

DIN TRYGGGHET I JOBBET

– försäkringar och annat stöd för dig som
är anställd i en kommun eller en region



Annika Creutzer

Ny upplaga
– med 2020 års siffror

Din trygghet i jobbet

*– försäkringar och annat stöd för dig som är anställd
i en kommun eller en region.*

Av Annika Creutzer

Förord

Boken du har i din hand ska hjälpa dig att förklara och berätta om alla de skydd som finns på en arbetsplats. Det är framför allt olika ekonomiska skydd som finns i det kollektivavtal som företrädare för arbetstagare och arbetsgivare förhandlat fram. Men det är även de allmänna skydd som finns enligt svensk lag, till exempel i våra socialförsäkringar och det kan finnas skydd för medlemmar i olika fackförbund. Dessutom kan det finnas skydd som är unika för din arbetsplats, men de är inte med i boken.

Boken ska ses som en introduktion och en översikt över all trygghet som följer med en anställning inom kommuner och regioner.

Boken riktar sig till dig som:

- arbetar med pensioner, löner, HR och andra personalfrågor inom kommuner och regioner. Du kan också spana efter små tips till dig i högerkanten i de olika avsnitten.
- utbildar dig för att arbeta med olika personalfrågor inom kommuner och regioner.
- är chef eller arbetsledare och vill kunna svara på medarbetares frågor kring ersättning vid sjukdom, föräldraledighet, hur pensionen fungerar med mera.
- är fackligt ombud eller arbetar med utbildning eller annat i facklig regi.
- vill få en bra överblick över de olika försäkringarna och andra skydd i din anställning i en kommun eller region.
- är allmänt intresserad av dessa frågor och vill lära dig lite om det mesta.

För att kunna allt som behövs är det viktigt att också ta del av personalutbildningar och andra fördjupningskurser samt de handböcker, avtal och annat material som ger all fakta. Du hittar tips i det sista avsnittet.

Förhoppningen är att boken ska ge en bra översikt över allt som är bra att veta i början av anställningen fram till när arbetslivet närmar sig sitt slut, framför allt vid olika tillfällen då det finns behov av extra ekonomisk trygghet och stöd. Med andra ord – när det finns behov av trygghet.

Boken är en hjälp för dig som brukar prata trygghet med anställda. Den är skriven i du-form, som om du pratar till någon. Det som står på rosa plattor är tips riktade särskilt till dig som arbetar med personalfrågor.



Innehåll

1	<i>Anställning</i>	8
2	<i>Sjukdom och annan arbetsoförmåga</i>	12
3	<i>Arbetsskada</i>	22
4	<i>Föräldraskap.....</i>	28
5	<i>Deltid och annan frånvaro</i>	34
6	<i>Arbetslös.....</i>	38
7	<i>Dödsfall.....</i>	44
8	<i>Tjäna in till pensionen</i>	52
9	<i>Ta ut pension.....</i>	64
10	<i>Mer att veta.....</i>	78



Anställning

Vid intervjun

Första möjligheten att prata om den trygghet som följer med en anställning inom en kommun eller i en region får du vid intervjutillfället. Om det inte är du som gör intervjun – se till att intervjuaren inte glömmer att också tala om trygghet. Och är det du som blir intervjuad – ställ frågor så att du får svar på allt du kan behöva veta om olika stöd genom yrkeslivet. Det är alltid bra att fråga för mycket än för lite.

Det är redan i dag, och det väntas öka, en konkurrens om vissa yrkesgrupper. Då är det viktigt att framhålla de förmåner och de tryggheter som ett jobb inom en kommun eller en region kan innebära.

Många som söker en tjänst, eller är tillfrågad om en tjänst, är oftast mest intresserad av lönen och semestern. Ibland även tjänstebil och andra förmåner. För någon som kommer från privat sektor kan det skilja sig åt en del, allt från antal semesterdagar till om kaffet är fritt eller inte. Därför är det bra att veta att det på flera områden finns ett större skydd för den som är anställd i en kommun eller i en region. Det gäller särskilt om den sökande kommer från en arbetsgivare som inte har kollektivavtal.

Vi vet också att unga, som inte etablerat sig på arbetsmarknaden, ofta har diffusa kunskaper om försäkringar, kollektivavtal, pension och liknande.

De sex viktigaste områdena som är bra att ta upp översiktligt är om den anställda

- blir arbetsskadad
- blir sjuk kortare eller längre tid
- blir förälder
- vill ändra sin avtalade arbetstid
- i framtiden får pension
- mot all förmodan dör under arbetslivet

Det behöver inte vara en information i detalj utan mer en översikt för att "plantera" kunskapen.

Vid anställningen

När det är dags att skriva anställningsavtalet finns nästa möjlighet till information. Givetvis kan behovet av information variera mellan olika personer som exempelvis en timvikarie eller en sjukhusdirektör.

Människor har olika sätt att ta till sig information. En del föredrar skriftlig, andra vill ha muntlig med möjlighet att ställa frågor.

Ett sätt att fånga alla är att först ge muntlig information, följt av en välkomstpärm, i papper eller digitalt, med samlad information samt en inbjudan att det även går bra att komma med frågor i efterhand. I pärmen bör finnas mer ingående information om de sex olika situationerna som behandlades vid intervjun. Framför allt är det viktigt att all information är enkel och tydlig och att det klart framgår vilket ansvar som vilar på den anställda, arbetsgivaren och andra berörda.

Förmåner från annan anställning

Det kan finnas många frågor för den som byter jobb, särskilt om det samtidigt innebär byte av avtalsområde. Kunskaper om tidigare avtal, pensionsförmåner och liknande är bra att ha inför mötet kring anställningsavtalet.

*Maria Åström,
lönekonsult med
HR-inriktning,
Brandkåren Attunda*

” Jag gillar och tycker om personliga möten med anställda. Det är givande att kunna berätta om alla förmåner de har i jobbet. ”





*Sjukdom och annan
arbetsoförmåga*

Arbetsförmåga

För att få ersättning vid sjukdom räcker det inte med att vara sjuk eller skadad. Det krävs också att du inte kan arbeta – har arbetsförmåga. För att få hel ersättning ska du vara helt arbetsförmögen. Men du kan också få ersättning för halv, trekvarts eller fjärdedels arbetsförmåga. Det är bra att veta i förväg vilka rutiner som gäller på arbetsplatsen. Vem eller vilka som ska kontaktas vid sjukfrånvaro och om det är elektroniskt eller per telefon.

Om sjukfrånvaron varar mer än en vecka, sju kalenderdagar, ska den som är sjuk lämna sjukintyg till arbetsgivaren. Men arbetsgivaren kan också begära intyg tidigare om du till exempel varit borta under kort tid många gånger.

Som anställd i kommuner eller regioner kan du få ersättning från tre håll – från arbetsgivaren, från Försäkringskassan och, om du är långvarigt sjuk, från AFA Försäkring. Ersättningen från arbetsgivaren kallas sjuklön, från Försäkringskassan får du sjukpenning och AFA Försäkring betalar ut en dagersättning.

Kolla in ersättningskollen.se. Där är det lätt att se hur stor ersättningen blir vid sjukdom, olyckor och arbetsskador.

Tips!

Tiden och ersättningen

Första dagen du är sjuk får du avdrag på lönen med 20 procent av en normal veckolön. Arbetar du femdagarsvecka motsvarar det en dags lön. Det är **karensavdraget**. Detta gäller enligt lagen, oavsett vem du har som arbetsgivare.

Dag 2–14 får du sjuklön utbetalad av arbetsgivaren. Du får motsvarande 80 procent av din lön, oavsett hur hög lön du har. Detta är också enligt sjuklönelagen och gäller hos alla arbetsgivare.

Dag 15–90 får du från Försäkringskassan en sjukpenning som motsvarar knappt 80 procent av din lön. Men bara upp till vad som motsvarar en årslön på 378 400 kronor (2020, 8 prisbasbelopp, pbb*). **Det är taket.**

Från arbetsgivaren får du **kollektivavtalad sjuklön**. Det ger dig en ytterligare ersättning som motsvarar 10 procent av din lön upp till samma tak som hos Försäkringskassan. Har du en högre lön får du från arbetsgivaren motsvarande 90 procent av lönen ovanför taket.

Dag 90–360 får du **sjukpenning** från Försäkringskassan upp till en lön upp till taket. Du får motsvarande knappt 80 procent av den lönen. Har du lön över taket får du 80 procent av den delen utbetalad av arbetsgivaren.

Du kan få ytterligare 10 procent av lönen genom en **kollektivavtalad försäkring, AGS-KL**. Den gäller efter att du varit sjuk i 90 dagar och fortsätter att vara sjuk.

Du måste själv ansöka om den ytterligare ersättningen. Det gör du enklast på kundwebben hos AFA Försäkring, afaforsakring.se med bank-id. Glöm inte att skicka med läkarintyget, det går att skicka elektroniskt. Arbetsgivaren ska bekräfta sjukskrivningen och kan också göra det elektroniskt. Det är ingen idé att söka i förväg. Du måste först ha varit sjukskriven i minst 90 dagar för att din ansökan ska kunna behandlas.

Slutar du din anställning eller har en längre tids frånvaro, kan försäkringen gälla i ytterligare 720 dagar. Det förutsätter dock att du har en sjukpenningsgrundande inkomst, SGI.



Så beräknas SGI

Ersättningen som Försäkringskassan betalar ut, sjukpenningen, baseras på den sjukpenningsgrundande inkomsten, SGI. SGI är 3 procent lägre än lönen och beräknas som den aktuella månadslönen $\times 12 \times 0,97$.

I månadslönen räknas inte in skattepliktiga förmåner och semesterersättning. Det finns ett tak för SGI vid sjukdom. Den kan vara högst 8 prisbasbelopp, pbb*, 378 400 kronor år 2020. Med nedräkningen med 3 procent blir den 367 050 kronor, alltså som högst 30 590 kronor i månaden.

Av denna summa betalar Försäkringskassan ut 80 procent, 24 470 kronor i månaden. Efter 364 dagar sänks sjukpenningen från Försäkringskassan till 75 procent av SGI. Men som anställd med kollektivavtal får du mer.

Obs!

Om du slutar och inte går direkt till ett annat jobb är det viktigt att du anmäler dig till Arbetsförmedlingen som arbetssökande. Då behåller du din SGI. Att du har en SGI är en av förutsättningarna för att du ska ha kvar ditt försäkringsskydd under 720 dagar. Får du till exempel ett avgångsvederlag får du inget från a-kassan innan tidsperioden är avslutad, men du ska ändå anmäla dig till Arbetsförmedlingen direkt för ersättnings skull.

Du kan bara få ersättning från AGS-KL om du är under 65 år.

Det går att få ersättning från AFA Försäkring tidigare än efter 90 dagar om det inte betalas ut sjuklön från arbetsgivaren eller om sjuklön betalas för en kortare tid än 90 dagar. Ersättningen lämnas tidigast från dag 15 i sjukperioden och med 10 procent av lönen upp till taket 7,5 prisbasbelopp, pbb*. Exempel på personer som kan vara berörda är timanställda som inte tjänat in rätt till sjuklön enligt kollektivavtalet eller den slutar sin anställning under pågående sjukskrivning.



Dag 360–365 får du ingen ytterligare ersättning från AFA Försäkring. I övrigt får du som under dag 90-360.

Dag 366– Du får sjukpenning från Försäkringskassan upp till taket. Ersättningen motsvarande knappt 75 procent av den lönen. Har du lön över taket får du 75 procent av den delen i ersättning direkt från din arbetsgivare.

*) pbb står för prisbasbelopp. Mer om olika basbelopp i avsnitt 10.

Kollektivavtalet har stor betydelse för vad du får om du blir sjukskriven.
Exempel: Ersättning per dag före skatt, samt vad det motsvarar i månadslön med och utan kollektivavtalet.

Lön	dag 2–14	15–90	91–360
22 000 kr/mån med kollektivavtal	7 540 kr (13 dagar)	19 030 kr/mån	19 300 kr/mån
22 000 kr/mån utan kollektivavtal	7 540 kr (13 dagar)	16 830 kr/mån	16 830 kr/mån
35 000 kr/mån med kollektivavtal	12 000 kr (13 dagar)	30 420 kr/mån	29 420 kr/mån
35 000 kr/mån utan kollektivavtal	12 000 kr (13 dagar)	23 720 kr/mån	23 720 kr/mån

Du som har kollektivavtal och en lön på 22 000 kronor i månaden får, efter 14 dagar, 2 200 kronor mer än den som saknar kollektivavtal.

Du som har kollektivavtal och en lön på 35 000 kronor i månaden får, efter 14 dagar, närmare 6 000 kronor mer än den som saknar kollektivavtal.

Källa: Ersättningskollen 2019

Egen sjukförsäkring

Det finns möjlighet att ha en egen försäkring som ger ytterligare ersättning vid arbetsoförmåga. Vanligen går en sådan försäkring in efter 90 dagars sjukskrivning. Försäkringen kallas ofta sjukförsäkring men borde kanske heta löneförsäkring vid sjukdom för att inte blandas ihop med en sjuk- och olycksfallsförsäkring.

En sjukförsäkring finns ofta med bland de försäkringar som erbjuds medlemmar i olika fackförbund. Det går också att ha en individuell sjukförsäkring direkt hos något försäkringsbolag.

Kontrollera nogg om du behöver en egen försäkring när du har

kollektivavtal. Försäkringarna ger bara skillnaden mellan vad kollektivavtalet ger och vad som motsvarar 90 procent av lönen (inga försäkringar får ge mer än 90 procent av lönen). Kontrollera också hur länge försäkringen gäller. Är gränsen ända till 65 år kan det vara en bra komplettering i det fall du får sjuk- eller aktivitetsersättning (se nedan). Men för att teckna försäkringen krävs att du är frisk.

