen eller motsvarande.

Skyddet från de svenska avtalsförsäkringarna vid arbete utomlands

De svenska avtalsförsäkringarna gäller i huvudsak på samma sätt som vid arbete i Sverige. I vissa fall gäller dock ett utvidgat skydd som är anpassat till vad den anställde beräknas gå miste om som följd av utlandsarbetet – se nedan. Ersättningsreglerna beror på i vilket land den anställde arbetar.

Det mest omfattande skyddet från ITP har den som arbetar i ett land utanför EU/EES-området som Sverige inte har någon socialförsäkringskonvention med. Då ingår det en kompensation för bortfall av svensk allmän pension i ITP-försäkringen.

Vid arbete i EU/EES-länder eller i länder som Sverige har en socialförsäkringskonvention med ingår ingen sådan kompensation i ITP-försäkringen. I stället får den anställde då del av den socialförsäkring som kan finnas i arbetslandet.

Förhöjd ersättning vid sjukdom

Skulle man inte få sjukpenning eller motsvarande i tjänstgöringslandet, eller om sjukpenningen är lägre än den svenska, ska arbetsgivaren fylla på upp till svensk nivå om man inte får ersättning från ITP eller TFA.

Efter tre månader kan man få ersättning från ITPs sjukförsäkring. Om den anställde inte får svensk sjukpenning eller sjuk/aktivitetsersättning ger ITP en förhöjd ersättningsnivå, motsvarande svensk sjukpenningnivå, oavsett tjänstgöringsland. Ersättningen från ITP minskas då med utbetald ersättning från utländsk sjukförsäkring.

Kompensation för bortfall av svensk allmän pension

Från och med januari 2005 ger ITP-avtalet kompensation för bortfall av svensk allmän ålders- och efterlevandepension

- om avgift för svensk allmän pension inte betalas, *och*
- tjänstemannen arbetar i ett land utanför EU/EES (se sidan 171) eller i ett land med vilken Sverige inte har tecknat någon socialförsäkringskonvention (se sidan 173).

Kompensation för ålderspension

Arbetsgivaren ska betala en extra avgift, utöver sedvanlig ITP-premie, som ersättning för bortfallet av svensk inkomst- och premiepension. Avgiften är för anställda födda 1954 eller senare:

18-29 år	9,4 %
30-39 år	11,3 %
40-49 år	13,5 %
50-59 år	16,5 %
60-64 år	18,5 %

För födda 1953 och tidigare reduceras avgiften med samma reduktionsfaktor som används för 20-delsinfasningen i den allmänna pensionen, (se sidan 112).

Avgiften betalas normalt som ett tillägg till ITPK-premien i samma val som man tidigare gjort. Den som inte ännu gjort ett ITPK-val måste göra det för

att avgiften skall kunna ingå i den anställdes ITPK-försäkring. Pensionen betalas sedan ut av det ITPK-bolag som man har valt. Avgiften minskas med andra pensionsavgifter som arbetsgivaren betalar, till exempel utländska försäkringspremier. Collectum administrerar ITPK-valet.

Vid arbete inom EU/EES eller i ett konventionsland kompenseras bortfall av svensk inkomst- och premiepension genom pensionsförmånerna i tjänstgöringslandet. ITP ger då ingen kompensation för bortfallet.

De som är födda 1953 eller tidigare har också rätt till kompensation för eventuell förlust av tilläggs-pension – så kallad ATP-kompensation – enligt övergångsregler. ATP-kompensationen är försäkrad i Alecta. För tjänstgöringstid fram till och med år 2004 finns rätt till ATP-kompensation oavsett i vilket land som utlandstjänstgöringen har varit. Från och med år 2005 gäller ATP-kompensation endast vid arbete i ett land utanför EU/EES eller i ett land som Sverige inte har tecknat någon socialförsäkringskonvention med.

Kompensation för efterlevandepension

I ITP-försäkringen ingår ett särskilt efterlevandeskydd som ger ersättning vid dödsfall. Efterlevandeskyddet är en riskförsäkring som gäller från och med det andra kalenderåret efter det år då utlandstjänstgöringen började. Skyddet gäller till och med det tredje året efter att utlandstjänstgöringen upphörde, dock längst till månaden före man fyller 65 år.

Vid dödsfall betalas 1,0 inkomstbasbelopp per år under 5 år ut till den försäkrades make/maka, registrerad partner eller sambo. Finns det barn, betalas beloppet ut till dess det yngsta barnet fyller 12 år. Till den försäkrades barn betalas 0,5 inkomstbasbelopp ut per år och barn till och med den månad då barnet fyller 20 år.

Det särskilda efterlevandeskyddet gäller endast om avgift för svensk allmän pension inte betalas och man arbetar i ett land utanför EU/EES, (se sidan 171) eller i ett land med vilken Sverige inte har tecknat någon socialförsäkringskonvention (se sidan 173).

Läkekostnadsförsäkring

Avtalet om ITP och TGL kräver också att arbetsgivaren tecknar en läkekostnadsförsäkring, LFU. Försäkringen kan även tecknas för eventuellt med-

följande familjemedlemmar som make/maka/sambo och för barn under 21 år som flyttar med den anställde utomlands.

För närvarande kan LFU tecknas hos försäkringsbolagen IF Skadeförsäkring och Europeiska. Arbetsgivaren vänder sig själv till önskat försäkringsbolag för att teckna försäkringen.

Mer information kan man få från Nämnden för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring, som finns hos Collectum. Nämnden avgör även tvister med anledning av LFU. Både arbetsgivare och den anställde kan begära att frågan tas upp till behandling.

Korta utlandsuppdrag

Kortare utlandsuppdrag har blivit allt populärare den senaste tiden. Oftast åker man utomlands på tjänsteresa. För sådana resor finns särskilda tjänstereseförsäkringar som liknar avtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Det är viktigt att se till att arbetsgivaren skaffat en sådan försäkring och att den ger tillräckligt försäkringsskydd.

Ersättning från läkekostnadsförsäkring

Läkekostnader

Ersättning för nödvändiga och skäligena kostnader för läkar- och sjukhusvård samt för behandling, läkemedel och hjälpmedel som förskrivits av behörig läkare.

Tandbehandling

Behandlingskostnader för tandskada till följd av olycksfall, för problem som kräver kirurgingrepp och för akuta besvär. Behandling ska med undantag för akuta besvär godkännas på förhand. Även skador på proteser ersätts i vissa fall.

Rese- och transportkostnader

Nödvändiga och skäligena kostnader för transport och ibland även kost och logi vid sjukdom, tandvård m m ersätts. Även medföljande kan få ersättning i vissa fall.

Graviditetskontroll och förlossning

Nödvändiga och skäligena kostnader för graviditetskontroll och förlossning.

Anmälan och avregistrering

Anmälan /avanmälan av kollektivavtalade försäkringar görs av arbetsgivaren. Den som är dubbelanställd/dotterbolagsanställd och omfattas av sociala förmåner i den utländska anställningen ska avanmälas från ITP.

Är man utsänd för kortare tid än ett år sker inga ändringar. När utlandstjänstgöringen varar längre och medför att man inte längre är med i den svenska allmänna pensionen ska anmälan ske till Collectum på blanketten ”Anmälan om utlandstjänstgöring”.

Arbete inom EU/EES

EU-medborgarnas rättigheter

Medborgare i länder inom EU/EES-området och Schweiz har rätt att arbeta i vilket land de vill. Det krävs inget arbetstillstånd. De enskilda länderna har rätt att kräva att man söker ett särskilt uppehållstillstånd om man avser att bo och arbeta i landet en längre tid än tre månader. Det brukar vara en ren formalitet. Länderna kan inte vägra ett sådant tillstånd men de kan vara mer eller mindre formella vid hanteringen.

Förutom att man fritt får arbeta inom EU/EES-området finns det speciella principer som gäller inom socialförsäkringens område och som har kommit till för att främja den fria rörligheten. Medborgare i ett EU/EES-land, och sedan den 1 juni 2003 även andra medborgare som arbetat eller bott i EU/EES-land, har vid flytt till ett annat land inom området rätt till

- likabehandling oavsett medborgarskap, dvs man har samma sociala rättigheter som landets medborgare
- sammanläggning av försäkrings- och bosättningsstider, dvs tid i svensk försäkring ska räknas som kvalifikationstid om det nya landet tillämpar karenstider eller kvalifikationstider innan man kommer in i försäkringen
- att ta med intjänade rättigheter, exempelvis pensioner, från ett land till ett annat
- andelsberäkning, dvs rätt till pension från varje land inom EU/EES-området i förhållande till den tid man arbetat där.

Huvudprinciperna gäller för de socialförsäkringsområden som täcks av förordningen EEG nr 1408/71. Reglerna gäller för anställda och egenföretagare samt för deras familjemedlemmar.

Schweiz omfattas av förordningen EEG nr 1408/71 men är inte medlem i EU.

Reglerna gäller bara inom dessa länder. Personer som arbetar i ett annat land utanför EU/EES-området, till exempel USA, omfattas inte av EU-regler.

EU/EES-länder	
• Belgien	• Polen
• Bulgarien	• Portugal
• Cypern	• Rumänien
• Danmark	• Slovakien
• Estland	• Slovenien
• Finland	• Spanien
• Frankrike	• Storbritannien
• Grekland	• Tjeckien
• Irland	• Tyskland
• Italien	• Ungern
• Lettland	• Österrike
• Litauen	• Island (EES)
• Luxemburg	• Liechtenstein (EES)
• Malta	• Norge (EES)
• Nederländerna	

Förmåner som omfattas

Förordning EEG nr 1408/71 gäller för anställda och egenföretagare och innehåller de viktigaste reglerna inom socialförsäkringens område. Den gäller i de enskilda medlemsstaterna inom följande grenar:

- förmåner vid sjukdom och moderskap
- förmåner vid invaliditet, även sådana som är avsedda att bevara eller förbättra förvärvs-förmågan
- förmåner vid ålderdom
- förmåner till efterlevande
- förmåner vid olycksfall i arbetet och arbets-sjukdomar
- dödsfallsersättningar
- förmåner vid arbetslöshet
- familjeförmåner.

Personer som omfattas

EUs regler gäller för medborgare i EU/EES-länderna. Även deras familjemedlemmar omfattas. Till familjen räknas barn upp till en viss ålder och make/maka. Sammanboende räknas inte som familj. Däremot kan ländernas interna regler omfatta även sambopar. Statslösa och flyktingar med familjer som är bosatta inom EU/EES-området omfattas också.

Medborgare i andra länder omfattas sedan 1 juni 2003 på lika villkor som EU/EES-medborgare.

Var är man försäkrad?

Huvudregeln är att man får förmånerna i det land där man arbetar. Bara ett lands lagstiftning ska vara tillämplig. Även familjemedlemmarna omfattas av arbetslandets försäkringar om de inte arbetar i något annat land och är försäkrade där.

Arbetar man i två länder är man försäkrad i det arbetsland där man är bosatt. Om man inte är bosatt i något av arbetsländerna, ska man vara försäkrad i arbetsgivarens land.

Utsända är undantagna och kan stanna kvar i svensk försäkring vid arbete i ett annat land under kortare tid än tolv månader. Märker man att arbetet tar längre tid kan man söka förlängning på ytterligare tolv månader innan det första året passerat. Samtycke krävs från arbetslandet.

Det går inte att förlänga 12-månadersperioden genom att räkna bort semestrar eller att börja en ny utsändningsperiod efter kortare vistelse i Sverige.

Exempel

En svensk medborgare har varit utsänd till Portugal i två omgångar om sammanlagt 20 månader under två års tid. Mellan utsändningarna hade han semester i Sverige. Efter att han haft semester efter den andra utsändningsperioden begär hans svenska arbetsgivare ett nytt utsändningsintyg E 101 på tio månader till Portugal. Försäkringskassan säger nej eftersom utsändningen inte avbryts av semester och utsändningen i detta fall redan har pågått i 24 månader. Den möjlighet som återstår är att begära dispens.

Följande kriterier måste vara uppfyllda om man ska betraktas som utsänd från Sverige:

- Den utsända omfattas av svensk socialförsäkring vid utsändningens början.
- Arbetsgivaren är svensk.
- Det finns ett anställningsavtal mellan arbetsgivaren och den utsända.
- Den utsändande arbetsgivaren har ansvaret för anställningen och styr den utsändas arbete.
- Den utsändande arbetsgivaren råder över möjligheterna till uppsägning.
- Arbetet i sysselsättningslandet har anknytning till det utsändande företaget.

Normalt godkänns utsändningen av arbetslandet.

De gånger arbetslandets myndigheter har ifrågasatt utsändningen har varit vid personaluthyrning. Observera att utsändningsintyget förfaller om man ställs till förfogande för ett tredje företag i arbetslandet. Man blir då i stället försäkrad i arbetslandet. Likadant är det om man under utsändningstiden byter arbetsgivare.

Även de som anställs för att skickas ut kan ibland betraktas som utsända från Sverige. Ett grundläggande krav är att arbetsgivaren bedriver verklig verksamhet här. Det räcker inte att man startar firma i Sverige bara för att kunna sända ut personal från Sverige.

Exempel

Kalle är svensk medborgare och anställd av svenska Skogsbolaget som är verksam i Sverige. Han sänds ut till Tyskland för att arbeta i tolv månader. Efter tio månader ställer Skogsbolaget Kalle till förfogande för ett tyskt företag, som han ska arbeta för resten av tiden. Kalle slutar vara utsänd och blir försäkrad i Tyskland i stället. När han kommer tillbaka ska han in i den svenska försäkringen igen. Han får tillgodoräkna sig tiden i den tyska försäkringen.

För utsändning krävs E 101-intyg som utfärdas av Försäkringskassan. Intyget kan utfärdas retroaktivt. Har man redan haft någon förmån i det nya landet, exempelvis sjukpenning, är det för sent att ansöka om utsändningsintyg, man omfattas istället av det nya landets socialförsäkring.

Exempel

En tysk medborgare som är försäkrad i Sverige anställs av ett svenskt företag som hyr ut kontorspersonal i Sverige. Företaget avser att sända ut den tyska medborgaren till Tyskland för att bygga upp en motsvarande verksamhet under som längst ett års tid. Utsändning från Sverige är tillåten eftersom företaget bedriver verksamhet i Sverige och den anställde är försäkrad i Sverige.

Ett tyskt företag anställer en norsk medborgare som är försäkrad i Sverige för att arbeta i Danmark för det tyska företagets räkning. Norrmannen vill fortsätta vara kvar i svensk försäkring och man startar ett företag i Sverige för att kunna sända ut honom. Utsändning är inte möjlig eftersom vare sig det tyska eller det svenska företaget är verksam i Sverige och det svenska företaget fungerar som personaluthyrningsföretag. Norrmannen blir försäkrad i Danmark.

Exempel

Två länder – två socialförsäkringar

Fru Andersson ska arbeta på företagets Madridkontor under fem år och omfattas därför av den spanska socialförsäkringen. Herr Andersson trivs utmärkt med sitt jobb i Sverige och eftersom han inte hittat något motsvarande i Madrid har han valt att stanna kvar. Han behåller sin svenska socialförsäkring. Familjen Anderssons två söner som är 7 och 10 år gamla bor med mamma i Madrid och omfattas alltså av försäkringen i Spanien. Den 14-åriga dottern bor kvar hos pappa och omfattas av den svenska socialförsäkringen.

Två länder – en socialförsäkring

Fru Anderssons kollega, herr Pettersson, har blivit utsänd av företaget för att arbeta i Milano på obestämd framtid. Han omfattas av den italienska socialförsäkringen. Fru Pettersson förvärsarbetar inte, men har ändå valt att stanna i Sverige för att finnas till hands för sin svårt sjuke far. Trots att fru Pettersson bor kvar i Sverige, omfattas hon av socialförsäkringen i Italien. Detsamma gäller familjen Petterssons barn som ännu inte fyllt 18 år. Det betyder bland annat att den sjuk- och hälsovård som barnen får i Sverige bekostas av den italienska socialförsäkringen.