För den som saknar kollektivavtal kan en sjukförsäkring vara betydelsefull.

Aktivitets- och sjukersättning

En anställd som saknar arbetsförmåga under en längre tid kan, enligt lagen, få sjuk- eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan. Det kallades tidigare förtidspension, men reglerna skiljer sig åt jämfört med tidigare. Dessutom är de olika för den som är över eller under 30 år.

Du kan dessutom som anställd i kommuner eller regioner få ytterligare ersättning från en försäkring, AGS-KL, från AFA Försäkring. Aktivitets- och sjukersättningar kan ges som $\frac{1}{4}$, $\frac{1}{2}$, $\frac{3}{4}$ eller hel ersättning.

Du som är under 30 år och har sjukdom eller annan arbetsoförmåga som varar minst ett år kan få **aktivitetsersättning**. Den som är anställd och får aktivitetsersättning har kvar sin anställning.

Du som är över 30 år men inte har fyllt 65 år får istället **sjukersättning**. Om det är hel sjukersättning, och den gäller tills vidare, kan arbetsgivaren meddela att anställningen upphör. Om det är sjukersättning på deltid ändras sysselsättningsgraden.

Det är Försäkringskassan som betalar ut aktivitets- och sjukersättningar. De kan antingen baseras på tidigare inkomst och/eller vara en garantiersättning.

Är ersättningen utifrån tidigare inkomst finns regler för hur den ska beräknas på tidigare löner. Beräkningen ger en **antagandeinkomst**, hade personen arbetat hade vi kunnat anta att inkomsten är så här stor. Sjuk- och aktivitetsersättningen kan bli högst 64,7 procent av denna antagandeinkomst. Har antagandeinkomsten beräknats till 20 000 kronor i månaden blir aktivitets- eller sjukersättningen högst 12 940 kronor före skatt. Det högsta du kan få är 18 803 kronor.

Garantiersättningen baseras på ålder. För den som har aktivitetsersättning och inte fyllt 21 år är den 8 790 kronor i månaden (2020).

Den ökar successivt upp till 30 år då den är 9 775 kronor i månaden 2020. Den som har sjukersättning får i garantiersättning 9 972 kronor i månaden till och med månaden före 65-årsdagen (2020, kan komma att höjas längre fram när åldern för garantipension höjs). Garantiersättningen samordnas med den inkomstrelaterade ersättningen. Maximal hel inkomstrelaterad aktivitets- eller sjukersättning är 19 127 kronor i månaden.

Det finns regler för hur den som har aktivitets- eller sjukersättning kan få studera eller arbeta utan att ersättningen påverkas.

Förutom sjuk- och aktivitetsersättning enligt lag kan du som är anställd i kommun och region få ytterligare en ersättning enligt Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS-KL, från AFA Försäkring. Det är en kompletterande månadsersättning och hur stor den blir beror på din SGI när du blev sjuk.

När Försäkringskassan beslutat om sjuk- eller aktivitetsersättning kan du ansöka om ersättningen från AGS-KL. Du som är anställd måste själv ansöka om ersättningen. Det gör du enklast på kundwebben, afaforsakring.se. Glöm inte att bifoga Försäkringskassans beslut. Har du redan ersättning från AGS-KL för att du varit sjukskriven, räcker det med att du skickar in Försäkringskassans beslut. Du behöver inte göra en ny ansökan.

På afaforsakring.se finns tabeller som visar de olika beloppen för månadsersättning. Här är några exempel:

SGI	Sjukfall som inträffat före 1/1 2016	Sjukfall som inträffat efter 1/1 2016
Ersättning per månad		
160 000 kr	2 000 kr	1 767 kr
200 000 kr	2 500 kr	2 500 kr
300 000 kr	3 750 kr	3 750 kr
321 000 kr	4 013 kr	4 013 kr

För inkomster över 354 750 kr (2020, 7,5 pbb) betalas dessutom ut en ytterligare ersättning:

På lön mellan 354 751 och 946 000 kr (7,5–20 pbb)	65 procent av inkomsten
--	-------------------------

På lön mellan 946 001 och 1 419 000 kr (20–30 pbb)	32,5 procent av inkomsten
---	---------------------------

På lönedelar över 1 419 000 kr (30 pbb) betalas ingen ersättning.

Rehabilitering

Arbetsgivaren har enligt lag huvudansvaret för en anställds rehabilitering och ska se till att du som är anställd får rätt hjälp, med målet att kunna återvända till arbetet. Försäkringskassan har ansvaret för att samordna olika åtgärder som behövs.

Har du arbetslivsinriktad rehabilitering kan du få **rehabiliteringspenning** från Försäkringskassan. Med arbetslivsinriktad rehabilitering menas arbetsträning, anpassning av arbetsplatsen, ändrade arbetsuppgifter eller utbildning.

Rehabiliteringspenningen är på samma summa som sjukpenningen. Rehabiliteringspengen kan betalas ut vid olika åtgärder i en rehabiliteringsplan som tagits fram tillsammans med Försäkringskassan.

Arbetsgivaren kan också få bidrag från Försäkringskassan för olika **insatser** men får själv stå för hälften av kostnaden. Bidraget är högst 7 000 kronor per insats.

Om det behövs **arbetshjälpmedel** kan Försäkringskassan ge bidrag till arbetsgivaren eller den anställda med högst 50 000 kronor vardera. För arbetsgivaren gäller att den ersättningen är kostnad minus 10 000 kronor delat med hälften. Kostar en ombyggnad exempelvis 100 000 kronor får arbetsgivaren alltså ut 45 000 kronor. Den anställda ska själv söka hjälp för arbetshjälpmedel som är personliga.

Du som är sjukskriven har, som ett led i rehabiliteringen, rätt att vara **ledig** från anställningen för att prova ett annat arbete under högst nio månader. Anställningen hos annan arbetsgivare ska vara tills vidare eller tidsbegränsad och anställningsavtalet ska tecknas under dag 91–180 av sjukskrivningen.

Genom AGS-försäkringen, som ingår i kollektivavtalet, kan arbetsgivaren få stöd från AFA försäkring med halva kostnaden för arbetslivsinriktad rehabilitering eller förebyggande insatser.

Läs mer om **rehabilitering vid arbetsskada** i avsnitt 3.



Det är viktigt med rutiner på varje arbetsplats för att få tillbaka den som på hel- eller deltid är arbetsoförmögen. Ju längre en anställd är borta från arbetslivet desto svårare blir det att komma tillbaka. Därför är det viktigt att rehabiliteringen påbörjas så fort som möjligt.

För att kunna göra dessa tidiga insatser bör du hålla kontakten med den anställda. Du bör också ta reda på om det är möjligt för den anställda att arbeta deltid, och om förändringar i arbetsmiljön eller byte av arbetsuppgifter skulle kunna hjälpa den anställda.

Men för tidiga insatser kan också få omvänd effekt visar forskning. Tidig rehabutredning kan bekräfta och förstärka rollen som arbetsoförmögen, visar bland annat forskning som Inspektionen för socialförsäkringen gjort. Läs mer i Rapport 2014:21 "Leder utredning av sjukskrivna till ökad återgång i arbete?".

*Mimmi Nilsson,
pensionshandläggare,
Tyresö kommun*

**” Många anställda
kontaktar mig med
funderingar och frågor
om deras förmåner i
sin anställning. Bästa
svar ger jag alltid i ett
personligt möte! ”**





Arbetsškada

Vad är en arbetsskada?

Som arbetsskada räknas olycksfall i arbetet, färdolyckor, arbetssjukdom och i vissa fall smitta.

Skador i arbetet kan vara allt från fallolyckor och skärsår till hot och våld. Skador i arbetet innefattar även tjänsteresor och utbildning som beordrats av arbetsgivaren.

Skador på resor till och från jobbet räknas som färdolyckor. Men det är viktigt att resan sker enligt den vanliga vägen. Det är okej med en omväg om det gäller eventuell hämtning på förskola, samåkning och liknande. Men om man lämnar jobbet för att uträtta egna ärenden, och råkar ut för en olycka, räknas det inte som arbetsskada.

Som **arbetssjukdom** räknas i stort sett alla faktorer som skadar hälsan, både fysiskt och psykiskt, och leder till en sjukdom. Den kan utlösas av farliga ämnen, strålning, buller, stress och liknande.

Smitta som ger förkylning och andra vanliga infektionssjukdomar räknas inte som arbetsskada. Men för den som arbetar inom sjukvården kan exempelvis salmonella, gulsot och TBC räknas som arbetsskada. Vid smitta från ett kanylstick omfattas däremot alla sjukdomar.

I Socialförsäkringsbalken finns reglerna om vad som gäller som arbetsskada och hur ersättning ska beräknas.

Det är den anställda som drabbas av en arbetsskada som ska göra anmälan till AFA Försäkring. Det är också den anställda som måste hålla kontakt med både Försäkringskassan och AFA Försäkring under hela processen. Därför behövs både stöd och tydlig information, både muntlig och skriftlig, om vad som gäller vid en arbetsskada. Hjälp gärna till med att skriva anmälan om arbetsskadan. Ett stort problem är att många inte vet hur utförlig en anmälan bör vara och det kan fördröja bedömningar och ersättningar.



Alla som blir arbetsskadade kan få ersättning utöver sjuklön och sjukpenning enligt **socialförsäkringsbalken** (SFB). Det kan gälla till exempel kostnader för tandvård och särskilda hjälpmedel samt kostnader för rehabilitering.

Om arbetsskadan leder till varaktig nedsättning av arbetsförmågan i minst ett år utgår en livränta. Livräntan täcker inkomstförluster på upp till 354 750 kronor under ett år (2020). Livräntan betalas ut som längst fram till 65 års ålder och är skattepliktig.

Alla anställda i en kommun eller en region har en försäkring för arbetsskador som ger extra ersättning. Den heter **Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL)** och AFA Försäkring är försäkringsbolag.

Tips!

Gå in på ersattningskollen.se och se hur mycket du får i ersättning om du blir skadad i jobbet.

Det är du som fått en arbetsskada som ska göra en anmälan till AFA Försäkring så att du kan få ut din ersättning. Det gör du enklast elektroniskt på kundwebben, afaforsakring.se.

AFA Försäkring kan behöva en fullmakt från dig för att kunna ta del av din sjukjournal och bedöma skadan. Då kan det vara bra att veta att detta gäller under sekretess. AFA Försäkring får inte föra dina uppgifter vidare. Är arbetsskadan vad som kallas en arbetssjukdom, något som pågått under längre tid som en förslitning och lett fram till en skada, krävs att Försäkringskassan godkänt det som arbetsskada innan AFA Försäkring kan ge ersättning. Det gäller dock inte om skadan finns med på den så kallade ILO-listan, lista över internationellt erkända arbetsskador. Då kan AFA Försäkring pröva ersättningen direkt.

Obs!

Tänk på att berätta noga vad som hände när du fick din arbetsskada. En vanlig anledning till att ersättningen dröjer är att du behöver skicka in ytterligare uppgifter om din ansökan inte är tillräckligt tydlig och klar.

Försäkringen TFA-KL ger vanligtvis ut **ersättning för den lön du förlorar** genom att du inte kan arbeta på grund av din arbetsskada.

Du kan också få ersättning för **fysiskt eller psykiskt lidande**. Om du får fysiska och psykiska besvär som är av övergående natur, vad vi brukar kalla sveda och värk, får du vanligen 2 400 kronor i månaden. Pengarna betalas ut när den akuta sjuktiden är slut. Beloppet blir lägre efter ett års sjukskrivning. Det är med andra ord inte tal om några stora skadeståndsbelopp som vi kan se inom amerikansk rätt.

Blir du frisk från din skada men fortsätter att vara sjukskriven i väntan på omplacering eller sjukersättning får du ingen ersättning för sveda och värk från försäkringen. Däremot kan du fortfarande få ersättning för inkomstförlust och merkostnader.

Får du en arbetsskada till följd av trafik på väg till eller från arbetet, så kallade färdolyckor, träder **trafikskadeförsäkringen** in. Då ska du i första hand kontakta fordonets försäkringsbolag för att få ersättning. Men under andra förutsättningar kan TFA-KL även gälla vid trafikskador.

Du kan få ersättning för merkostnader på grund av arbetsskadan om den gör att du inte kan arbeta. Kostnaderna ska vara nödvändiga och skäligen och inte ersättas av någon annan, står det i reglerna. Det kan till exempel vara om en egen försäkring täcker vissa skador.

Det är bara kostnader för vård i offentlig regi som ersätts av försäkringen. Det innebär även privat ägd vård som är offentligt upphandlad och har priser och patientavgifter reglerade i upphandlingen.

Du kan också få ersättning för skadade tillhörigheter, exempelvis kläder som blivit förstörda eller glasögon som gått sönder. Försäkringskassan kan betala ersättning för tandbehandling. TFA kan betala ytterligare ersättning för förlust av friska tänder (men inte exempelvis stifttänder och bryggor).

Om besvären efter arbetsskadan på något sätt blir bestående kan ersättning lämnas för så kallad **medicinsk invaliditet**. Det kan vara att du hör eller ser sämre, förlorar en kroppsdel, har smärta, svårt att röra dig eller får stora ärr. Medicinsk invaliditet är ett begrepp som används i många försäkringar. Hur mycket som gått förlorat av en för många mäts i procent och det finns tabell för hur stor ersättningen blir. I ersättningen vägs även in din ålder och om du kommer att återgå till arbetet eller inte.

Om du har rätt till livränta från Försäkringskassan kan du få ytterligare ersättning från TFA-KL för den del av din inkomst som överstiger 354 750 kronor (2020). Du kan antingen få ersättningen som ett engångsbelopp eller som en livränta. Du måste själv anmäla detta till AFA Försäkring.