Tre länder – två socialförsäkringar

Lundströms har en lite annorlunda familjesituation. Herr Lundström arbetar sedan två år tillbaka i Marseille och omfattas därmed av den franska socialförsäkringen. Strax före flytten till Frankrike blev fru Lundström rekryterad till ett toppjobb i Hamburg som hon inte ville tacka nej till. Hon omfattas därför av den tyska socialförsäkringen. Familjen Lundströms 17-åriga son studerar i England. Han kan välja att skriva sig hos mamma i Hamburg eller pappa i Marseille för att på så sätt välja den förmånligaste av de två socialförsäkringarna. Eftersom han själv inte förvärsarbetar, och därmed inte heller tjänar in pensionsrätt eller har rätt till sjuk-ersättning med mera, berörs han i stort sett bara av villkoren i respektive lands sjukvårdsförsäkring.

Det finns möjlighet att söka **dispens** för grupper eller enskilda personer att få vara kvar i svensk försäkring ända upp till fem år. För dispens krävs tillstånd från arbetslandet. Dispensen söks hos Försäkringskassan som kontaktar de utländska myndigheterna.

Även EU-ländernas myndigheter har möjlighet att ge dispens för grupper eller enskilda personer om det är till fördel för dem. Till exempel har man i ett fall bestämt att en chaufför som bor i Danmark och

kör åt olika arbetsgivare i Norge, Danmark och Sverige ska omfattas av dansk lagstiftning.

Så länge man är kvar i svensk försäkring får man alla förmåner från Sverige. Akutsjukvård får man dock i det land där man vistas.

Tjänsteresor, som man företar från sitt svenska företag, kan pågå upp till två år utanför Sverige. Trots det anses man vara bosatt och arbeta i Sverige och ha rätt till både bosättnings- och arbetsbaserade förmåner. En tjänsteresa skiljer sig från utsändning genom att samma anställningsvillkor och lön gäller som när man arbetar i Sverige.

Tjänsteresor regleras inte i förordning EEG nr 1408/71 och praxis i EU/EES-området varierar. En del EU/EES-länder tillämpar strikt kravet på utsändningsintyg även vid kortare tjänsteresor.

Inom Norden och EU/EES får man akutvård enligt samma principer som landets medborgare.

Arbete i konventionsländer

Sverige har ett tjugotal bilaterala socialförsäkringskonventioner med olika länder. Konventionerna avser att samordna ländernas försäkringssystem i olika försäkringssituationer. De bilaterala konventionerna brukar ha bestämmelser om likabehandling, sammanläggning av försäkrings- och bosättningsperioder och export av vissa förmåner. Meningen är att en person som flyttar från ett land till ett annat ska få

- kontinuerligt försäkringsskydd
- samma skydd som landets egna medborgare
- behålla intjänade pensionsrätter
- åberopa att rättigheter som tjänats in i ena landet, vid ett försäkringsfall ska kunna göras gällande i det andra landet.

Huvudregeln är att man vid flytt ska in i det nya landets försäkring och att man då i princip ska kunna åberopa tid i Sverige för att slippa kvalifikations- och karenstider.

Alla konventioner innehåller bestämmelser om utsändning. Reglerna är inte alltid lika. Bland annat varierar den maximala utsändningstiden från tolv till 60 månader. Precis som inom EU finns det blanketter för utsändning. Möjlighet att förlänga utsändning finns också.

Exempel

Cathy, som är amerikansk medborgare och som bor och arbetar i Sverige ska sändas ut för att arbeta i Frankrike för sin svenska arbetsgivares räkning. EU-förordningen 1408/71 tillämpas vilket innebär att hon står kvar i den svenska socialförsäkringen om tiden i Frankrike beräknas vara högst ett år. Om den beräknas vara längre tid ska hon omedelbart omfattas av fransk socialförsäkring.

En tysk medborgare, som bor och arbetar i Sverige, ska arbeta i Chile i 15 månader för den svenska arbetsgivarens räkning. Han omfattas av utsändningsreglerna i den svensk-chilenska konventionen, eftersom den gäller oavsett medborgarskap för dem som är försäkrade i Sverige eller Chile.

Länder som Sverige har konventioner med

- Bosnien-Hercegovina
- Chile
- Israel
- Kanada
- Kap Verde
- Kroatien
- Luxemburg
- Marocko
- Norge
- Quebec
- Schweiz
- Turkiet
- USA

Avtal om endast pensionsförsäkring finns med

- Kanada
- USA

Avtal om endast sjukvårdersättningar vid tillfällig vistelse finns med

- Algeriet
- Australien

EU-förordningen gäller för medborgare inom EU/EES och andra medborgare bosatta och/eller anställda inom dessa länder. Se sidan 171.

Utländska medborgares försäkringsskydd

En utländsk medborgare som har både arbets- och uppehållstillstånd i Sverige brukar i de flesta fall ha samma försäkringsskydd som svenska medborgare. Dock kan det ta viss tid innan man uppfyller kvalifikationstiderna i den svenska lagstiftningen.

För att hindra förlust av intjänade rättigheter och förkorta kvalifikationstiderna finns det inom EU/EES-området regler som ger den som flyttar inom området rätt att tillgodoräkna sig tider i ett annat EU/EES-lands försäkring. Inom Norden gäller reglerna utan krav på uppehålls- eller arbetstillstånd. Medborgare från EU/EES-länder och Schweiz behöver inte ha arbetstillstånd men dock uppehållstillstånd.

Det finns även bilaterala konventioner som ger konventionsländers medborgare rättigheter som liknar EU-medborgarnas.

Kapitlet innehåller:

Utländska medborgares ekonomiska trygghet i Sverige

176–182

Utländska medborgares ekonomiska trygghet i Sverige

Den svenska socialförsäkringen omfattar i princip alla bosatta i Sverige oavsett medborgarskap. Försäkringen är obligatorisk. Den hänger inte samman med vad man arbetar med och ställer ofta inte ens krav på att man arbetar.

Likadant är det med de kollektivavtalade försäkringarna. Det avgörande är att man är anställd hos en svensk arbetsgivare som omfattas av kollektivavtalet. Medborgarskapet spelar inte någon roll.

Grundkraven för att få ersättning från den svenska socialförsäkringen och de kollektivavtalade försäkringarna är att man

- är försäkrad, dvs omfattas av systemet och
- uppfyller kvalifikationskraven för den specifika försäkringen.

Sverige har anpassat sina lagar inom socialförsäkringsområdet till EUs regler. Socialförsäkringslagen, SofL, fördelar socialförsäkringen i bosättningsbaserade och arbetsbaserade förmåner. Man blir försäkrad antingen genom bosättning eller genom arbete.

De som har sin egentliga hemvist i Sverige har sedan långt tillbaka i tiden omfattats av det svenska trygghetssystemet oavsett medborgarskap. Den som flyttar till Sverige anses bosatt här om vistelsen här kan antas pågå längre tid än ett år. För att få tillgång till de arbetsbaserade försäkringarna måste man arbeta i Sverige. Den som arbetar i Sverige utan att bo här omfattas endast av de arbetsbaserade förmånerna. Den som kommer från arbete i EU/EES-land eller Schweiz och som arbetar i Sverige, kan dock omfattas av svensk bosättningsbaserad försäkring även då vederbörande inte är bosatt här.

Medborgarskapets betydelse

Svenskt medborgarskap är inte längre ett villkor för att omfattas av det svenska trygghetssystemet, men bara svenska medborgare har en absolut rätt att bo och arbeta här i landet.

Medborgare i de nordiska grannländerna Danmark, Finland, Island och Norge behöver varken uppehållstillstånd eller arbetstillstånd för att flytta till Sverige. Arbetstillstånd krävs inte heller av medborgare i EU/EES-länder och Schweiz. Där emot ska de ansöka om uppehållstillstånd efter tre månader.

Andra utländska medborgare behöver både uppehållstillstånd och arbetstillstånd i Sverige. Ofta behöver de även visum. Migrationsverket informerar om arbets- och uppehållstillstånd i Sverige medan utrikesdepartementet har hand om visumfrågorna.

De som har permanent uppehållstillstånd (PUT) och är folkbokförda i Sverige har i princip samma rättigheter och skyldigheter som svenska medborgare.