Innebär arbetsskadan att du inte kan gå tillbaka till ditt jobb utan behöver omskola dig kan försäkringen ersätta merkostnaden om du inte får ersättning från annat håll. Blir det aktuellt bör du kontakta AFA Försäkring så snart som möjligt så att försäkringsbolaget kan vara med i planeringen tillsammans med dig och arbetsgivaren.

Skatt eller inte?

Får du ersättning från AFA Försäkring för kostnader, sveda och värk samt medicinsk invaliditet är ersättningen skattefri.

Får du ersättning för inkomstförlust (samt eventuell dröjsmålsränta) är ersättningen skattepliktig som inkomst. AFA Försäkring gör skatteavdrag med 30 procent om du inte anmält annat.

Som arbetsskadad har du rätt till rehabilitering på samma sätt som vid annan sjukdom eller skada. Läs mer om i avsnitt 2.

Privat skydd

Du kan ha en privat olycksfallsförsäkring eller en kombinerad sjuk- och olycksfallsförsäkring som också kan ge dig rätt till ersättning, för skada och medicinsk invaliditet med mera. Kolla med ditt försäkringsbolag.

I en del fackföreningsavgifter ingår också en försäkring som ger ytterligare skydd vid arbetsoförmåga. Kolla med facket centralt eller på din arbetsplats.

Har du fått din arbetsskada när du varit utsatt för ett brott kan du ha rätt till ersättning från Brottsoffermyndigheten eller från den som skadade dig.

Brottsoffermyndigheten når du på [brottsoffermyndigheten.se](https://www.brottsoffermyndigheten.se), tel 090-70 82 00.

Ersättning vid dödsfall

Vid arbetsskada som leder till död har anhöriga laglig rätt till en **efterlevandelivränta** enligt socialförsäkringsbalken (SFB). Den kompletterar omställningspensionen och betalas ut av Pensionsmyndigheten. Reglerna är desamma som för omställningspensionen. Läs mer i avsnitt 7.

Efterlevandelivräntan beräknas som en viss del av den avlidnes inkomst. Den kan betalas ut som omställningslivränta i tolv månader, förlängd omställningslivränta om det finns barn under 18 år, samt som barnlivränta. Anhöriga får också en mindre summa som begravningshjälp.

Det finns även en ersättning från **TFA-KL i samband med dödsfall till följd av arbetsskada**. Den kan ges till begravningskostnader, som kompletterande ersättning för förlust av underhåll till efterlevande barn och om nära anhörig får personskada till följd av psykisk chock.

Vid dödsfall genom arbetsskada är det samma skydd för anhöriga i **kollektivavtalet** som gäller vid andra dödsfall, med bland annat tjänstegrupplivförsäkringen, TGL-KL. Se vidare avsnitt 7.

Som personalansvarig kan du göra en stor insats om du hjälper anhöriga till en anställd som avlidit. Det gäller både olika ersättningar vid arbetsskada som leder till död och alla andra ersättningar vid andra dödsfall.





Föräldraskap

Två saker är viktiga att känna till för den som blir förälder – villkoren för ersättningar och villkor för ledigheter.

För dig som väntar barn är det mycket bra att ta chansen att lära dig mer genom att gå på informationsträffar hos Försäkringskassan. På personalavdelningen och hos facket finns ytterligare information om vad som gäller vid föräldraledighet enligt kollektivavtalet.

Du som blir förälder får både **föräldrapenning** från föräldraförsäkringen och **föräldrapenningstillägg/föräldralön** genom ditt kollektivavtal om du arbetar i kommuner eller regioner.

Det enklaste sättet att se hur stor den totala ersättning du får är att gå in på Försäkringskassans hemsida, forsakringskassan.se och använda Föräldrakollen, en räknesnurra som finns för att planera uttag av föräldraförsäkringen. Där kan du också fylla i det som kollektivavtalet ger dig.

Föräldraförsäkringen

Alla som blir föräldrar har laglig rätt till föräldrapenning. Den betalas ut av Försäkringskassan under högst 480 dagar till de två föräldrarna. Finns det bara en förälder har den föräldern rätt till alla dagarna.

Föräldrapenningen är individuell, båda föräldrarna har lika många dagar var. Av dessa 240 dagar per förälder kan alla utom 90 dagar överlätas på den andra föräldern. Är barnet fött före 2016 gäller 60 dagar. Dessa 60/90 dagar måste vara dagar då ersättningen baseras på den sjukpenningsgrundande inkomsten, SGI. Hur SGI beräknas, se ruta i avsnitt 2.

Föds tvillingar eller fler barn ökas föräldrapenningen med ytterligare 180 dagar per barn.

För barn födda 2014 och senare gäller att merparten av föräldrapenningsdagarna ska tas ut innan barnet fyller fyra år. Efter fyraårsdagen kan högst 96 dagar tas ut.

För barn födda före 2014 gäller att föräldrapenningsdagarna kan tas ut till barnet slutar första klass eller till barnet fyller åtta år.

Föräldrapenningen har tre nivåer:

1. **Föräldrapenning baserad på SGI** upp till 10 pbb, högst 473 000 kronor för 2020. Det innebär i praktiken 77,6 procent av lönen upp till taket. Notera att taket i föräldraförsäkringen är högre än taket i sjukförsäkringen.
2. **Grundnivån**, för föräldrar med låga eller inga inkomster. I dag är den 250 kronor per dag.
3. **Lägstannivån** som gäller för alla under 90 dagar. I dag är den 180 kronor per dag.

En förälder får antingen nivå 1 eller nivå 2. Dessutom får alla nivå 3 under 90 dagar.

Vid nivå 1 tillkommer löneutfyllnad enligt kollektivavtal, se nedan.

För att få ersättningen enligt nivå 1 ska föräldern ha inkomst innan barnet kommer. Rätten till sjukpenning, som överstiger 180 kronor per dag, ska finnas i minst 240 dagar i följd före beräknad eller faktisk förlossning. För övriga dagar finns inte samma krav.

För adopterade barn gäller föräldrapenningslagen från den dag barnet är i föräldrarnas vård.

En av föräldrarna har dessutom rätt till tio dagar i samband med födsel. Vid adoption kan föräldrarna ta ut fem dagar var. Detta brukar populärt kallas "pappadagarna" men heter egentligen tillfällig föräldrapenning.

Anställd i kommun eller region

Alla anställda i kommuner och regioner har genom kollektivavtalet rätt till föräldrapenningstillägg. Det innebär att förutom föräldrapenningen får du från arbetsgivaren motsvarande 10 procent av den ordinarie lönen.

Tjänar du 20 000 kronor i månaden blir föräldrapenningen, om du tar ut full ersättning, 15 300 kronor + 2 000 kronor = 17 300 kronor i månaden före skatt. Alltså närmare 90 procent av ordinarie lön.

Kravet för att få föräldrapenningstillägget är att du har arbetat minst

ett år före ledigheten (365 kalenderdagar).

Föräldrapenningstillägget betalas ut i högst sex månader (180 kalenderdagar) och som längst till barnet fyller två år.

Har du hög lön kan du få ytterligare ersättning, så kallad föräldralön. Gränsen går vid en fast månadslön på 39 415 kronor (2020, 83,33 procent av ett prisbasbelopp). Då får du ett tillägg som motsvarar vad föräldraförsäkringen skulle gett dig om det inte funnits något tak i föräldraförsäkringen. Det blir alltså 77,6 procent av lönen minus det du får från försäkringskassan, som är 77,6 procent av lönen upp till tak.

Det innebär att de tre delarna, föräldrapenning från Försäkringskassan, föräldrapenningstillägg och föräldralön, tillsammans ger dig som har hög lön 87,6 procent av hela din lön. Tjänar du 70 000 kronor i månaden får du alltså ut cirka 61 300 kronor i månaden om du är föräldraledig på heltid under sex månader.

Därefter kan du under tre månader få föräldrapenning och föräldralön, vilket motsvarar 77,6 procent av hela din ordinarie lön.

Det är många som inte känner till det kollektivavtalade föräldrapenningstillägget. Okunskapen kan göra att föräldrar fördelar uttaget av föräldrapenning mellan sig på ett ofördelaktigt sätt. Särskilt vanligt är föreställningen att den som har hög lön förlorar mycket på att vara föräldraledig. Hjälp anställda att räkna ut hur stor den totala ersättningen blir vid olika scenario. Ofta är det mest ekonomiskt fördelaktigt att föräldrar delar lika på föräldraledigheten, även om den ena tjänar betydligt mer än den andra.



Lagen om föräldraledighet

Det finns ett antal tillfällen då en förälder har rätt till **föräldraledighet**.

1. I samband med barns födelse och amning. Här finns även regler om hur långt före planerad förlossning eller adoption föräldraledigheten kan tas ut.
2. Hel ledighet för en förälder i taget tills barnet är 18 månader, eller om förälder tar ut hel föräldrapenning även därefter.

3. Förkortad arbetstid i samband med uttag av motsvarande andel av föräldrapenning.
4. Förkortad arbetstid med 25 procent av en heltid eller viss del av deltid tills barnet fyllt åtta år (längre i vissa kollektivavtal, se avsnitt 5).
5. Ledighet för tillfällig vård av barn, så kallad vab, vid uttag av tillfällig föräldrapenning.

Det finns regler, både i lagen om föräldraledighet och i kollektivavtalet, för hur föräldraledigheten får tas ut, hur sammanhängande den behöver vara, hur den ska aviseras, hur den kan avbrytas med mera.

Vård av barn – vab

Är du hemma för vård av sjukt barn får du tillfällig föräldrapenning enligt lagen. Det finns ingen karenssdag. Barnet ska vara mellan 8 månader och 12 år. Tillfällig föräldrapenning baseras på samma sätt som föräldrapenningen på din SGI. Vill du veta hur mycket du får från Försäkringskassan kan du gå in på Kassakollen, forsakringskassan.se/privatpers/kassakollen.

Föräldrar kan få ersättning för tillsammans högst 120 dagar per barn och år. Men båda får inte ta ut en vab-dag samtidigt för ett barn.

Det behöver inte vara ditt eget barn. Vab gäller även för barnbarn, grannens barn eller andra barn som du tar hand om, i det fall den ordinarie vårdaren är sjuk. Är det inte ditt eget barn är taket högst 60 dagar per barn och år.

Det finns ytterligare detaljer kring vab som du kan läsa mer om på Försäkringskassans hemsida. Det är också där du anmäler om du vabbar.



Se till att alla som har barn vet till vem eller vilka på arbetsplatsen de ska meddela om de vabbar. Berätta också hur det ska ske, per telefon eller elektroniskt. Gör alla medvetna om att fler än föräldrarna kan vabba.



*Maine Söderlund,
löneenheten pension
och försäkring,
Haninge kommun*

” Jag är ett stöd när det gäller frågor kring de kollektivavtalade försäkringarna. Unga är vana att leta information själva. Äldre passar på att få tips och råd vid kaffemaskinen. Och jag svarar gärna! ”



*Deltid och annan
frånvaro*

Arbets tid enligt anställningsavtalet

I anställningsavtalet står hur omfattande arbetet ska vara. Om du vill arbeta mindre än vad som avtalats är det något du ska komma överens med arbetsgivaren om och det ska vara skriftligt.

Det är i allmänhet arbetsgivaren som bestämmer om du får minska din arbetstid. Om lägre arbetstid beror på sjukdom eller skada gäller andra regler, se avsnitt 2 och 3. Det kan också finnas andra undantag, se nedan.

Förkortad arbetstid som förälder

Enligt lagen om föräldraledighet har du rätt att minska din arbetstid med 25 procent fram tills barnet är åtta år. I en del lokala avtal kan åldersgränsen vara högre. Lönen sänks i motsvarande grad.

Minskar du din arbetstid enligt denna lag förlorar du inte tjänstepension, enligt ditt kollektivavtal KAP-KL/AKAP-KL. Arbetsgivaren betalar in till tjänstepensionen enligt din ursprungliga lön. Arbetade du heltid och går ner till 75 procent får du alltså avsättning till pensionen som om du arbetade 100 procent. Men detta gäller bara om du minskar arbetstiden enligt lagen om föräldraledighet. Läs mer om tjänstepensionen i avsnitt 8.

Du ska i god tid, vanligen minst tre månader i förväg, lämna in begäran om att få förkortad arbetstid. Vill du återgå till ordinarie arbetstid ska även detta anmälas i god tid.

Studier

Du har rätt till tjänstledighet utan lön om du studerar. Kravet är att du ska ha varit anställd minst sex månader eller sammanlagt minst 12 månader under en tvåårsperiod.

Ansökan om ledighet för studier ska lämnas i god tid innan studierna ska börja.

Är du ledig hel- eller deltid för studier har du **inte** rätt till förmåner enligt din ordinarie arbetstid. Du får alltså bara sjukersättning för den förkortade arbetstiden om du blir sjuk och pensionsinbetalningar baseras på den lön som du får under studietiden.

Är studierna att betrakta som vidareutbildning inom ditt arbete gäller andra regler. Då kan du få studera med ordinarie lön även om du minskar arbetstiden eller inte arbetar alls. Du har i så fall alla förmåner och pensionsinbetalningar utifrån din vanliga lön.

Egna angelägenheter

Om du behöver vara ledig för någon privat angelägenhet måste du begära ledigt och du får avdrag på lönen. Men det kan finnas undantag. Du kan få behålla lönen under sammanlagt högst tio arbetsdagar per år om det finns synnerliga skäl. Sådana skäl kan vara att en nära anhörig är svårt sjuk eller dör, begravning, gravsättning av urna samt bouppteckning. Som nära anhörig räknas make, maka, registrerad partner, sambo, barn, förälder, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar.



Se till att alla anställda vet hur och till vem ansökan om ledighet ska lämnas. Inom vilken tid för ledigheten ansökan ska lämnas och hur ledighet meddelas. Det är också bra om alla har kunskap om för vilka syften ledighet med lön kan beviljas och inte.

Semester

Semesterlagen ger 25 dagars semester per år. Kollektivavtalet ger mer vid högre ålder.

Ålder	<40	40–49	>50
Semesterdagar	25	31	32

Lönekontoret kan ge mer fakta om semester, beräkningar, uttag med mera.



Arbetslös

Den lagstadgade arbetslöshetsförsäkringen består av två delar. Den ena är **grundförsäkringen** och den andra är den frivilliga **a-kassan**.

För att få ersättning krävs att **arbetsvillkoret** är uppfyllt. Kravet är att under den senaste 12-månadersperioden ha arbetat minst sex månader med minst 80 arbetade timmar varje månad. Eller att man under den senaste 12-månadersperioden har arbetat 480 timmar under en sammanhängande tid av sex kalendermånader. Arbetet måste ha utförts under minst 50 timmar varje månad.

Dessutom krävs att man är arbetsför och kan ta ett arbete, är anmäld hos Arbetsförmedlingen och i övrigt står till arbetsmarknadens förfogande.

Det spelar ingen roll om det är mycket osannolikt att du hittar ditt nästa jobb genom arbetsförmedlingen, du måste ändå registrera dig där för att få a-kassa och behålla sjukpenning och andra förmåner.

Obs!

Grundförsäkringen

Den som inte är med i en a-kassa men uppfyller arbetsvillkoren och har fyllt 20 år kan få ersättning med ett grundbelopp. Beloppet är högst 365 kronor per dag.

A-kassan

För att få ersättning från a-kassa krävs att du har varit medlem i minst 12 månader i en a-kassa och är över 20 år. A-kassorna är knutna till olika fackförbund eller gemensam för ett antal fackförbund.

Det finns ett arbetsvillkor som också ska vara uppfyllt. Du ska ha:

- förvärvsarbetat i minst 80 timmar per månad i minst sex månader under en ramtid av 12 månader före arbetslösheten
- eller
- förvärvsarbetat i minst 480 timmar under en sammanhängande tid av sex kalendermånader och utfört arbete under minst 50 timmar under var och en av dessa månader.

Det går att vara med i en a-kassa utan att vara med i ett fackförbund. A-kasseersättningen beräknas per dag och är då lägst 365 kronor och högst 910 kronor. Omräknat till månadslön innebär det att blir du arbetslös får du som mest ut 20 020 kronor i månaden de första 100 dagarna, vilket motsvarar 80 procent av a-kassans ersättningstak på 25 025 kronor. Efter skatt blir det ungefär 14 500 kronor. Efter 100 dagar sänks taket till högst 760 kronor, vilket gör att du får som mest ut cirka 12 400 kronor efter skatt. Efter 200 dagar sänks ersättningen ytterligare. Totalt ges a-kassa under 300 dagar. Men den som deltar i arbetsmarknadsåtgärder kan få ytterligare ersättning.

Även OB-ersättning, skifttillägg, ersättning för regelbundet återkommande övertid och liknande ersättningar ingår i underlaget för a-kassa.

A-kassan har sju karensdagar och betalas ut under fem dagar i veckan.

Inkomstförsäkring

En inkomstförsäkring ger en högre ersättning än a-kassan vid arbetslöshet för den som tjänar över taket 25 025 kronor i månaden. På lön över taket ger försäkringen 80 procent.

Inkomstförsäkring ingår idag i många fackföreningsavgifter, ofta med ett inkomsttak kring 30 000-40 000 kronor i månadslön. Det brukar också finnas möjlighet att ha ett högre tak i en tilläggsförsäkring som du själv betalar för.

Den som inte är med facket kan ha en privat inkomstförsäkring men då är avgiften oftast högre.

Det kan vara bra att kontrollera om det finns någon inkomstförsäkring och vad den i så fall kan ge. Du som ansöker om ett bolån kan till exempel få frågan om det finns någon inkomstförsäkring och den kan inverka positivt på möjligheten att få låna.

Exempel:

Kommunals inkomstförsäkring. Gäller för lön upp till 35 000 kronor. Kräver minst 12 månaders medlemskap i fackföreningen. Ingår i fackföreningsavgiften.

Månadslön	a-kassa dag 1 – 100	a-kassa + inkomstförsäkring dag 1 – 100
30 000 kr	20 020 kr	24 000 kr
35 000 kr	20 020 kr	28 000 kr

A-kassa och pension

Det blir allt vanligare att ta ut en mindre del av pensionen samtidigt som man arbetar som vanligt. Det vanligaste är att ta ut en kvarts premiepension för att få ett pensionärsintyg från Pensionsmyndigheten. Om du tar ut pension samtidigt som du arbetar kan du **inte** få ut full a-kassa. Läs mer om uttag av pension i avsnitt 9.

Omställningsavtal inom kommuner och regioner

Du som blir uppsagd på grund av arbetsbrist kan få hjälp till nytt jobb enligt **omställningsavtalet KOM-KL** genom omställningsfonden KOM-KL. Du måste dock ha arbetat minst ett år och minst 40 procent av en heltid.

Det är arbetsgivarens skyldighet att anmäla till Omställningsfonden när någon av de anställda blir uppsagd på grund av arbetsbrist. Se till att ha klara rutiner för detta.



Avtalet ger möjlighet till stöd i olika former och **kompletterar Arbetsförmedlingens insatser**. Det kan vara en vidareutbildning, kurs i att söka jobb eller coaching.

Avtalet ger också en **omställningsersättning** som kan vara upp till 80 procent av den ordinarie lönen under ett visst antal dagar. Det är du som blir uppsagd som ska söka ersättning från **Omställningsfonden** och via arbetsgivaren får du ut ersättningen.

Ersättning enligt omställningsavtalet betalas ut av Omställningsfonden (omställningsfonden.se, tel 08-452 78 00).

Ersättningen kan vara lön under ledighet från arbetet för att delta i omställningsinsatser, ersättning istället för a-kassa (särskild omställningsersättning) och a-kasseutfyllnad (kompletterande omställningsersättning).



Hjälp gärna den som blir uppsagd med att ansöka om ersättning enligt omställningsavtalet. Påminn också om hur viktigt det är att den som blir uppsagd genast anmäler sig till Arbetsförmedlingen som arbetssökande. Annars kan sjukpenning, omställningsersättning och annat skydd gå förlorat.

Det finns även en särskild ersättning till äldre anställda som inte ingår i omställningsavtalet och som den anställde får ansöka om hos arbetsgivaren. Det är arbetsgivarens pensionsadministratör som betalar ut ersättningen. Den gäller för dem som är 61 år fyllda, har haft en tillsvidareanställning i minst tio år med minst 40 procent av en heltid och sägs upp på grund av arbetsbrist.



Dödsfall

Dör du får dina efterlevande enligt lag ekonomiskt stöd från staten – en **efterlevandepension**. Dina anhöriga får också ett **efterlevandeskydd enligt kollektivavtalet** som gäller för alla som arbetar i kommuner eller i regioner.

Alla kollektivavtal har även en tjänstegrupplivförsäkring, TGL. I ditt avtal heter den **TGL-KL**.

Dessutom kan det finnas skydd i olika försäkringar och pensions-sparanden.

Vill du veta vad dina anhöriga kan få från samhället om du dör? Gå in på efterlevandeguiden.se. Sajten är en samverkan mellan Pensionsmyndigheten, Skatteverket och Försäkringskassan.

Det finns tre olika former av **efterlevandepension** till vuxna som betalas ut av Pensionsmyndigheten, änkepension, omställningspension och förlängd omställningspension. Till efterlevande barn finns barnpension och efterlevandestöd till barn. Änkepensionen togs bort 1990 men många kvinnor omfattas ändå enligt övergångsreglerna.

Det är Pensionsmyndigheten som betalar ut pengarna.

För att ha rätt till **änkepension** efter dig måste

- din efterlevande vara kvinna
- ni ha gift er före 1990 och var gifta då du dör
- ni ha gift er senast den dag du fyllde 60 år
- ni ha varit gifta i fem år före lagändringen eller ha barn tillsammans.

Änkepensionen gäller livet ut. Men det är olika regler för hur änkepensionen beräknas beroende på om änkan är född före eller efter 1945. Änkepensionen sänks med den egna inkomstpensionen så den kvinna som har en hög pension kan gå miste om hela sin änkepension när hon börjar ta ut den egna pensionen. I dag har ungefär 230 000 kvinnor änkepension och medelbeloppet är ungefär 3 500 kronor per månad före skatt.

Omställningspension kan betalas ut till både män och kvinnor och den betalas ut under ett år.

För att få omställningspension efter dig måste ni vara

- gifta, registrerad partner eller sambo med gemensamma barn och din efterlevande måste vara under 65 år.

Omställningspensionen beräknas utifrån den avlidnes intjänade allmänna pension och vad som kunde ha tjänats in fram till 65 års ålder.

Om omställningspensionen blir lägre än cirka 8 400 kronor per månad fylls den på med **garantipension** upp till denna nivå (2020). Denna garantipension ska inte förväxlas med garantipensionen som betalas ut som pension efter fyllda 65 år till den som har låg eller ingen inkomstpension.

Om den som avlider inte bött hela sitt liv i Sverige kan garantipensionen till efterlevande bli lägre och därmed blir den totala ersättningen också lägre.

Förlängd omställningspension får den som har barn under 18 år och bor med barnet eller barnen. Förlängd omställningspension betalas ut under maximalt ett år. Finns det därefter barn som fortfarande är under tolv år förlängs pensionen tills det yngsta barnet fyller tolv år.

Barnpension ges till ett barn vars förälder dör. Tanken är att barnpensionen ska ersätta en del av det ekonomiska stöd den avlidne föräldern bidrog med. Pensionen baseras på föräldrarnas intjänade allmänna pension och på vad som kunde ha tjänats in fram till 65-årsdagen. Finns det flera syskon fördelas beloppet med vissa tillägg.

Om beloppet understiger cirka 1 500 kronor får barnet även **efterlevandestöd** som fyller upp till denna gräns. Barnet ska bo i Sverige.

Barnpension ges tills barnet är 18 år. Den kan förlängas om barnet studerar men aldrig längre än till och med juni det år barnet fyller 20 år.

Tjänstegruppliv – TGL-KL

Alla som omfattas av ett kollektivavtal har också en tjänstegrupplivförsäkring, TGL. För anställda inom kommuner och regioner heter den **TGL-KL** och gäller upp till 67 års ålder. Det är KPA Livförsäkring AB som är försäkringsbolag.

TGL ger ett skattefritt **engångsbelopp** som betalas ut till en förmånstagare. Har du barn kan de få ett barnbelopp. Det betalas också ut en begravningshjälp till dödsboet.

Det finns vissa olikheter i olika kollektivavtals TGL. Detta är bra att känna till om du flyttar från ett avtalsområde till ett arbete inom en kommun eller en region. TGL-KL räknar till exempel även sambo med barn, vilket inte TGL för privatanställda tjänstemän gör.

Finns det en vuxen efterlevande är den förmånstagare, enligt TGL-KL, men bara om paret är gift, registrerade partner eller sambo. Finns det ingen efterlevande vuxen är det barnet eller barnen som är förmånstagare.

Obs!

Det går att ändra vem som ska vara förmånstagare genom att skriva ett särskilt förmånstagarförordnande. Det kan till exempel vara om den anställde vill att barn ska få ut hela TGL-beloppet så att sambo blir utan ersättning. Men tänkt på att förmånstagarförordnanden är "färskvaror" och bör ses över regelbundet. Familjeförhållanden kan ha ändrats. Blankett om förmånstagarförordnande finns hos KPA Livförsäkrings AB och kan laddas ner på [kpa.se](https://www.kpa.se).

Försäkringsbeloppet, **grundbeloppet**, beror på ålder och om arbetstiden är mer än 40 procent av en heltid eller inte. Är den avlidne 54 år eller yngre och arbetar mer än 40 procent, är det i dag 283 800 kronor (2020) i ett engångsbelopp. Är arbetstiden 20–40 procent är det hälften. Grundbeloppet faller stegvis med ålder från det att den avlidne är 55 år. Lägsta beloppet är 47 300 kronor och det gäller om den avlidne är mellan 64 och 67 år. Den stegvisa nedräkningen gäller inte om den avlidne har barn som är yngre än 17 år.

Obs!

Är arbetstiden mindre än 20 procent av en heltid betalas det inte ut något grundbelopp.

Finns det barn under 20 år har de rätt till ett **barnbelopp** var. För barn som inte fyllt 17 år är helt barnbelopp 94 600 kronor. Fyllt 17 år men inte 19 år är det 70 950 kronor. Fyllt 19 år men inte 20 år är det 47 300 kronor. TGL-KL ger också ett belopp till dödsboet som **begravningshjälp**. Det är på drygt 23 650 kronor.

Efterlevandepension i kommun och region

Som anställd i en kommun eller en region har du en stor trygghet för din familj om du dör. Är du född 1985 eller tidigare får de **efterlevandepension**, och är du född senare har de **familjeskydd**.

Ersättningen betalas ut till dina familjemedlemmar om du dör. Är din efterlevande vuxen sker utbetalningen under fem år efter din bortgång.

Det finns ett antal villkor för att få ersättningen:

För att som vuxen få efterlevandepensionen eller familjeskyddet efter dig krävs att

- du och den efterlevande bott tillsammans vid dödsfallet och att ni bott tillsammans utan avbrott under minst fem år.
- alternativt att du och den efterlevande stadigvarande bott tillsammans med barn under tolv år som den ene eller båda av er har vårdnaden om.
- du och den efterlevande är makar, registrerade partner eller sambo med gemensamma barn. Ni kan även tidigare varit gifta med varandra.