Undantag från svensk socialförsäkring

Alla som bor och arbetar i Sverige omfattas inte av den svenska socialförsäkringen. Till dem som undantas hör

- anställda av utländska stater
- diplomater
- personer med viss anknytning till internationella organisationer
- utländska studerande
- utsända att arbeta i Sverige från ett annat land under en viss tidsperiod
- asylsökande under tiden de får mottagningsbistånd
- medföljande till ovannämnda personkategorier.

Bosättningsbaserade förmåner

Bosättningsbaserade förmåner består av grundbidrag av olika slag och är avsedda att garantera en viss grundläggande levnadsstandard. De gäller från den dag man anses bosatt i Sverige. För att anses bosatt ska man ha sin dygnsvila i Sverige och avse att stanna här i minst ett år. Undantagna är medborgare från EU/EES-länderna och Schweiz som arbetar här. Detta undantag gäller även andra medborgare som bor i EU/EES-land. De kan ha rätt till förmåner enligt förordning EEG nr 1408/71 även om de avser att stanna i Sverige en kortare tid än tolv månader. Rätten gäller även för deras familjemedlemmar förutsatt att de inte själva arbetar i ett annat land. I sådana fall är de försäkrade genom det egna arbetet.

Exempel

Lars, som är dansk medborgare, får ett arbete på ett företag i Malmö under 10 månader. Han ska bo i Malmö under tiden arbetet pågår. Lars hustru arbetar inte och bor med Lars och deras gemensamma barn i Malmö. När arbetet är avslutat tänker de återvända till Danmark.

Med stöd av förordning EEG nr 1408/71 har familjen rätt till barnbidrag från Sverige under den tid som Lars arbetar i Sverige. Det gäller trots att de inte vistas i Sverige så länge att de anses bosatta här.

I regel anses man bosatt i Sverige om man är folkbokförd här men det är ingen garanti. Försäkringskassan gör en självständig bedömning av bosättningen. Förmånerna betalas normalt ut tidigast från och med den dag uppehållstillståndet börjar gälla. Om tillståndet beviljas retroaktivt kan förmåner betalas för maximalt tre månader bakåt i tiden.

Medborgarskap har en viss betydelse för hur fort man kan få tillgång till förmånerna. En svensk får barnbidrag direkt om vistelsen här antas vara längre än ett år. Detsamma gäller för nordiska medborgare som folkbokförs här. Andra utländska medborgare måste i allmänhet ha uppehållstillstånd som kan ligga till grund för folkbokföring innan de får barnbidrag.

De bosättningsbaserade förmånerna

Vid sjukdom eller skador

- sjukvård, rehabilitering och särskilt bidrag,
- subvention av tandvård för vuxna
- ersättning enligt gränssjukvårdsförordningen
- sjuk- och aktivitetsersättning i form av garanti-ersättning

För barnfamiljer

- föräldrapenningens garantinivå
- barnbidrag
- förlängt barnbidrag
- bidrag vid utlandsadoption
- underhållsstöd
- bostadsbidrag
- efterlevandepension- och stöd till barn

För pensionärer

- garantipension
- pensionstillägg för långtidsvård av sjukt eller handikappat barn
- bostadstillägg
- äldreförsörjningstöd

För handikappade

- assistansersättning
- handikappersättning och vårdbidrag
- bilstöd

Arbetsbaserade förmåner

Arbetsbaserade förmåner är till för att ge ersättning vid inkomstförlust vid exempelvis sjukdom, föräldraskap och pensionering. Vid sjukdom och utbetalning av föräldrapenning ersätts inkomstbortfallet med 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, upp till ett tak på 7,5 prisbasbelopp. Huvudregeln är att man är försäkrad så fort man börjar arbeta i Sverige. Bosättning krävs inte. Man kan vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner i Sverige utan att ha rätt till de bosättningsbaserade förmånerna.

Gränsarbetare från Danmark, Finland eller Norge har rätt till tillfällig föräldrapenning från Sverige för vård av barn i hemlandet. Det är ett exempel på en arbetsbaserad förmån som kan betalas ut till någon som aldrig varit bosatt i Sverige. Barnet som ska tas hand om behöver inte ha satt sin fot här. Vanligtvis uppkommer behovet av tillfällig föräldrapenning för gränsarbetare vid daglig pendling över gränsen till Sverige för att arbeta.

Gränsarbetare definieras inom EU som en person som arbetar i ett medlemsland, bor i ett annat och som åker hem minst en gång i veckan. När det gäller gränsarbetare mellan Finland/Norge/Sverige avses dem som bor och arbetar i vissa gränskommuner. När det gäller gränsarbetare mellan Danmark och Sverige har kommunen inte någon betydelse.

De arbetsbaserade förmånerna

Vid graviditet

- havandeskapspenning

För barnfamiljer

- föräldrapenning över garantinivån
- tillfällig föräldrapenning

Vid sjukdom eller skador

- sjukpenning
- rehabilitering och rehabiliteringsersättning
- arbetsskadeersättning
- sjukersättning och aktivitetsersättning

Vid en anhörigs sjukdom eller skada

- närståendepenning

För pensionärer

- Tilläggspension (före detta ATP)
- Inkomstpension
- Premiepension

Utländska medborgare som inte kommer från Norden och EU/EES-området eller Schweiz, och som inte heller har permanent uppehållstillstånd ska ha arbetstillstånd. Det kan de söka hos Migrationsverket. Arbetstillståndet ges för viss tid och det kan avse ett viss slags arbete och kombineras med villkor.

Utbetalning av förmåner kan ske tidigast från den dag arbetstillståndet börjar gälla. Om tillståndet beviljats retroaktivt kan utbetalning dock ske högst tre månader tillbaka i tiden. Begränsningen gäller dock inte arbetsskadeersättning.

Exempel

Priscilla, en datatekniker från USA, ska besöka Hans, som bor i Sverige, under tre månader. Under tiden erbjuds hon ett vikariat på ett och ett halvt år. Hon tar jobbet, ansöker om uppehålls- och arbetstillstånd och flyttar ihop med Hans.

Försäkringskassan bedömer att hon kommer att stanna i Sverige längre än ett år och kan anses vara bosatt i landet. Hon får tillgång till både bosättningsbaserade och arbetsbaserade försäkringar.

Gerhard arbetar som lärare i Frankfurt och är tjänstledig i tio månader. Han kommer till Sverige för att vistas här i cirka sju månader. Han tänker återvända till sitt jobb efter ledigheten. I Sverige får han ett jobb som lärare i tyska under tre månader.

Gerhard avser inte stanna i Sverige över ett år och kan inte anses bosatt här. Under sina tre månader som lärare i tyska är han försäkrad för de arbetsbaserade förmånerna och har rätt till exempel sjuklön om han skulle bli sjuk. Eftersom han kommer från ett EU-land och ska arbeta här kan han komma att få tillgång till även bosättningsbaserade förmåner.

Glenn kommer från Kanada till Sverige den 27 januari för att arbeta. Hans anställning löper från den 1 februari till den 31 december. Han har ett arbetstillstånd för perioden 19 januari – 31 december. Tillståndet är beviljat den 11 december året innan. Glenn blir sjuk direkt vid ankomsten den 27 januari och kan börja arbeta först den 28 februari.

Glenn blir försäkrad för arbetsbaserade förmåner från och med den 1 februari eftersom hans kontrakt löper från det datumet. Han är alltså berättigad till sjuklön med efterföljande sjukpenning under tiden den 1–28 februari och kan även få ut ersättningen eftersom han har arbetstillstånd.

Förordningar och konventioner

EU/EES-bestämmelser

För medborgare, flyktingar, statslösa och deras familjer som flyttar till Sverige från EU/EES-området gäller speciella bestämmelser. En sådan är förordning EEG nr 1408/71 om social trygghet för anställda, egenföretagare och deras familjemedlemmar som flyttar för att arbeta i ett annat land inom EES-området. Även Schweiz följer förordningen. Förordningens personkrets omfattar även varaktigt bosatta ”tredjelandsmedborgare”, dvs medborgare i annat land än konventionsland.

Huvudregeln är att man ska omfattas av arbetslandets lagstiftning. Det innebär att man omfattas av svensk lagstiftning trots att man inte bor i Sverige om man arbetar här. Alltså ska den som kommer från EU/EES-länder och Schweiz behandlas enligt samma principer som svenskar när de arbetar i Sverige. De får också rätt att tillgodoräkna sig tid och rättigheter i ett annat EU/EES-lands försäkring och kan snabbare få tillgång till försäkringsförmåner i Sverige. Ett exempel där man kan lägga ihop arbete i ett annat EU/EES-land för att uppfylla ett kvalifikationskrav är det 240 dagars arbetskrav som gäller för att få föräldrapenning motsvarande 80 procent av inkomsten.

Exempel

Lena är gravid med beräknad nedkomst om fyra månader. Hon bor och arbetar sedan två år i London. Hon tänker flytta tillbaka till Sverige om två månader och påbörja en fast anställning i Sverige. Hon tänker också fortsätta på samma arbetsplats efter föräldraledigheten.

Försäkringskassan fastställer hennes sjukpenninggrundande inkomst efter hennes nya jobb som bedöms vara varaktigt. Kassan ska också undersöka om Lena uppfyller föräldraförsäkringens krav på 240 dagar i försäkringen och man lägger ihop hennes två månader i Sverige med den tid hon arbetade i London. Fyller hon 240-dagars kravet har hon rätt till 80 procent av sin inkomst även under de första 180 dagarna.

För tillämpning av förordning 1408/71 finns en så kallad tillämpningsförordning 574/72. Förordningarna omfattar fler förmåner än de som omfattas av socialförsäkringslagen.

Nordiska konventionen

De nordiska länderna täcks av EU-förordningen 1408/71 som har företräde framför den nordiska konventionen.

Konventionen ger extra förmåner som förordningen 1408/71 inte ger, exempelvis bättre ersättning vid sjuktransporter.

Övriga socialförsäkringskonventioner

Socialförsäkringskonventionerna är uppbyggda enligt samma principer som förordning 1408/71 och de är till för att

- ge den som flyttar från ett land till ett annat ett kontinuerligt försäkringsskydd
- ge den som arbetar eller vistas i ett konventionsland förmåner som vederbörande annars inte skulle ha rätt till
- säkerställa intjänade pensionsrätter
- garantera att rättigheter som har tjänats in i det ena landet bevaras vid flyttning till det andra landet och kan göras gällande där när ett försäkringsfall inträffar.

Sverige har konventioner om social trygghet mellan olika länder. Se förteckning på sidan 173.

Förordningen 1408/71 har företräde framför trygghetskonventioner mellan enstaka EU/EES-länder och Schweiz. Om konventionen skulle ge en individ en större förmån har konventionen företräde. Konventionsbestämmelser som gällt innan 1408/71 trädde i kraft kan dock fortsätta att vara tillämpliga om de tagits upp i en bilaga till förordningen. Framför allt vid pensionering i Sverige kan det vara intressant att undersöka vad som gällt även tidigare.

Vissa konventioner, till exempel den marockanska, omfattar alla huvudtyper av socialförsäkringsförmåner, medan andra – med till exempel USA och Kanada – endast omfattar pensionsförmåner. Sverige har också träffat överenskommelser, som endast omfattar sjukvård. De ger rätt till sjukvård när en medborgare från dessa länder vistas tillfälligt i Sverige.

Enligt den svensk-franska konventionen gäller vissa regler enbart för svenska och franska medborgare samt för medborgare i länder med vilka både Sverige och Frankrike har träffat en konvention samt för personer som härleder en rätt från medborgare i sådana länder. Bestämmelserna om utsändning gäller däremot för alla personer oavsett nationalitet.

I alla konventioner finns bestämmelser om utsändning. De är inte alltid utformade på samma sätt men avsikten är i samtliga fall att göra det möjligt för utsända att under viss tid fortsätta att tillhöra socialförsäkringen i utsändningslandet.

Utsändningstiden kan variera från 12 till 60 månader. Enligt vissa konventioner, till exempel den svensk-spanska konventionen, föreligger utsändning endast om arbetet från början beräknas vara längst den utsändningsperiod som anges i respektive konvention.

Dom från EG-domstol i mål nr C-227/89:

Rönfeldt var en tysk medborgare som arbetat i Danmark under åren 1941-57. EG-domstolen ansåg att denna tid skulle beaktas vid beräkningen av hans tyska pension med stöd av bestämmelser i den tysk-danska konventionen som gällde innan förordning 1408/71 trädde i kraft.

Utsänd till Sverige

En person som ska arbeta i Sverige som utsänd och kvarstå i sitt hemlands socialförsäkring ska ha med sig en särskild blankett utfärdad och ifylld av hemlandets socialförsäkringsmyndighet. Utsända från andra konventionsländer ska ha med sig en motsvarande blankett från sitt land.

I förordningen 1408/71 och i samtliga konventioner finns bestämmelser om förlängning av en utsändning utöver den fastställda utsändningstiden. Det finns också möjlighet att få undantag från utsändningsbestämmelserna genom dispens.

Den som är utsänd och får lön från arbetsgivare i det utsändande landet kan utöver socialförsäkringen även omfattas av en tjänstepensionsplan i detta land. Vederbörande omfattas inte av de svenska kollektivavtalen.

Kollektivavtalade försäkringar

Den som ska arbeta i Sverige som dotterbolagsanställd i ett företag som har kollektivavtal omfattas av det avtalet. Någon generell möjlighet att undantas från ITP finns inte för utlänningar som har tjänstepensionsförsäkringar i hemlandet. Det finns dock möjlighet att begära temporärt undantag från ITP om man ska vara här några enstaka år för erfarenhetsutbyte och redan är försäkrad i hemlandet. Undantaget söks hos ITP-nämnden och brukar inte beviljas längre än två till tre år. Därefter ska man ansöka om undantag på nytt.

Utländska privattjänstemän som arbetar för en svensk arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal inom Svenskt Näringsliv-PTK-området omfattas av samma kollektivavtalade pensioner och försäkringar – ITP, TGL, TFA, LFU – som sina svenska kollegor.

Det är anställningen hos en ansluten arbetsgivare som är avgörande, inte medborgarskap, bosättning eller facklig anslutning. De arbetsgivare som omfattas av kollektivavtalen är, medlemsföretag i Svenskt Näringsliv och oorganiserade företag som slutit kollektivavtal med ett PTK-förbund. Andra företag kan teckna ITP, TGL och TFA frivilligt. Sedan september 2005 gäller också att utländska företag, som verkar i Sverige under en period om högst tolv månader och är tillfälliga medlemmar i ett arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv, omfattas av svenska kollektivavtal.

Det finns också möjlighet att teckna en beredskapsförsäkring om företaget ännu inte har hunnit anställa personal. Då omfattas nyanställda av TFA direkt. Det kan vara ett alternativ när utländska företag startar verksamhet och lokaliserar personal i Sverige.

Anmälningar

Allmänna försäkringar

Tänker man bosätta sig i Sverige under minst ett år ska man folkbokföras hos det lokala skatteverket som aviserar andra myndigheter, bland annat Försäkringskassan, om inflyttningen. Icke-nordiska medborgare ska vanligtvis ha ett uppehållstillstånd innan de folkbokförs.

Den som bosätter sig i Sverige och som inte är folkbokförd här ska anmäla sig till Försäkringskassan

på den ort där han eller hon bor. Den som enbart ska arbeta i Sverige kan anmäla sig till Försäkringskassan men det är inte nödvändigt. Anmälan görs till Försäkringskassan på den ort där man tillbringar sin dygnsvila. Det här gäller vid kortare uppdrag i Sverige.

Om man inte bor i Sverige, gör man anmälan till Försäkringskassan där man arbetar. Försäkringskassan bedömer om man får ersättning från kassan när det blir aktuellt.

De allmänna försäkringarna gäller automatiskt om grundkraven är uppfyllda. Ingen särskild anmälan behövs med undantag för den inkomstrelaterade ersättningen från arbetslöshetskassa som kräver att man är medlem i en sådan.

Försäkringskassan är den myndighet som man ska kontakta när ett försäkringsfall inträffar utom i frågor kring arbetslöshet. Det är där man söker pension, sjukbidrag, föräldrapenning och andra förmåner. Sjuk- och arbetsskadeanmälan ska göras direkt till arbetsgivaren.