Om din efterlevande gifter om sig eller registrerar partnerskap upphör ersättningen. Rätten försvinner också vid samboskap med någon sambon tidigare varit gift med eller någon som efterlevande får, eller tidigare har fått, barn med.

Beloppet i efterlevandepension bestäms efter din pensionsgrundande inkomst. Efterlevandepensionen och familjeskyddet räknas om varje år efter förändringar i prisbasbeloppet.

Efterlevandepension

Årsinkomst	Efterlevandepension till vuxen
0 – 1 336 000 kronor (0–20 ibb)	15 procent
1 336 001 – 2 004 000 kronor (20–30 ibb)	7,5 procent

Vid en årsinkomst på 300 000 kronor blir efterlevandepensionen alltså 45 000 kronor per år i fem år.

Det finns även en **barnpension** för kommun- och regionsanställdas barn. Den baseras också på din pensionsgrundande inkomst. Barnpensionen har samma regler som för den allmänna barnpensionen. Den betalas ut till 18 års ålder eller vid studier längst till och med juni månad det år barnet fyller 20 år.

Årsinkomst	Barnpension
0 – 501 000 kronor (0–7,5 ibb)	10 procent
501 001 – 1 336 000 kronor (7,5–20 ibb)	28 procent
1 336 001 – 2 004 000 kronor (20–30 ibb)	14 procent

Om du har flera barn multipliceras pensionsbeloppet upp i förhållande till antal barn innan beloppet fördelas på barnen.

Antal barn	Multiplicera med
2	1,4
3	1,6
4	1,8
5 eller fler	2,0

Familjeskydd

Årsinkomst	Familjeskydd till vuxen
0–200 400 (3 ibb)	53 440 kr/år (0,8 ibb)
200 401 –	73 480 kr/år (1,1 ibb)

Vid en årsinkomst på 300 000 kronor blir alltså familjeskyddet 70 840 kronor per år.

Årsinkomst	Familjeskydd barn
1–3 barn	33 400 kr/barn (0,5 ibb)
4–6 barn	100 200 tillsammans (1,5 ibb)

Återbetalningsskydd knutet till intjänad pension

Förutom det efterlevandeskydd som finns i anställningen kan det också finnas ett skydd kopplat till dina pensionspengar i din tjänstepension. Det kallas **återbetalningsskydd** och innebär att dina anhöriga får den summa som du har i ett visst pensionssparande. Läs mer om återbetalningsskydd i avsnitt 8.

Försäkringsbolagen får meddelande om avlidna och hör av sig med fråga om eventuell utbetalning. Dina anhöriga behöver alltså inte själva hålla reda på vilka skydd som finns och riskerar inte heller att missa några ersättningar.

Dina anhöriga

Som anhängig i försäkringssammanhang räknas vanligtvis make/maka/registerad partner, sambo med gemensamt barn samt barn. I första hand brukar försäkringen gå till de förstnämnda, i andra hand till den avlidnes barn. Ibland räknas även sambo utan gemensamt barn som förmånstagare. I en del, framför allt privata, försäkringar går det att skriva in annan turordning eller annan förmånstagare.

Livränta vid arbetsskada

Om du dör till följd av en arbetsskada finns det, enligt lagen, en **livränta** som betalas ut till anhöriga. Det är Pensionsmyndigheten som ansvarar för detta skydd.

Det är ett tillägg till den barnpension, omställningspension eller änkepension som kan betalas ut och villkoren är desamma. Livräntebeloppet är ofta högre men samordnas med pensionerna. Hur många som är efterlevande påverkar också storleken. Det finns även med ett mindre belopp till begravningen. Pensionsmyndigheten kan ge mer information.

Privata försäkringar

Det kan finnas återbetalningsskydd i andra privata pensionsförsäkringar och som tillval i andra tjänstepensioner. Det kan också finnas förmånstagare i andra försäkringar, till exempel livförsäkringar och kapitalförsäkringar, som får överta kapitalet som ligger i försäkringarna.

Livförsäkringar

I många fackföreningsavgifter kan det ingå en **grupplivförsäkring**. I andra fall kan det finnas mycket fördelaktiga erbjudanden om att teckna gruppliv genom facket.

En sådan försäkring ger ett engångsbelopp när den försäkrade dör.

I exempelvis fackföreningsavgiften till Kommunal ingår en försäkring som ger ett engångsbelopp på 320 000 kronor för dödsfall.

Det kan också finnas andra gruppliv, exempelvis genom föreningar, banker eller yrkesorganisationer.

En **individuell livförsäkring** kan tecknas direkt hos ett försäkringsbolag. Det krävs en hälsoprövning för att få försäkringen. Den kan vara på valfritt belopp. Kostnaden beror på belopp och ålder på den försäkrade.

En typ av livförsäkring är bolåneförsäkringar som täcker den avlidnes del av ett bolån. Sambo utan testamente bör kontrollera vem som ärver den avlidnes del av bostaden, så att den som blir kvar verkligen har möjlighet att bo kvar.

Efterlevnadepensionen, barnpensionen och familjeskyddet räknas om varje år efter förändringar i prisbasbeloppet.

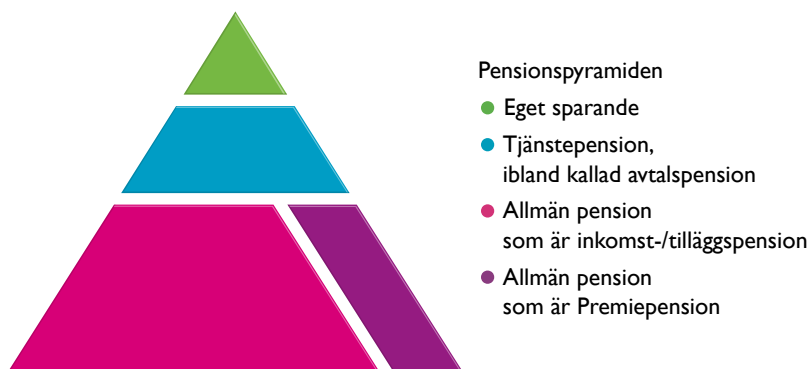


Tjäna in till pensionen

Tjäna in till pensionen

Vi tjänar in pengar till våra framtida pensioner under hela yrkeslivet. Hur vi sedan tar ut dem behandlas i avsnitt 9.

Du ska ge dig själv så bra pension som möjligt. Starta med att se din framtida pension som en pyramid. Dela sedan in pyramiden i tre nivåer.



Den nedersta delen är den **allmänna pensionen**. Den är statlig, lagstadgad och gäller för alla. Det är inkomsterna under hela livet som styr hur stor denna pension blir. Varje år sätts det av en summa till din pension som motsvarar 18,5 procent av din inkomst.

Varje år får du ett orange kuvert som berättar om vad du har att vänta dig i allmän pension.

Nästa nivå, mellannivån i pyramiden, är **tjänstepensionen**. Eller avtalspensionen som den också kan kallas. Den är reglerad av avtal mellan fackförbund och arbetsgivare och gäller alla anställda på en arbetsplats där det finns kollektivavtal.

Den tredje nivån i pensionspyramiden är det **privata pensionssparandet**. Det är något du själv väljer om du vill använda dina egna pengar till. Det vanligaste har fram till nu varit ett avdragsgillt pensionssparande hos ett försäkringsbolag.



Ordna gärna informationsträffar om pensioner på arbetsplatsen. Representanter för Pensionsmyndigheten, Minpension.se, KPA Pension med flera kommer gärna och föreläser samt hjälper enskilda med deras pensionsprognoser.

Den allmänna pensionen

Den allmänna pensionen består av tre delar för dig som är född 1954 eller senare, inkomstpension, premiepension och eventuell garanti-pension. Du ser i det orange kuvertet hur mycket du kan förvänta dig att få i allmän pension.

Obs!

Tänk på att i det orange kuvertet finns **BARA** den allmänna pensionen. För att se samtliga pensioner, gå in på minpension.se

Varje år sätts det av till den **allmänna pensionen** en summa som motsvarar 18,5 procent av din lön. Den större delen, 16 procentenheter, går till **inkomstpensionen**. Resten, 2,5 procentenheter, går till **premiepen-sionen** och du får själv placera pengarna i olika premiepensionsfonder.



Hur stor ska inkomsten vara för att få maximal avsättning till den allmänna pensionen?

När den pensionsgrundande inkomsten (PGI) ska fastställas görs avdrag för den allmänna pensionsavgiften som är 7 procent av inkomsten. PGI kan inte vara högre än 7,5 inkomstbasbelopp (ibb, 501 000 kr 2020).

För att få maximal PGI måste inkomsten, före avdraget för pensionsavgiften, vara 8,07 ibb (539 100 kr 2020). Det finns också ett golv, du måste ha minst 20 007 kronor i total årsinkomst (2020, 42,3 procent av ett prisbasbelopp).

Inkomstpensionen är inte ett sparande som andra pensioner utan det som betalas in i dag av alla som arbetar går till dagens pensionärer. För att jämna ut mellan olika stora årskullar finns det reserver placerade i ett antal AP-fonder, buffertfonder brukar de också kallas.

Det som betalas in för dig ger dig pensionsrätter och de motsvarar en viss pension i framtiden. Du kan inte vara säker på exakt hur många kronor du kommer att få, det beror på hur Sveriges ekonomi utvecklas, hur många som är arbetslösa, hur gamla vi är och en del annat. Men du kan se det som en tårta. Du har rätt till din andel av tårtan. Blir det en större tårta får du mer, krymper tårtan får du mindre.

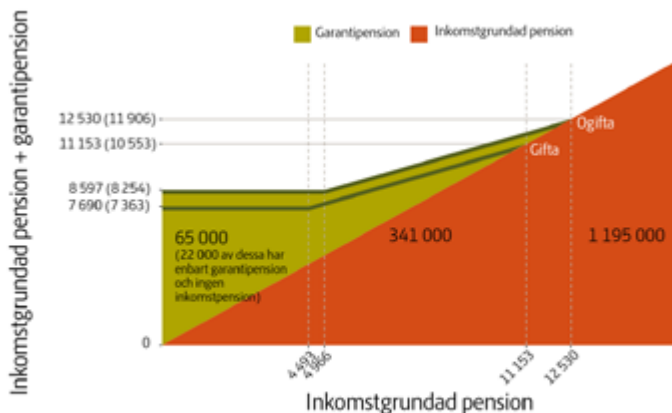
Den andra delen är **premiépensionen**. Varje år sätts det också av till premiépensionen och beloppet motsvarar 2,5 procent av lönen med samma tak som för inkomstpensionen.

Pengarna till premiépensionen är ett sparande. Vi får välja mellan ett stort antal fonder men vi behöver inte välja om vi inte vill. Gör vi inget placeras pengarna i Sjunde AP-fondens fondportfölj Såfan. Vill du veta mer om premiépensionsfonderna (eller ppm-fonderna som de populärt kallas) kan du gå in på pensionsmyndigheten.se. Vill du lära dig mer om att välja fonder är fondkollen.se en bra sajt.

I botten finns ett skydd – **garantipensionen**. Den är som den låter en garanti för att få någon allmän pension. Har du arbetat deltid under lång tid eller inte arbetat alls kan du ha rätt till garantipension. De flesta har lite garantipension som påfyllnad på den intjänade pensionen. Det gäller pensioner upp till ungefär 10 000 kronor.

När du ser din prognos för den allmänna pensionen i det orange kuvertet från Pensionsmyndigheten är din pension uträknad utifrån ett antal antaganden. Men skulle till exempel pensionsåldern höjas eller du väljer att arbeta längre så får du mer än vad prognosen anger.

Många kvinnor får hela eller delar av sin inkomstpension i form av garantipension. Så ser det ut i dag. Garantipension finns med i pensionen upp till ungefär 10 000 kr/månad.



184 000 födda 1937 eller tidigare med garantipension
varav 21 000 har enbart garantipension

Källa: Pensionsmyndigheten

Tjänstepensioner

Tjänstepensionen är den pension din arbetsgivare kan betala in. Här i kommunen eller regionen är det en kollektivavtalad pension. Det innebär att villkoren har bestämts i ett centralt avtal mellan SKR (Sveriges Kommuner och Regioner) och fackförbunden. Det senaste avtalet heter **AKAP-KL** och gäller alla som är födda 1986 eller senare. För alla som är födda före 1986 heter avtalet **KAP-KL**. Det finns även ännu äldre avtal som fortfarande berör vissa anställda, som du kan läsa mer om i avsnitt 9.



Tänk på att för den som, oavsett ålder, beviljats sjuk- och aktivitetsersättning före den 1 januari 2006 gäller fortfarande pensionsavtalet PFA.

Det finns också andra kollektivavtal inom andra områden på arbetsmarknaden. Dessutom finns det en del arbetsgivare som har egna pensionslösningar för sina anställda. De flesta anställda i Sverige har någon form av tjänstepension.

Tjänstepensionen kan vara **förmånsbestämd eller avgiftsbestämd**. Är den förmånsbestämd är du utlovad en pension som motsvarar en viss andel av din lön. Är den avgiftsbestämd får du ansvar för att själv placera pengarna och du har ingen garanti för hur stor pensionen blir. De allra flesta har i dag tjänstepensioner som helt eller delvis är avgiftsbestämda.

Pengarna till tjänstepensionen betalas in av arbetsgivaren. Beskeden om tjänstepensionen kommer varje år från olika försäkringsbolag och valcentraler som hanterar olika tjänstepensionsval.

I KAP-KL/AKAP-KL och andra tjänstepensioner finns möjligheten att välja hur pensionspengarna ska placeras. Vill du inte välja finns förhansval som är bra alternativ. Det är de olika kollektivavtalens valcentraler som hanterar dessa val och kan ge mer information. Läs mer om KAP-KL/AKAP-KL längre fram i detta avsnitt. Lista på valcentraler finns i avsnitt 10.