Kollektivavtalade försäkringar

Arbetsgivaren är skyldig att teckna de kollektivavtalade försäkringarna. Om de inte har gjort det finns det garantiförsäkringar som täcker skadefallen. Den anställda behöver ta ställning till ITPK-valet. Vilka valmöjligheter som man har beskrivs i kapitel "Viktiga val"; "ITPK-valet", sidan 147.

Vid försäkringsfall är det oftast den anställda som ska vara aktiv. Den som har fyllt 62 år och vill gå i pension före fyllda 65 ska själv anmäla det. Den anhöriga ska göra anmälan vid dödsfall för utbetalning från TGL. Arbetsskadeanmälan skrivs på av både den anställda och arbetsgivaren. För att få ersättning från LFU vid utlandsuppdrag ska arbetstagaren anlita läkare och anmäla skador snarast, dock senast inom sex månader.

Hur betalas försäkringarna?

Det allmänna trygghetssystemet finansieras huvudsakligen via arbetsgivaravgifter och skatter. Enskilda anställda betalar sju procent av sin inkomst som allmän pensionsavgift till den allmänna pensionen. Arbetsgivaren drar av avgiften på lönen.

De kollektivavtalade försäkringarna betalas också av arbetsgivare och det är arbetsgivaren som levererar premieinbetalningarna till de aktuella försäkringsinstitutionerna.

Ålderspensioner i Sverige

Bosättningsbaserad pension

Garantipension

Garantipension är en bosättningsbaserad rättighet som har ersatt folkpensionen. Minimikravet för att överhuvudtaget få rätt till garantipension är tre års bosättning i Sverige. För full garantipension enligt huvudregeln krävs 40 år i Sverige efter fyllda 25 år. Bosättningsperiod i EU/EES-länder, Schweiz eller konventionsländer kan utnyttjas för att fylla ut det som fattas. Minimikravet för medborgare i ett land inom EU/EES och Schweiz eller annan medborgare som kommer från ett EU/EES-land är ett års bosättning i Sverige före pensioneringen.

Även flyktingar får tillgodoräkna sig tid i hemlandet för svensk garantipension. De kan få full tid utan att ha bott i Sverige i 40 år. Det gäller flyktingar enligt Genèvekonventionen. Migrationsverket informerar om flyktingstatus.

Garantipension betalas bara ut till den som är bosatt i Sverige vid pensioneringen. Man kan dock ta den med sig till länder inom EU/EES-området och Schweiz. Det gäller mestadels även konventionsländer. Ansökan görs hos Försäkringskassan. Allmän pension från andra EU/EES-länder eller Schweiz kan minska garantipensionen.

De arbetsbaserade pensionerna ger en större rörelsefrihet eftersom man har möjlighet att ta dem med sig till länder utanför EU/EES.

Arbetsbaserade pensioner från Sverige

Tilläggspension

Har man tjänat in rätt till tilläggspension (tidigare ATP) har man också rätt att få pensionen utbetald oavsett var man är bosatt och vilken nationalitet man har. För att få tilläggspension från ålderspensioneringen krävs att man har minst tre år med pensionspoäng. Arbete i ett annat EU/EES- eller konventionsland kan läggas samman med år i Sverige.

Inkomstpension

Inkomstpension, som man tjänat in, har man rätt att få oberoende av var man bor och vilken nationalitet man har. För att få inkomstpension krävs ett år med pensionsgrundande inkomst, PGI.

Utländsk medborgare som inte är bosatt här ska vara försäkrad för inkomstpension under hela året för att kunna tillgodogöra sig barnår. Det går alltså inte att få barnår genom att arbeta några månader i Sverige. Man tjänar in inkomstpension under de månaderna men det ger inte rätt att utnyttja efterföljande barnår

som tid i försäkringen. Det innebär att en person som arbetar i Sverige men som bor i Danmark tillgodoräknas barnår om han eller hon har arbetat i Sverige under hela det aktuella intjänandeåret men inte om han eller hon har arbetat här kortare tid.

Premiepension

Samma villkor gäller som för inkomstpension.

Ansökan om arbetsbaserad pension

Den som bor i Sverige ansöker om pension hos Försäkringskassan där han/hon bor. Försäkringskassan tar i sin tur kontakt med aktuella myndigheter i de länder vars pensioner och försäkringsstider ska läggas ihop med de svenska.

Den som bor i ett EU/EES-land eller Schweiz kontaktar pensionsmyndigheten i bosättningslandet. Övriga utlandsbosatta ska kontakta Försäkringskassans utlandskontor på Gotland.

Flytt till annat land anmäls till Försäkringskassan.

Levnadsintyg

För att få ut pensionen utomlands måste man fylla i ett så kallat levnads- och medborgarskapsintyg varje år. Blanketten sänds automatiskt till den adress som man är skriven på. Blanketten ska bestyrkas av svensk ambassad, svenskt konsulat eller av den lokala polismyndigheten. Man måste då kunna visa upp ett giltigt pass.

Även ändring av civilstånd måste anmälas till Försäkringskassan.

Intyget och anmälan skickas till

Försäkringskassan Gotland
Utlandsärenden
Box 1164
621 22 VISBY

Kollektivavtalad pension

ITP

ITP får man i förhållande till sin inkomst och den tid man tjänat in den. Byter man arbets- och bosättningsland har man kvar rätten till den pension som man tjänat in.

I Sverige finns inte möjlighet att få ut sin tjänstepension ITP 1 och ITP 2 och inte heller ITPK som en klumpsumma som i en del andra länder. Utbetalning (och då inte i klump) är möjlig först från fyllda 55 år och då i samband med att man verkligen går i pension. Detta gäller även om man flyttar utomlands.

Förkortningar

AFL	Lagen om allmän försäkring
AGE	Avgångsersättning (för tjänstemän)
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring (för arbetare)
BPT	Bankanställdas pensionstjänst
FPG	Pensionsgaranti
FPK	Försäkringsbranschens Pensionskassa
ITP	Industrins och handelns tilläggspension (för tjänstemän)
ITPK	Komplettering till ITPs ålderspension
KAP	Kooperationens avtalspension
KAP-KL	KollektivAvtalad Pension
KP	KP Pension & Försäkring
KTP	Kooperationens tilläggspension
LAF	Lagen om arbetsskadeförsäkring
PA-91	Pensionsavtal för statsanställda
PA 03	Pensionsavtal för statsanställda
PA-KL	Pensionsbestämmelser för arbetstagare inom kommun och landsting
PFA 98	Pensions- och försäkringsavtal för anställda inom kommun och landsting
PFA 01	Pensions- och försäkringsavtal för anställda inom kommun och landsting
PPM	Premiepensionsmyndigheten
PRI	Pensionsregistreringsinstitutet
SPV	Statens Pensionsverk
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (för tjänstemän och arbetare)
TGL	Tjänstegrupplivförsäkring
TRR	TRR Trygghetsrådet
TRS	Trygghetsrådet TRS

Adresser

Förbund anslutna till PTK

Agrifack

Box 2062
103 12 STOCKHOLM
telefon 08-613 49 00
fax 08-20 20 81
e-post info@agrifack.se
hemsida www.agrifack.se

Akademikerförbundet SSR

Box 12800
112 96 STOCKHOLM
telefon 08-617 44 00
fax 08-617 44 01
e-post medlem@akademssr.se
hemsida www.akademssr.se

Civilekonomerna

Box 4720
116 92 STOCKHOLM
telefon 08-783 27 50
fax 08-783 27 51
e-post kontakt@civilekonomerna.se
hemsida www.civilekonomerna.se

DIK

Box 760
131 24 NACKA
telefon 08-466 24 00
fax 08-466 24 13
e-post kansli@dik.se
hemsida www.dik.se

Farmaciförbundet

Västmannagatan 66
113 25 STOCKHOLM
telefon 08-34 09 75
fax 08-34 21 47
e-post farmaciforbundet@farmaciforbundet.se
hemsida www.farmaciforbundet.se

Journalistförbundet

Box 1116
111 81 STOCKHOLM
telefon 08-613 75 00
fax 08-21 26 80
e-post kansliet@sjf.se
hemsida www.sjf.se

Jusek

Box 5167
102 44 STOCKHOLM
telefon 08-665 29 00
fax 08-662 79 23
e-post vaxel@jusek.se
hemsida www.jusek.se