Alla tidigare inbetalade tjänstepensioner, som du kan ha från tidigare anställningar, finns kvar och växer förhoppningsvis till den dag då du tar ut dem. När det inte längre sätts in några ytterligare pengar heter det att försäkringen ligger i ett **fribrev**.

Alla tjänstepensioner, både de du har i dag och de du tjänat in i tidigare anställningar, finns sammanställda på **minpension.se**. Där kan du se i vilka bolag du har dina pengar. Klickar du dig vidare in på en viss tjänstepension kan du få mer information om vilka fonder du till exempel har valt och en del villkor i varje tjänstepension.



Det är stor skillnad i framtida pension beroende på om du har kollektivavtalad tjänstepension, en privat tjänstepension eller ingen tjänstepension alls.

Tre exempel på vad tjänstepensionen kan innebära den dag du är pensionär

Vi antar att Sara i dag är 30 år och hon tar ut sin pension vid 67 års ålder. Hon började arbeta när hon var 21 år. Hon har två barn som föds när hon är 28 respektive 30 år och föräldraledigheten är ett år per barn. Sara arbetar heltid.

Varje månad får hon enligt kollektivavtalet AKAP-KL inbetalat motsvarande 4,5 procent av lönen till tjänstepension.

I det andra alternativet har hon inte kollektivavtal men hennes arbetsgivare har tecknat en privat tjänstepension. Hon får hon samma belopp inbetalat och pengarna förvaltas i en traditionell försäkring, vilket är den privata försäkring som mest liknar den hon får genom kollektivavtalet om hon inte gör något val. Avgiften är förhållandevis låg och det finns många privata tjänstepensioner med betydligt högre avgifter. Saras tjänstepension blir lägre i det privata alternativet eftersom arbetsgivaren då inte gör några inbetalningar under föräldraledigheten.

I det tredje alternativet får hon ingen tjänstepension.

Månadsutbetalningarna anges i dagens penningvärde. De motsvarar alltså den köpkraft hon har i dag.

Månadslön	15 000 kr	25 000 kr	35 000 kr
<i>Allmän pension</i>	<i>10 435 kr</i>	<i>12 935 kr</i>	<i>17 336 kr</i>
Total pension med AKAP-KL	13 485 kr	18 030 kr	24 491 kr
Total pension privat tjänstepension	13 200 kr	17 577 kr	23 853 kr
Total pension utan tjänstepension	10 435 kr	12 935 kr	17 336 kr

Källa: KPA Pension/Pensionsmyndigheten

Så mycket betalas in i KAP-KL

Är du född före 1986 har du avtalet KAP-KL. Denna tjänstepension är både förmånsbestämd och avgiftsbestämd. Du får alltså dina pensionsinbetalningar enligt detta äldre avtal, trots att det finns ett nytt avtal.

För alla betalas det in en avgift som motsvarar 4,5 procent av lönen. (Det finns bara ett tak och det är närmare 1,5 miljoner i årslön.) Tjänar du 25 000 kronor i månaden får du alltså 1 125 kronor i månaden till din tjänstepension. Pengarna betalas in en gång om året.

Tjänar du mer än cirka 41 750 kronor i månaden (2020, 7,5 ibb) får du även en förmånsbestämd del. Den pensionen ska motsvara vissa procent av din lön och du behöver inte ta ansvar för hur pengarna placeras.

Även om du slutar din anställning långt före pension har du rätt till en del av denna förmånsbestämda del. Hur mycket det kan förväntas bli kan du se på minpension.se eller få hjälp hos din arbetsgivare. Se vidare i avsnitt 9.

Så mycket betalas in i AKAP-KL

Är du född 1986 eller senare omfattas du av det nya avtalet, AKAP-KL. AKAP-KL är en helt avgiftsbestämd pension. På inkomster under cirka 41 750 kronor i månaden (2020, 7,5 ibb) får du motsvarande 4,5 procent av lönen. Tjänar du mer får du 30 procent på den del av lönen som överstiger 41 750 kronor.

Har du en månadslön på 20 000 kronor får du alltså 900 kronor avsatt i pension varje månad. Har du en månadslön på 45 000 kronor får du cirka 2 855 kronor. Pengarna betalas in en gång om året men det kommer längre fram att bli en gång i kvartalet.

AKAP-KL var det första avtalet på arbetsmarknaden utan någon nedre åldersgräns, i dag gäller det även statligt anställda. Tonåringar som feriearbetar får alltså avsättning till tjänstepensionen. Men är pensionsavsättningen lägre än cirka 1 000 kronor (1,5 procent av inkomstbasbeloppet samma år) betalas beloppet ut som lön och ingenting går in på pensionskontot.

Obs!

För personer födda 1937 eller tidigare och för dem som beviljats sjukbidrag eller förtidspension före 1 januari 1998 gäller pensionsavtalet PA-KL. För dem som beviljats sjuk- och aktivitet ersättning före 1 januari 2006 gäller pensionsavtalet PFA.

Flera anställningar och hög lön

Tillhör du dem som arbetar åt två eller flera kommuner och regioner, och sammanlagt har en hög lön? Då är det viktigt att vara uppmärksam på inbetalningen till pensionen.

Var och en av dina arbetsgivare betalar in enligt den lön som betalas ut, alltså 4,5 procent.

Det kan bli mindre totalt sett än om du bara hade haft en arbetsgivare. En arbetsgivare hade betalat in mer till pension på lön över 38 400 kronor i månaden (2017, 7,5 ibb).

Exempel	Två arbetsgivare	En arbetsgivare
Arbetsgivare 1	25 000 kr/mån	50 000 kr/mån
Arbetsgivare 2	25 000 kr/mån	
Pensionsavsättning	2 250 kr/mån	4 350 kr/mån

Har du flera arbetsgivare har du alltså **inte** rätt till den högre avsättningen även om du totalt sett har en inkomst över 41 750 kronor. Det är en förhandlingsfråga mellan dig och din arbetsgivare.

Så kan pengarna placeras

De pensionsavsättningar som är **avgiftsbestämda** får du själv placera. Du gör ditt val genom den valcentral din kommun eller din region tillhör. De allra flesta har Pensionsvalet som administreras av KPA Pensionservice AB, pensionsvalet.se. Men ett antal kommuner har också valt Valcentralen, som drivs av Skandiaägda Skandikon, valcentralen.se. På deras hemsidor finns mycket information om de val du kan göra.

Du kan välja mellan fondförsäkringar eller traditionella försäkringar hos ett antal försäkringsbolag. I en **traditionell försäkring** innebär att alla pengar läggs i samma "påse" och det är professionella förvaltare hos försäkringsbolaget som väljer hur pengarna ska placeras i aktier, obligationer och fastigheter. I en traditionell försäkring får du ett garanterat pensionsbelopp. Det kan också bli högre om placeringarna ger en bra avkastning. I en fondförsäkring är det du som väljer vilka fonder du vill placera pengarna i. Du kan när du vill byta fonder. Det finns inga garantier i en fondförsäkring och därför är risken beroende på vilka fonder du väljer. Du kan alltså få dina pensionspengar att växa mer, men du löper också risk att de förlorar i värde.

Gör du inget val placeras dina pengar i en **traditionell försäkring hos KPA Pension**. Du kan läsa mer om den på KPA Pensions hemsida, kpa.se.

Återbetalningsskydd

Din tjänstepension kan ha en försäkring, ett återbetalningsskydd, som innebär att dina anhöriga får den summa som du har i ditt pensionssparande om du dör. Du kan även ha återbetalningsskydd i andra tjänstepensioner och för en privat pensionsförsäkring.

Har du inget återbetalningsskydd får du istället ta del av de pengar som kommer från andra som dör och som inte heller har något återbetalningsskydd. Pengarna hamnar i en pott som övriga får dela på, och det kallas **arvsvinst**. Har du återbetalningsskydd går du alltså miste om denna ofta betydande förstärkning av din pension.

När du är anställd i en kommun eller regioner ingår återbetalningsskyddet i förvalsalternativet för din tjänstepension. Det innebär att om du inte gör något val har du ett skydd för dina efterlevande.

Det är dock möjligt att aktivt ta bort det. Du kan senare ångra dig och vilja ha tillbaka det men då brukar det krävas en hälsoprövning.

Gör du ett aktivt val av placering och väljer något av de andra alternativen kan du också välja om du vill ha återbetalningsskydd kvar eller inte.

Vill du räkna ut hur återbetalningsskyddet påverkar din tjänstepension kan du gå in på konsumenternas.se under Pensionsguiden.

Återbetalningsskyddet är ett skydd för dina anhöriga. Som anhörig räknas make/maka/registrerad partner och i de flesta fall sambo med gemensamma barn samt eget barn. Pensionspengarna går i första hand till de vuxna, finns det ingen vuxen som räknas som anhörig går det till barn. Återbetalningsskyddet ska inte förväxlas med efterlevandepensionen som också är ett skydd för anhöriga. Läs mer om dödsfall i avsnitt 7.

Löneväxling

Löneväxling är en möjlighet att byta ut lön mot större pensionsavsättning. Det är intressant för den som har en lön som efter växlingen är cirka 44 900 kronor i månaden.

Tänk på att sjuklön, utfyllnad av föräldrapenning och andra kollektivavtalade förmåner samt eventuell inkomstförsäkring baseras på din nya lägre lön. Även om du med en ny lön över drygt 43 300 kronor har alla allmänna sociala förmåner kan du gå miste om utfyllnad via kollektivavtal eller andra avtal om du blir sjuk eller om du är föräldraledig. Har du ett avtal som till exempel ger dig utfyllnad till 90 procent av lönen vid föräldraledighet kan du gå miste om stora belopp om din lön är hög. Men inom kommunområdet brukar det avtalas om lönetillägg och löneavdrag baserat på den oväxlade lönen, alltså din gamla lön före löneväxling samt eventuella löneökningar du får under tiden.

Se till att den anställda får ett skriftligt avtal om löneväxlingen, hur länge den ska gälla och med vilket belopp. Var noga med att den anställda är medveten om hur andra stöd och försäkringar påverkas av löneväxlingen. I avtal bör också stå att det är lön före löneväxling som ska gälla vid lönerevision (som procentpåslag). Det är också bra att avtala från början om hur löneväxlingen ska kunna avbrytas av den anställda.



Eget pensionssparande

Tidigare fanns det möjlighet att göra avdrag i deklarationen för privat pensionssparande. Har du gjort det finns pengarna kvar i fribrev och de växer förhoppningsvis i värde till den dag du tar ut dem. Då blir det inkomstskatt på beloppen som betalas ut.

Det finns i dag andra sätt att spara om du känner behov och har möjlighet att avstå pengar i dag för att ha mer i morgon, till exempel investeringssparkonto och kapitalförsäkring. Där sparar du utan skatteavdrag men när pengarna betalas ut behöver du inte betala någon inkomstskatt. Du hittar mer information om sparformerna på alla bankers hemsidor.

Ett annat sätt att spara är att betala av på lån och därmed få lägre utgifter i framtiden. Har du höga lån på bostaden kan det vara bra att amortera på lånet så att det i framtiden finns möjlighet att som pensionär bo kvar.



Ta ut pension

Pensionärslivet närmar sig

För några börjar det tidigt i livet, för andra är det efter 60. Det varierar när vi börjar intressera oss för hur mycket vi kommer att få i pension. Men kring 55 är det värt att börja fundera på framtiden.

Att ta ut pension är som ett pussel. Det är många bitar och många lösningar, en del sämre och en del bättre. Du som arbetar med de anställdas pension kan göra en stor insats genom att lotsa genom processen, vara ett stöd och ha svar på de vanligaste frågorna. Den som vill fördjupa sig i frågor kring att gå i pension kan med fördel läsa "Dags att lägga pensionspusslet – så tar du ut pension på bästa sätt", utgiven av KPA Pension. Den kan laddas ner från hemsidan kpa.se/bok. På sidan finner du även de andra böckerna som på olika sätt hjälper till att reda ut vad som gäller kring pension och anställning.



Dela gärna ut "Dags att lägga pensionspusslet – så tar du ut pension på bästa sätt". Boken kan också användas för studiecirklar på jobbet i arbetsgivarens eller facket's regi.



Det kan vara bra att i 50-årsålder fundera över framtiden. Först resonera med familj, vänner och arbetskamrater och sedan prata med arbetsledare och personalavdelning.

Alla bör ställa sig frågor som:

- Hur vill jag ha det? Passar de nuvarande arbetsuppgifterna? Är de för tunga? Är det något annat jag vill göra? Kommer jag att orka arbeta till 65 – 67-årsåldern? Eller är det dags att fundera på något annat?

Det sämsta är att bara gå och gnälla för sig själv, eller högt, och räkna dagarna till pensionen.

En del kanske är sugna på att satsa mer när barnen är utflugna och det kanske finns tid för vidareutbildning eller längre arbetstider. Kunniga och engagerade medarbetare som kan gå in och hjälpa till även efter pensioneringen har blivit en stor tillgång för många kommuner och regioner.

Det kan också finnas en press på många att sluta arbeta och gå i pension. Därför är det bra att diskutera motiven. Vi vet i dag att många, främst kvinnor, känner tyck på sig att gå ner i arbetstid eller sluta arbeta helt för att hjälpa anhöriga äldre, särskilt när det finns brister i vården. Andra kanske slutar för att de känner tryck att en äldre make vill ha sällskap hemma eller att barnen vill ha hjälp med hämtning av barnbarnen.

Priset för att inte arbeta fullt ut de sista åren kan bli högt. Särskilt för dem som har förmånsbestämda pensioner, vilket de flesta som arbetat hela livet i kommunen eller regionen har. Här är det olika effekter beroende på vilket avtal som gällt under olika perioder av anställningen.

Därför är det viktigt att noga räkna efter hur det påverkar pensionen. Räkna noga, se effekten på minpension.se och prata med pensionskunnig på arbetsplatsen. Kanske går det att hitta en annan lösning, kanske andra arbetstider, som gör att pensionen inte måste tas ut för tidigt.

Många vänder sig till personalavdelning och lönekontor när de funderar på att gå ner i arbetstid eller sluta tidigare än vid pension. Ta chansen att hjälpa den anställda att noga räkna på priset för att inte ha samma lön eller ingen lön alls. Många vill också ta ut pension under anställning. Hjälp till att visa på hur mycket som ska betalas i skatt och hur den framtida pensionen påverkas. Det är viktigt att den anställda har alla kostnader klara för sig.



Skaffa koll

Det kan vara svårt att få överblick över alla pensioner från olika håll.

På minpension.se ser du vilka pensioner som finns och får en bra prognos av den totala pensionen i framtiden. Det gäller den allmänna pensionen (inkomstpension och premiepensionen, det som syns i orange kuvertet), tjänstepensioner samt det mesta av privat pensions-sparande.



På minpension.se kan du logga in med bank-id och begära fram dina uppgifter. Då får du en prognos som visar hur mycket pension du får totalt, år för år. Du kan också pröva och se hur prognosen förändras om du tar ut olika pensioner tidigare eller senare.

Du som vill ha mer exakta uppgifter om äldre tjänstepensioner kan vända dig till KPA Pension. Gå in på kpa.se och logga in på Mina sidor med bank-id.

Rensa bland försäkringar

Det kan finnas en försäkring knuten till tjänstepensionerna, återbetalningsskyddet. Tipsa anställda om att det går att ta bort återbetalningsskyddet om det inte finns några anhöriga som kan behöva det. Utan återbetalningsskydd blir pensionen högre. Läs mer om återbetalningsskydd i avsnitten 7 och 8.



Obs!

Nu blir det lättare att planera pensionerna

Min Pension och Pensionsmyndigheten har, genom ett intensivt samarbete mellan statliga och privata pensionsaktörer, tagit fram Uttagsplaneraren för pensioner. Den första, enklare version lanserades hösten 2019 och Uttagsplaneraren kommer att successivt förfinas.

När du fyllt 54 år blir fliken Uttagsplaneraren synlig på minpension.se. Där kan du se alla dina pensioner och göra ett antal olika alternativ för hur du vill ta ut dina pensioner. När du bestämt dig för en plan får du hjälp med kontakterna med olika pensionsutbetalare. Du kan också se kommande utbetalningar och göra nya uttagsval.

minPension

Ta ut pension under anställning

I dag får du själv bestämma när olika pensioner ska börja tas ut. Det kan finnas vissa uttagsregler som säger vid vilken lägsta ålder det är möjligt med uttag. Det kan också finnas andra uttagsvillkor men i stort sett bestämmer var och en själv.

Pension är egentligen bara uppskjuten konsumtion. Du har avstått pengar under yrkeslivet för att få något att leva av när du inte längre arbetar. Därför är det viktigt att inte spendera pensionspengarna för snabbt. Det kan vara svårt att tjäna in nya.

Det kan vara frestande att ta hem pengarna så snabbt som möjligt till sig själv. Det är helt naturligt att vi vill ha det vi äger så nära oss som möjligt. Forskning inom beteendekonometri visar att vi gärna väljer ett sämre alternativ nu, för att ha pengarna nära oss, än ett bättre i framtiden.

Vid tidiga uttag är det viktigt att inse hur länge pensionerna ska räcka. De flesta som slutar arbeta kommer att vara pensionärer i 20–25 år och en stor andel kvinnor i 30 år eller mer. Vi är också allt friskare och rörligare än tidigare generationer.

Bodil Jönsson, professor emerita i rehabiliteringsteknik, brukar hänvisa till forskning som visar hur vi på en generation, 30 år, har blivit ungefär 10 år yngre rent hälsomässigt. Dagens 75-åring är alltså som föräldragenerationens 65-åring. Hon är den i Sverige som tydligast visat hur kombinationen av teknologiska och medicinska förändringar nu ger en helt annan ålderdom.

Hur mycket pengar som behövs under pensionärlivet varierar givetvis från person till person. Men det kan vara bra att fundera igenom hur ekonomin ska gå ihop innan det görs några uttag under arbetslivet. På Konsumentverkets hemsida, konsumentverket.se, finns hjälp till budgetkalkyler.

Det finns många "friare" som vill åt pensionspengarna för att få dem placerade i olika sparprodukter. Detta är det bra att prata om och utbyta erfarenheter kring, till exempel i fikaummet. Det kan vara svårt för många att motstå slipade säljare.

Obs!

Att ta ut pension för att placera någon annanstans är nästan alltid en dålig affär. Det är svårt att få pengar att växa lika mycket som de gör om de står kvar. Den allmänna pensionen som skjuts upp ett år ger därefter 7–8 procent högre pension livet ut. Det är svårt, för att inte säga omöjligt, att hitta en säker placering som garanterat riskfritt ger mer än dessa 7–8 procent per år.

Tänk också på att pension samtidigt med lön kan innebära att en stor del försvinner i skatt om de tillsammans gör att du får betala statlig skatt.

Många lockas också att ta ut en stor del av pensionerna tidigt för att sedan få så stort bostadstillägg som möjligt efter fyllda 65 år. Men att spekulera i bidrag är mycket vanskligt. De bidrag, regler och nivåer som gäller i dag är det inte alls säkert gäller i morgon. Allt fler blir äldre och kraven på vård och omsorg ökar. Många avgifter som äldre betalar i dag kommer troligen att bli högre, bidragen minskar och vi förväntas köpa allt fler tjänster.

Varning!

Spekulera inte i framtida bidrag. Det finns inga garantier för att bidragen är desamma och har samma villkor.

Alla pensionsknapparna

I dag får du själv bestämma när olika pensioner ska tas ut. Det ger dig mer frihet men ställer också högre krav på att du vet hur de olika pensionerna fungerar. Det enklaste är att se det som om varje pension har en startknapp. De flesta pensioner har däremot inga stoppknappar, en feltryckning kan därmed få stora konsekvenser. Läs mer om de olika pensionerna i avsnitt 8.



Allmänna pensionen

Den allmänna pensionen är helt enkelt bäst när det gäller att slå av och på. Ja, du kan till och med bestämma fyra olika hastigheter för de olika pensionerna. Tänk dig två elvispar som du kan köra i olika styrkor och stänga av när du vill. Den ena elvispen är för inkomstpensionen/tilläggs pensionen och den andra är för premiepensionen. Du bestämmer själv när det är dags att trycka på en eller båda knapparna. Kom ihåg att du måste själv trycka på en knapp för att få pension. Gör du inget får du, när du är 70 år, ett brev från Pensionsmyndigheten som undrar om du inte vill ha någon pension.

Du kan välja om du vill få ut 0, $\frac{1}{4}$, $\frac{1}{2}$, $\frac{3}{4}$ eller hel pension, både av inkomst-/tilläggs pensionen och av premiepensionen. Det går att när som helst starta, stoppa eller ändra nivån på utbetalningen av inkomst-/tilläggs pensionen samt premiepensionen. Du har alltså full makt över när och hur mycket som betalas ut i allmän pension och du kan ändra dig när du vill. Allt du behöver göra är att skicka in en ny blankett (papper eller elektroniskt) till Pensionsmyndigheten.

Varning!

Garantipensionen är grundskyddet för dig som har haft låg inkomst och betalas ut från 65 år. Tar du ut pension före 65 kan du riskera att inte få full garantipension. Den kan alltså inte användas som utfyllnad om du börjar knappa på pensionen i förtid.

För varje år som du skjuter upp uttaget av din allmänna pension växer den med 7–8 procent. Så mycket mer får du i månaden livet ut. Undantaget är om du får garantipension. Den höjs inte om du väntar med att ta ut den.

När du börjar ta ut din premiepension kan du välja att låta fondplaceringen vara kvar som den är eller så kan du flytta över din premiepension till Pensionsmyndighetens traditionella försäkring. Väljer du det senare säljs dina fondandelar och Pensionsmyndigheten sköter förvaltningen av dina pengar. Du är då garanterad en viss lägsta summa varje månad livet ut. Läs mer om premiepensionen och olika val på pensionsmyndigheten.se.

START

Tjänstepensionernas knappar

Det finns inga stoppknappar för tjänstepensionerna. Därför är det viktigt att tänka igenom noga innan du trycker på startknappen för en tjänstepension.

Det ligger förslag om att vi ska kunna ångra en knapptryckning inom en kortare tid, troligen högst fem år. Men när det blir verklighet är en fråga för arbetsmarknadens parter som förhandlar om tjänstepensionerna i de olika kollektivavtalen.

Det kan vara olika uttagsregler för olika tjänstepensioner. Bland annat kan ålder för tidigaste uttag variera. Det kan också finnas regler för hur mycket du får arbeta samtidigt som du tar ut en viss tjänstepension. Kolla noga reglerna innan du tar ut pensionen.

Obs!

En del tjänstepensioner börjar betalas ut vid en viss ålder, vanligen 65 år, om du inte aktivt säger till. Håll koll på de brev om utbetalningar som ofta kommer under halvåret före 65-årsdagen. Kanske vill du göra några ändringar.

Tjänstepensioner från kommuner och regioner

Din tjänstepension, i det fall det är den **avgiftsbestämda ålderspensionen**, börjar betalas ut med automatik när du fyllt 65 år m du inte begär något annat.

Du kan tidigast få ut pensionen från 55 års ålder (med vissa undantag, se nedan) och du kan skjuta upp den till vilken ålder du vill efter 65. (Det finns dock ofta ett tak, KPA Pension har till exempel 85 år). Vill du ha ut din tjänstepension tidigare eller senare än vid 65 måste du kontakta ditt pensionsbolag.

Är du anställd inom en kommun eller en region har du sedan 1998 en **avgiftsbestämd pension**. Har du inte gjort några val kan du kontakta KPA Pension. Enklast är att gå in på hemsidan, kpa.se och logga in på Mina Sidor med din e-legitimation. Där får du information om hur du väljer tidpunkt för utbetalning och om du vill ha tjänstepension under resten av livet eller under ett visst antal år.

Du som har en lön över 40 250 kronor i månaden (2019, 7,5 ibb) har även rätt till en **förmånsbestämd ålderspension**. Den förmånsbestämda ålderspensionen betalas ut livslångt när du går i pension. Den kan tas ut tidigast från 61 års ålder och senast från 67 års ålder. Slutar du anställningen före 65 utan att ta ut den förmånsbestämda ålderspensionen får du det som kallas för livränta. Om du har fyllt 61 år vid avgången och samtidigt tar ut förmånsbestämd ålderspension helt eller delvis, tillgodoräknas du tiden från avgången fram till 65 år som pensionsgrundande.

Du som var kommun- eller regionsanställd i slutet av 90-talet och då hade fyllt 28 år, kan också ha tjänat in en förmånsbestämd pension enligt det äldre avtalet. Den pensionen ingår i din totala tjänstepension och kallas intjänad pensionsrätt 97 12 31, förenklat IPR. Den betalas vanligen ut livsvarigt, tidigast från 61 års ålder och senast från 67 år. Har du varit anställd i en kommun, slutat och sedan återvänt kan du istället ha rätt till en livränta enligt ett äldre avtal, PA-KL.

Förmånsbestämd ålderspension och IPR kan tas ut delvis men bara så mycket som du samtidigt minskar din arbetstid. IPR kan också tas ut under ett visst antal år, tidigast från att du är 61 år till och med 65 år.

Om du inte gör något kommer ett brev tre till sex månader före 65-årsdagen. Om du inte gör några ändringar av tidpunkten för utbetalning kommer du när du fyllt 65 år att få din tjänstepension varje månad så länge du lever. Detta gäller den avgiftsbestämda ålderspensionen. Har du frågor bör du i första hand vända dig till din pensionsadministratören hos din arbetsgivare.

Har du andra kommunala pensioner är det respektive arbetsgivare som bevakar dina födelsedagar och tar kontakten.

Vill du veta mer om uttag av andra kollektivavtalade tjänstepensioner kan du vända dig till respektive valcentral. För privatanställda tjänstemän är det Collectum, för privatanställda med LO-avtal är det Fora och för statligt anställda är det Statens tjänstepensionsverk, SPV. För andra kollektivavtal kan det finnas andra valcentraler och det står i så fall på årliga pensionsbesked. I andra fall kan du kontakta försäkringsbolagen. Adresser till valcentralerna finns i avsnitt 10.

Privata pensionsförsäkringar

Har du privata pensionsförsäkringar eller ett individuellt pensionssparande, IPS, i bank står det på avtalet vilka uttagsregler som gäller. Så gott som alltid har du bara startknappar och inga stoppknappar. Undrar du över villkor kring uttag kan du kontakta försäkringsbolaget eller banken.

Pensionsåldrarna höjs

Vi blir alla äldre och det gör att vi kommer att behöva arbeta längre. Därför har Riksdagens beslutat om höjda pensionsåldrar.

År 2020 höjdes lägsta ålder för att ta ut allmän pension från 61 till 62 år.

År 2023 höjs lägsta ålder för att ta ut allmän pension från 62 till 63 år. Åldern för att få garantipension väntas höjas till 66 år. Rätten att få a-kassa, sjukersättning med mera höjs också från 65 till 66 år.

År 2026 höjs lägsta åldern för att ta ut allmän pension från 63 till 64 år.

Garantipensionen knyts till riktåldern. Riktålder sätts utifrån beräknad livslängd. Det innebär att om medellivslängden ökar så höjs gränsen för att ta ut pensionen.

År 2020 höjdes också gränsen för LAS, lagen om anställningsskydd, från 67 till 68 år. Den väntas höjas till 69 år 2023.