Kyrkans Akademikerförbund

Box 30078
104 25 STOCKHOLM
telefon 08-441 85 60
fax 08-441 85 77
e-post kansli@kyrka.se
hemsida www.kyrka.se

Ledarna

Box 12069
102 22 STOCKHOLM
telefon 08-598 990 00
fax 08-598 990 10
e-post ledarna@ledarna.se
hemsida www.ledarna.se

Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR)

Box 3196
103 63 STOCKHOLM
telefon 08-567 061 00
fax 08-567 061 99
e-post kansli@lsr.se
hemsida www.lsr.se

Läraryrket

Box 12229
102 26 STOCKHOLM
telefon 08-737 65 00
fax 08-656 94 15
e-post kansli@lararforbundet.se
hemsida www.lararforbundet.se

Lärarnas Riksförbund

Box 3529
103 69 STOCKHOLM
telefon 08-613 27 00
fax 08-21 91 36
e-post lr@lr.se
hemsida www.lr.se

Naturvetareförbundet

Box 760
131 24 NACKA
telefon 08-466 24 80
fax 08-466 24 79
e-post info@naturvetareforbundet.se
hemsida www.naturvetareforbundet.se

SFHL Svenska folkhögskolans läraryrket

Box 1057
172 22 SUNDBYBERG
telefon 08-564 835 35
fax 08-28 20 34
e-post sfhl@sfhl.se
hemsida www.sfhl.se

Sif

Olof Palmes gata 17
105 32 STOCKHOLM
telefon 08-508 970 00
fax 08-508 970 01
e-post koc@sif.se
hemsida www.sif.se

Sveriges Skolledarförbund

Box 3266
103 65 STOCKHOLM
telefon 08-567 062 00
fax 08-567 062 99
e-post info@skolledarna.se
hemsida www.skolledarna.se

Sveriges Arkitekter

Box 9225
102 73 STOCKHOLM
telefon 08-505 577 00
fax 08-505 577 05
e-post kansli@arkitekt.se
hemsida www.arkitekt.se

Sveriges Farmaceutförbund

Box 3215
103 64 STOCKHOLM
telefon 08-507 999 00
fax 08-507 999 99
e-post post@farmaceutforbundet.se
hemsida www.farmaceutforbundet.se

Sveriges Fartygsbefälsförening (SFBF)

Gamla Brogatan 19, 2 tr
111 20 STOCKHOLM
telefon 08-10 60 15
fax 08-10 67 72
e-post kansli@sfbf.se
hemsida www.sfbf.se

Sveriges Ingenjörer

Box 1419
111 84 STOCKHOLM
telefon 08-613 80 00
fax 08-796 71 02
e-post info@sverigesingenjorerer.se
hemsida www.sverigesingenjorerer.se

Sveriges Psykologförbund

Box 3287
103 65 STOCKHOLM
telefon 08-567 064 00
fax 08-567 064 99
e-post post@psykologforbundet.se
hemsida www.psykologforbundet.se

Sveriges Universitetsläraförbund (SULF)

Box 1227
111 82 STOCKHOLM
telefon 08-505 836 00
fax 08-505 836 01
e-post kansli@sulf.se
hemsida www.sulf.se

Sveriges Veterinärförbund

Box 12709
112 94 STOCKHOLM
telefon 08-545 558 20
fax 08-545 558 39
e-post office@svf.se
hemsida www.svf.se

SYMF Sveriges Yrkesmusikerförbund

Box 49144
100 29 STOCKHOLM
telefon 08-693 03 30
fax 08-406 05 55
e-post symf@symf.se
hemsida www.symf.se

Teaterförbundet

Box 12710
112 94 STOCKHOLM
telefon 08-441 13 00
fax 08-653 95 07
e-post info@teaterforbundet.se
hemsida www.teaterforbundet.se

Tjänstemannaförbundet HTF

Box 30 102
104 25 STOCKHOLM
telefon 08-737 80 00
fax 08-618 77 19
e-post htfdirekt@htf.se
hemsida www.htf.se

Vårdförbundet

Box 3260
103 65 STOCKHOLM
telefon 08-14 77 00
fax 08-411 42 29
e-post info@vardforbundet.se
hemsida www.vardforbundet.se

Förhandlings- och samverkansrådet PTK

Box 3036
103 62 STOCKHOLM
Besöksadress: Drottninggatan 71D

telefon 08-440 85 00
fax 08-440 85 11
e-post info@ptk.se
hemsida www.ptk.se

Försäkringsinstitutioner

AFA Försäkring

106 27 STOCKHOLM
telefon 08-696 40 00
fax 08-696 45 45
e-post kundradgivningen@afaforsakring.se
hemsida www.afaforsakring.se

Alecta

103 73 STOCKHOLM
telefon 08-441 60 00
eller 020-78 22 80
fax 08-441 62 90
hemsida www.alecta.se

Arkitekternas Pensionskassa

Nybrogatan 7
114 34 STOCKHOLM
telefon 08-545 048 00
fax 08-545 048 01
e-post info@arkpen.se
hemsida www.arkpen.se

Collectum AB

103 73 STOCKHOLM
telefon 08-508 980 00
020-40 85 00
fax 08-508 981 01
e-post info@collectum.se
hemsida www.collectum.se

Försäkringskassan

Adress och telefonnummer till närmaste
lokalkontor, se telefonkatalogen
telefon 020-524 524
hemsida www.forsakringskassan.se

KP Pension & Försäkring

Box 2207
103 15 STOCKHOLM
telefon 08-613 37 00
020-485 485
fax 08-20 36 03
e-post kundtjanst@kp.se
hemsida www.kp.se

Premiepensionsmyndigheten PPM

826 86 Söderhamn
telefon 08-406 50 00
fax 08-406 51 80
kundservice 0771-776 776
e-post kundservice@ppm.nu
hemsida www.ppm.nu

PP Pension

Box 6419
113 82 STOCKHOLM
telefon 08-729 90 50
fax 08-728 00 09
e-post info@pppension.se
hemsida www.ppf.se

SPP Livförsäkring AB

Box 1325
111 83 STOCKHOLM
telefon 0771-533 533
fax 08-701 72 35
hemsida www.spp.se

SPV – Statens pensionsverk

851 90 SUNDSVALL
telefon 060-18 74 00
fax 060-18 74 38
e-post spv@spv.se
hemsida www.spv.se

TRR Trygghetsrådet

Box 16291
103 25 STOCKHOLM
telefon 020-56 08 01
08-406 91 00
fax 08-24 16 13
e-post info@trr.se
hemsida www.trr.se

Trygghetsrådet TRS

Rehnsgratan 11, 7 tr
113 57 STOCKHOLM
telefon 08-442 97 30
fax 08-442 97 49
e-post trygghetsradet.trs@trs.se
hemsida www.trs.se

Register

A

Administration,	
kollektivavtalade försäkringar	17
lagstadgade försäkringar	16
Adresser	186
A-kassa	86
Aktivitetsersättning	58, 65-67
Allmän försäkring, Lagen om	11-12
Allmän pensionsavgift	116
Alternativ ITP	154-157
Anmälan av:	
arbetsskada	81
avgång ur tjänst	27
dödsfall	109
föräldraledighet	50
inträde/utträde i ITP	27
ITPs efterlevandepensioner	106
ITPs sjukpension	70
lön för ITP	37-38
sjuklön	70
sjukpenning	70
TGL	109
tillfällig föräldrapenning	54
Anställningen upphör	25-26 , 27
Anställningsbyte	24, 30-33
Anställningsform	22
Anställningsförhållanden	22-27
Anställningsvillkor, allmänna	13
Ansökan:	
efterlevandepension	109
sjukpension	70
havandeskapspenning	52
ålderspension	123
Antagandeinkomst	65, 66
Arbete utomlands	165-173
Arbetslöshet	86-93 , 25-26,
Arbetslöshetskassa	86
Arbets sjukdom	72
Arbets skada	72-85
Arbets skadeförsäkring, Lagen om	11-12, 72
Arbets tid	23
Arvsvinst	116
ATP-garanti	119
ATP, se tilläggspension	
garantipension	119
ålderspension	114-115