Källa: Prop 2018/19:133 En riktålder för höjda pensioner och följsamhet till ett längre liv.

A portrait of Pia Svensson, a woman with short grey hair and glasses, wearing a black cardigan over a white dress. She is standing in a hallway with a blue carpet and a large chandelier in the background. Her arms are crossed.

*Pia Svensson,
pensionsstrateg,
Stockholms stad*

**” Det finns inget
roligare än att jobba
med pensioner. Då
det förändras mycket
inom pensionsområdet
lär jag mig nya saker
hela tiden. ”**

Pension och skatt

Det är stor skillnad i skatt på pensioner som tas ut före året du fyller 66 år och pensioner som tas ut därefter. För löneinkomster sänks också skatten i och med att det blir ett större jobbskatteavdrag. Den högre skattesatsen på pensioner före fyllda 66 år gäller även för inkomster från föräldraförsäkringen, a-kassan, sjukförsäkringen och andra sjukersättningar utan åldersgräns.

Här är några exempel på hur mycket skatt det blir på olika inkomster:

- Har du enbart en lön på 15 000 kronor i månaden och är 64 år är skatten ca 18 procent, 2 646 kronor.
- Har du enbart en pension på 15 000 kronor i månaden och är 64 år är skatten ca 26 procent, 3 908 kronor.
- Har du enbart en lön på 15 000 kronor i månaden och är 66 år är skatten ca 8 procent, 1 222 kronor.
- Har du enbart pension på 15 000 kronor i månaden och är 66 år är skatten ca 17 procent, 2 559 kronor.

(2020, skattetabell 31)

Annat land

Det är lockande för många att som pensionär flytta till ett varmare land eller till sitt forna hemland. Men tänk på att alla pensioner inte betalas ut i alla länder.

Kommer du att få garantipension är det viktigt att tänka på att den bara betalas ut till länder inom EU samt Norge, Liechtenstein och Island (EU/EES). Andra pensioner som inkomstpensionen, tilläggspensionen, premiepensionen, tjänstepensioner och privata pensionsförsäkringar betalas ut var du än bor, men du bör noga kontrollera hur de beskattas.

Det är också skillnad på om du flyttar ut permanent till ett annat land enligt Skatteverkets regler eller om du anses bo tidvis i Sverige.

Tänk också på att andra skatter som vi inte längre har i Sverige kan vara aktuella, som arvsskatt, gåvoskatt och förmögenhetsskatt.

Har du arbetat i andra länder inom EU/EES samordnas din svenska

garantipension med dessa länders allmänna pensioner. Var ute i god tid för det kan ta många månader innan Pensionsmyndigheten har fått in alla uppgifter och räknat ut hur stor garantipension du har rätt till.

Har du däremot arbetat utanför EU/EES måste du själv ta reda på om du har några pensioner att få ut.

När det gäller tjänstepensionen måste du också ta reda på vad du har rätt till från tidigare jobb i andra länder. Ofta är tjänstepensionen knuten till tidigare arbetsgivare och arbetsgivarens pensionsfond.

Obs!

Just nu utreds om garantipension kan betalas ut i andra länder eller bara i Sverige. Orsaken är en dom i EU-domstolen 2017. Nuvarande regler kan komma att ändras tidigast 2021.



Mer att veta

Lagar och avtal

Denna bok behandlar bara lagar, avtal och andra regler överskådligt. Det finns mycket mer att läsa om du vill fördjupa dig eller behöver de exakta lag- och avtalstexterna.

Socialförsäkringsbalken (SBF) reglerar alla allmänna socialförsäkringar som sjukförsäkringen, barnbidrag, bostadsbidrag, äldrestöd och efterlevandestöd. Allt finns samlat i Lag (SFS 2010:111) om införande av socialförsäkringsbalken. Den är indelad i åtta delar, A-H.

A: Övergripande bestämmelser

B: Familjeförmåner

C: Förmåner vid sjukdom och arbetsskada

D: Särskilda förmåner vid funktionshinder

E: Förmåner vid ålderdom

F: Förmåner till efterlevande

G: Bostadsstöd

H: Vissa gemensamma bestämmelser

Lagtexter kan du hitta söka hos Riksdagen, riksdagen.se, under Dokument & lagar.

Kollektivavtalet är centralt för dig som arbetar i kommuner och regioner. Det viktigaste dokumentet är **Allmänna Bestämmelser** (AB). AB är en del av huvudöverenskommelsen (HÖK) och innehåller allmänna anställningsvillkor som anställning, arbetstid, lön, ledighet, när anställningen avslutas samt övriga förmåner.

Du hittar länk till AB på SKRs hemsida, skr.se, och på fackförbundens hemsidor.

I AB står också vilka delar som det är möjligt att sluta **lokala avtal eller överenskommelser** mellan arbetsgivare och arbetstagare. Finns det lokala överenskommelser där du arbetar kan du få information från din arbetsgivare eller ditt fack.

För anställda i kommuner och regioner finns också ett **omställningsavtal**, KOM-KL, som ger ekonomiskt stöd och insatser vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Mer information om villkoren finns hos Omställningsfonden, omstallningsfonden.se.

I kollektivavtalet ingår avtal om **tjänstepension**. Det senaste avtalet är AKAP-KL som gäller för alla födda 1986 eller senare. För alla födda tidigare gäller KAP-KL. Du hittar information om pensionsavtalen bland annat på KPA Pensions hemsida, kpa.se.

I kollektivavtalet ingår också ett antal avtalsförsäkringar som ger ersättningar vid olika tillfällen.

Dessa är:

- AGS-KL, avtalsgruppsjukförsäkring, som ger kompletterande ersättning vid sjukdom samt vid sjuk- och aktivitetsersättning.
- TFA-KL, trygghetsförsäkring vid arbetsskada.
- TGL-KL, tjänstegrupplivförsäkring, som ger ersättning till anhöriga vid dödsfall.

Det är AFA Försäkring som är försäkringsbolag och mer information samt försäkringsvillkor finns på afaforsakring.se.

Fördjupning:

- Handbok 2016 Försäkringar genom lag och avtal. Hjälpmedel för i första hand pensionsinformatörer. Utgiven av AFA Försäkring. Finns även på AFAforsakring.se/faktabanken.
- Mina anställningsförmåner. Utgiven av SKL Kommentus.
- När horisonten flyttar sig – att bli gammal i en ny tid”, ”Tid för det meningsfulla” och ”Leva livet Hela livet” av Bodil Jönsson, Brombergs förlag.
- Ta makten över din pension, utgiven av KPA Pension.
- Dags att lägga pensionspusslet, utgiven av KPA Pension.

Basbelopp 2020

Många ersättningar, både allmänna och kollektivavtalade, och andra belopp beräknas utifrån olika basbelopp. Det innebär att de förändras i takt med att de olika basbeloppen ändras. Ändringarna är alltid vid årsskiften.

I boken nämns ofta olika basbelopp. Vanligtvis är det uträknat hur stort beloppet är 2020 och hur många basbelopp de motsvarar.

Prisbasbelopp 47 300 kronor

Prisbasbeloppet (pbb) speglar inflationen och bygger på Konsumentprisindex, KPI. Pbb styr bland annat inkomsttaket i sjukförsäkringen och används vid uppräknings av sjuk- och aktivitetsersättning. Det styr även garantipensionen, studiemedel och många andra ersättningar och bidrag.

Förhöjt prisbasbelopp 48 300 kronor

Förhöjt prisbasbelopp (fpbb) speglar också inflationen och bygger på Konsumentprisindex, KPI. Det används för att beräkna den pensionsgrundande inkomsten (PGI) och för tilläggs pensionen (tidigare intjänad ATP) för dem som är födda 1938–1953.

Inkomstbasbelopp 66 800 kronor

Inkomstbasbeloppet (ibb) används bland annat för att fastställa intjänandetaket och för att räkna upp den intjänade pensionen i den allmänna pensionen.

Kollar

Ersättningskollen, ersattningskollen.se, visar vad du kan få ut i ersättning om du blir sjuk eller arbetsskadad.

Föräldrakollen, foraldrakollen.se, hjälper dig räkna ut hur du och ditt barns andra förälder ska ta ut föräldrapenningen.

Kassakollen, forsakringskassan.se/privatpers/kassakollen, hjälper dig att se hur mycket du får i ersättning från försäkringskassan respektive arbetsgivaren vid bland annat vab.

Efterlevandeguiden, efterlevandeguiden.se, visar hur mycket du och din familj får från samhället om någon anhörig dör.

Min Pension, minpension.se. Här finns alla dina pensioner sammanställda med en prognos för hur mycket du totalt får i pension. Du kan också pröva hur pensionerna förändras om du till exempel tar ut dem tidigare eller senare, om du minskar eller ökar din arbetstid.

Fondkollen, fondkollen.se, hjälper dig att förstå fonder och välja fonder som passar dig. Det kan vara till premiepensionen, tjänstepensionen eller annat fondsparande.

Adresslista

I boken finns många hänvisningar till myndigheter, försäkringsbolag, valcentraler, organisationer och andra. Här är de viktigaste adresserna samlade.

Försäkringskassan, forsakringskassan.se

Pensionsmyndigheten, pensionsmyndigheten.se

Skatteverket, skatteverket.se

Arbetsförmedlingen, arbetsformedlingen.se

Brottsoffermyndigheten, brottsoffermyndigheten.se

Min Pension, minpension.se

Konsumenternas Försäkringsbyrå och Konsumenternas

Bank- och Finansbyrå, konsumenternas.se

Arbetsgivare

SKR, Sveriges Kommuner och Regioner, intresse- och arbetsgivarorganisationen för den kommunala sektorn, skr.se.

Pacta/Sobona, arbetsgivarförbund för kommunalförbund och företag som, oavsett ägarförhållanden, vill ha kommunala avtal för sina anställda. pacta.se.

Fackförbund

Har du frågor kan du i första hand kontakta det fackförbund du tillhör, antingen till den lokala klubben eller centralt.

Nedan är de som sluter centrala avtal:

- Offentliganställdas Förhandlingsråd, OFR, förhandlar centralt uppdelat på olika sektorer i kommunal verksamhet. I de olika förbundsområdena ingår de berörda fackförbunden, ofr.se.
- Allmän kommunal verksamhet (Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna och Teaterförbundet).
- Hälso- och sjukvård (Vårförbundet och Fysioterapeuterna).
- Läkare (Sveriges Läkarförbund).
- Lärare (Lärarnas samverkansråd – Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund).

Dessutom förhandlar Kommunal samt Akademikeralliansen (16 medlemsförbund i SACO) centralt.

Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal), kommunal.se.
Akademikeralliansen, sacco.se/lokala-webbplatser/akademikeralliansen/

Valcentraler för tjänstepensioner, avtal inom parentes.
Pensionsvalet (KAP-KL, AKAP-KL, Gamla PA-KFS, PA-KFS 09),
pensionsvalet.se
Valcentralen (KAP-KL, AKAP-KL m fl), valcentralen.se
Collectum (ITP), collectum.se
Fora (SAF-LO), fora.se
Statens tjänstepensionsverk, spv.se

Försäkringsgivare:

AFA Försäkring. Du anmäler längre sjukskrivning, arbetsskada, om du får sjuk- och aktivitetsersättning med mera enklast på AFA Försäkrings kundwebb, afaforsakring.se. Har du frågor kan du kontakta kundcenter@afaforsakring.se eller ringa 0771-88 00 99. Du som är missnöjd med din ersättning kan i första hand kontakta handläggare.

I andra hand kan du vända dig till klagomålsansvarig på adressen klagomalsansvarig@afaforsakring.se eller ringa 08-696 35 70.

Omställningsfonden, omstallningsfonden.se. Tel 08-452 78 00.

KPA Pension, kpa.se. Har du frågor kan du kontakta kundservice@kpa.se eller ringa 020-65 05 00.

Övriga bra adresser

Suntarbetsliv.se
Arbetsmiljoupplýsningen.se

KPA Pension är pensionsbolaget för anställda inom kommuner och regioner. Mer än 1,8 miljoner människor som är eller har varit anställda i kommuner och regioner har sin tjänstepension hos KPA Pension.

Vi placerar pensionspengarna tryggt och etiskt, med omtanke om människa och miljö. Därför investerar vi aldrig i vapen, tobak, spel eller alkohol. Dessutom har vi en av branschens lägsta avgifter.

Annika Creutzer

Annika Creutzer är en av våra mest välkända privatekonomiska experter. Vi hör henne ge kloka ekonomiska tips bland annat i Plånboken i PI och i TV-soffan. Hon är nationalekonom och journalist och har bland annat arbetat på Aftonbladet och Privata Affärer.

Annika Creutzer är också en uppskattad föreläsare, moderator och utredare. I dag driver hon sitt eget företag Creutzer & Co AB.



Annika Creutzer och KPA Pension har gett ut fyra böcker. Du hittar böckerna på KPA Pensions hemsida kpa.se/bok.

Den ekonomiska tryggheten i jobbet har stor betydelse. Det kan vara allt från vad som händer vid sjukdom, en arbetsskada eller i värsta fall ett dödsfall. Det kan vara det stöd som finns vid föräldraledighet och under småbarnsåren. Det kan också vara att få hjälp att gå vidare om jobbet inte finns kvar och det kan vara vetskapen om att det finns pengar den dag arbetslivet upphör.

I den här boken får du en översikt över all den trygghet som följer med en anställning i en kommun eller en region. Du som arbetar med personalfrågor får tips på hur du kan förklara olika försäkringar och annat stöd, och du som vill arbeta med dessa frågor i framtiden får en introduktionskurs. För andra kan det vara en hjälp i att förstå det som ofta verkar så krångligt.

Annika Creutzer, välkänd privatekonomisk expert, förklarar i boken på ett enkelt sätt de olika försäkringarna och stöden som finns i en anställning genom hela livet.



KPA
PENSION