ATP-poäng – se pensionspoäng	
Avgiftbestämd pension – se premiebestämd pension	
Avgångsersättning	89-90
Avgångspension	128, 131
Avtal om social trygghet vid utlandstjänstgöring	168
Avtalsområde	24, 31

B

Barnårsrätt	36 , 117
Barnlivränta	77
Barnpension	94, 98
Barntillägg, TGL	106
Basbeloppen	40-41
Basår	124-125
Begravningshjälp	77-78, 107
Beredskapstjänst	37

D

Delningstal	117
Delpension	8
Deltidsarbete	23
Dubbelbeskattningsavtal	20
Dödsfall	94-109 , 77-78
Dödsfallsintyg	109

E

Efterlevandelivränta	77
Efterlevandepension, allmänt	94
barnpension	98
ITP 2 familjepension	101
ITPK Familjeskydd	103
ITP 1 Familjeskydd	100-101
ITPK återbetalningsskydd	102
ITP 1 återbetalningsskydd	100
omställningsspension	96-97
särskild efterlevandepension	97
TGL	106-109
änkepension (övergångsregler)	98-99
Efterskydd	
ITP	25 , 43
TGL	26 , 43, 108
EU-land	171

F

Familjepensioner	94
Familjeskydd, ITPK	103, 150
Familjeskydd, ITP 1	100-101, 143-144
Fast anställning	22
Finansiering	46
Flyttning, till utlandet	124
Flytträtt för ITP 1 och ITPK	122, 153
Folkpension – se tilläggspension	
Folkpensionstillägg	115
Fondförsäkring	45
Fortsättningsförsäkring	
ITP 2	25
ITPK Familjeskydd	103
TGL	108 , 26
FPG/PRI	47
Friår	44
Färdolycksfall	72, 74
Följsamhetsindexering	124
Fördelningssystem	46
Förlängd omställningspension	97
Förmånsbestämd pension	45
Förmånstagarförordnande	
TGL	107
ITPK	102, 150
Försäkringar enligt kollektivavtal	13-14
Försäkringar enligt lag	11-12
Förtida uttag av ålderspension	128-131
Förvärvsvillkor	117
Föräldradedighet	50-57
Föräldralön	55
Föräldrapenning	52-55

G

Garantipension	119 , 112
Garantipension, Lagen om	11-12
Garantiregel	
ATP	119
ITP	14-15, 24
TGL	14-15, 24, 109
Garantitillägg	119
Grundbelopp, TGL	106

H

Havandeskapspenning	51-52
---------------------	-------

I

Industrins och handelns tilläggspension – se ITP	
Inkomst	34-39
Inkomstbasbelopp	40-41
Inkomstförlust	74-75
Inkomstgrundad ålderspension, Lagen om	11
Inkomstindex	116-117
Inkomstpension	112, 115-117
Invaliditet	73 , 74-76, 80
ITP, allmänt om	6-7, 13, 22-23
efterlevandepension	100-105
familjepension (ITP 2)	101-102
sjukpension	58, 62-63, 68-71
ålderspension	113, 120-124
vid arbetslöshet	92
värdesäkring	124-125
ITP 1	113, 120
ITP 1 Familjeskydd	100-101, 143-144
ITP 2	113, 120-121
ITPK	122, 147-153
ITPK Familjeskydd	103, 150
ITPK-valet	147-153

K

Kapad lön	38, 39
Karensdag	58
Kollektivavtal – så kommer det till	10
Kollektivavtalad sjuklön	61 , 39
Kollektivavtalade försäkringar	13-15
Konkurs	25, 91
Konsumentprisindex	40
Kontrolluppgift	19
Konventioner	173

L

Lagar – historik	6-8
Lagar – så kommer de till	9
Lagstadgade försäkringar	11-12
Ledighet	42-44
Livsinkomst	111
Livränta, arbetsskada	73-78
Lyte och men	73, 76, 80
Lägre pensionsålder	121
Läkarintyg	70
Lön	se inkomst

Lön, pensionsmedförande	37-39
Löneanmälan, ITP	37
Lönegaranti, statlig	25, 91
Lönekapning	38

M

Makeförsäkring	108
Medelpoäng	115
Minskingsregler för sjukpenning	60

N

Naturaförmåner	38
----------------	----

O

Olycksfall	
i arbetet	72
utanför arbetet	58
Omskolning	63
Omställningsavtalen	88-89
Omställningslivränta	77-78
Omställningspension	96-97, 104-105

P

Pappaledighet	55
Pensionsbehållning	116
Pensionsgrundande inkomst, PGI	35
Pensionsgrundande tjänstetid	28
Pensionsmedförande lön	37-39
Pensionspoäng	114
Pensionspremie	116
Pensionssystem	31
Pensionstillägg	124-125
Pensionsålder	121
Permission	44
Plikttjänstgöring	36, 43, 117
Praktikarbete	22
Premiefrielse	63
Premiebestämd pension	45
Premiepension	112, 117, 136-140
Premiepensionsvalet	136-140
Premiereservsystem	46
PRI	47
Prisbasbelopp,	40-41
Provanställning	22
Provision	37-38
PTK-förbund	186-187

R

Rehabilitering	63, 75
Rörlig pensionsålder	127-134

S

Samordning	30-33
Semester	44
Sen pensionering	132-134
Sextiondelsreduktion	38-39
Sjukanmälan	70
Sjukavdrag	59, 61
Sjukdom, allmänt om	58, 70-71
Sjukersättning	65-67, 58
Sjukfrånvaro, omfattande	59
Sjuklön	
kollektivavtalad	58, 61, 70-71
lagstadgad	58-59, 70-71
Sjuklön, Lagen om	11-12
Sjukpenning	58, 60, 64, 70
Sjukpenninggrundande inkomst	35
Sjukpension, ITPs	58, 62, 64 68-70
Sjukvårdskostnader	74, 172
Skatt	18-20
Skatteavdrag	18
Skiftarbete	38
Slutbetalning	129
Smita	72
Statlig lönegaranti	25, 92
Studieledighet	42
Sveda och värk	74
Sysselsättningsgrad	28
Särskild efterlevandelivränta	77
Särskild efterlevandepension	97
Särskild försäkring för sjukpenning	70
Särskilt läkarutlåtande	70

T

Tantiem	37, 38
TFA	72-85
bakgrund	7, 10, 17
TGL	106-109, 17,
bakgrund	7-8
Tidig pensionering	128-131
Tillfällig föräldrapenning	54-55
Tilläggs pension	29, 114-115
Tillsvidareanställning	22
Tjänstegrupplivförsäkring	se TGL

Tjänstetid	28-33
Tjänstledighet	42-44
Traditionell försäkring	45
Trygghetsförsäkring vid arbetskada	se TFA
Trygghetsråden	88

U

Uppskjutet uttag av ålderspension	132
Uppsägning	25-26, 86-93
Ursprunglig ITPK	122
Utbetalning av pension	123
Utlandstjänstgöring	165-173
Utländskt dotterbolag	168
Utländska medborgares försäkringsskydd	175-182

V

Vikariat	22
Visstidsanställning	22
Vårdkostnader	82, 172
Värdebesked, Collectums	160-161
Värdesäkring av pensioner	124-125

Å

Ålderspension	111-125
enligt lag	114-119
enligt kollektivavtalad	120-125
Årsbesked, PPM, Försäkringskassan	162-163
Återinsjuknande	59

Ä

Änka, änklings	94-109
Änkepension	95, 98-100

Ö

Överklagande	16-17 , 84
Övertidsersättning	37-38

Handbok om försäkringar

PTKs Handbok om försäkringar är ett hjälpmedel för försäkringsrådgivare, förtroendevalda och PTK-förbundens anställda i deras fackliga verksamhet på arbetsplatserna. Handboken uppdateras årligen.

Ur innehållet

Lagstadgade försäkringar:

- Sjukförsäkringen
- Arbetskadeförsäkringen
- Föräldraförsäkringen
- Ålderspensioner
- Försäkringar vid dödsfall

Kollektivavtalade försäkringar:

- ITP (Industrins och handelns tilläggspension)
- TGL (Tjänstegrupplivförsäkring)
- TFA (Trygghetsförsäkring vid arbetsskada)
- Avtal om allmänna anställningsvillkor