

Vår trygghet i Skandinavien

Gränsgångarnas sociala trygghet i Danmark, Norge och Sverige

FOLKSAM

Vår trygghet i Skandinavien

Gränsgångarnas sociala trygghet i Danmark, Norge och Sverige



Innehåll

Förord	3
Inledning	4
Socialförsäkringssystemen i Skandinavien	5
Försäkringsguide för gränsgångare	8
Skandinaviens sjukförsäkringssystem	9
Arbetskadeförsäkringssystemen i Skandinavien	16
Skandinaviens arbetslöshetsförsäkringssystem	19
De familjeekonomiska systemen i Skandinavien	22
Efterlevandestödssystemen i de skandinaviska länderna	28
De skandinaviska pensionssystemen	33

Förord

Under de senaste 46 åren har Folksam givit ut Vår Trygghet som är en handbok om de socialförsäkringar och andra lagstiftande trygghetssystem som är en grundläggande del av den svenska välfärden. Att hitta rätt bland lagar och förordningar som ständigt förändras är inte lätt. Erfarenheten visar också att många går miste om ersättningar och annat stöd från samhället därför att de inte känner till sina rättigheter eller vet hur de ska gå till väga.

Om det är svårt att orientera sig när det gäller det egna landets socialförsäkringssystem är det inte lättare att få en överblick om vad som gäller i våra grannländer. Förmånerna i deras system blir allt mer angeläget att känna till mot bakgrund av allt fler av oss prövar att arbeta på andra sidan om riksgränsen. Därför har vi tagit fram denna skandinaviska version av Folksams klassiker Vår trygghet.

Vi hade aldrig rott detta projekt i hamn utan full uppbackning från våra kollegor i Skandinavien. Vi vill särskilt tacka Ulrik Herringstad och Claus Tunby på danska försäkringsbolaget Alka, Jan-Erik Nilsen på danska fackföreningen HK, Kalle Seip och Eirik Falk på norska SpareBank 1, Martin Andresen på norska NAV Internasjonalt, Øysten Nilsen på norska LO och Jan Sandström på Folksam. Utan ert stöd och era kunskaper och erfarenheter hade vi förvillat oss i de skandinaviska försäkringssystemen. Tack!

Håkan Svärdman
Välfärdsanalytiker på Folksam

Inledning

Den här skriften vänder sig till dig som är eller planerar bli gränsgångare i Skandinavien, det vill säga som dagligen arbetspendlar mellan Danmark, Norge eller Sverige.¹ I Norge finns det drygt 80 000 svenskar som arbetar, varav många är gränsgångare. Antalet svenska gränsgångare i Danmark är cirka 33 000 och 3 000 danskar pendlar till Sverige för att arbeta. Men vad innebär det att arbeta i grannländerna när det gäller dina socialförsäkringar och andra försäkringar som är kopplade till ditt arbete? Vilken ersättning kan du räkna med vid sjukdom, arbetsskada, arbetslöshet och föräldraledighet? Hur fungerar det med barnbidrag, efterlevandestöd och pension i grannlandet? Syftet med denna skrift är att du lätt ska hitta nyttig information kring dessa frågor. I skriften beskriver vi vilka ersättningsnivåer som kan utbetalas från olika socialförsäkringar i de skandinaviska länderna, men dessa beskrivningar baseras på fiktiva försäkringsfall och ska inte betraktas som utfästelser om garanterade ersättningar.

¹ Är du veckopendlare till något av skandinaviska länderna eller bor i en gränskommun mellan Norge och Sverige kan särskilda regler gälla för dig.

Socialförsäkringssystemen i Skandinavien

I Danmark administrerar kommunerna socialförsäkringssystemet. Danska socialförsäkringsförmåner utgörs oftast av fasta försäkringsbelopp, som saknar koppling till försäkringstagarens inkomst. Inkomstprövning av ersättningar är också vanligt. Norges och Sveriges socialförsäkringssystem administreras av staten, via Norges Arbeids- och velferdsforvaltning, (NAV) och de svenska myndigheterna Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten. Merparten av de norska och svenska socialförsäkringarna är inkomstrelaterade, men ersättningarna blir inte alltid högre än vad som erbjuds i Danmark på grund av att man begränsar den försäkringsbara inkomsten till en viss nivå, även kallat ersättningstak.

I samtliga skandinaviska länder finns kollektivavtalade förmåner som är kopplade till de lagstadgade och allmänna socialförsäkringarna. Kollektivavtalen vilar på en överenskommelse mellan facket och arbetsgivarna. Dessa förmåner är särskilt viktiga för dig som har en lön som överstiger ersättningstaken för de allmänna socialförsäkringarna. Härigenom kan även din standardtrygget tillförsäkras ifall du skulle bli sjuk, arbetsskadad eller gå i pension.

Gränsgångarnas sociala trygghet regleras av EU

Enligt EU:s förordningar om socialförsäkringsförmåner ska du som gränsgångare vara försäkrad i det EU- eller ESS-land där du arbetar. Har du familj är även dessa försäkrade i arbetslandet trots att ni bor grannlandet. Detta gäller under förutsättning att familjemedlemmarna inte själva arbetar i deras gemensamma boendeland. Tre andra viktiga principer i EU:s förordningar för social trygghet som är av betydelse för dig som gränsgångare är följande:

- Likabehandlingsprincipen tillförsäkrar gränsgångare samma rättigheter och skyldigheter som arbetslandets egna medborgare.
- Sammanläggningsprincipen som innebär att försäkringstid som gränsgångaren har intjänat i ett EU- eller ESS-land kan läggas samman med motsvarande försäkringstid från andra EU- och ESS-länder, om det skulle behövs för att kunna få rätt till en socialförsäkringsförmån.
- Andelsberäkningsprincipen tillämpas vid beräkning av pension. Gränsgångare som tjänat in rätt till pension från mer än ett EU- eller ESS-land har rätt till en proportionellt beräknad pension från varje land hon eller han har tjänat in rätt till pension i.

Från och med 1 maj i år upphörde EU:s förordningar 1408/71 och 574/72 om samordning av de sociala trygghetssystemen för migrerande medborgare inom EU och ersattes av förordningarna EU 883/04 och tillämpningsförordningarna EU 987/09. I likhet med de tidigare förordningarna är syftet att främja den fria rörligheten inom EU. De nya förordningarna innehåller vissa nyheter som berör gränsgångarna:

- Provisoriska utbetalningar av förmåner blir möjligt. I avvaktan på beslut om i vilket land en person ska vara försäkrad kan förmånen utges provisoriskt.

- Pappaförmåner omfattas av samordningsbestämmelserna.
- Förbättrad service och samverkan mellan myndigheter. Socialförsäkringsinstitutioner i medlemsländerna är skyldiga att ge service, information och vägledning till försäkringstagaren.

Vad gör du när du har skaffat dig ett arbete i något av de skandinaviska länderna?

Danmark:

- Först ska du registrera dig hos SKAT, danska skattemyndigheten och få ett danskt personnummer, ett så kallat CPR-nummer och en "forskudsopgørelse" som gör att du slipper betala en högre preliminär skatt på din lön.
- Kontakta den kommun där din arbetsgivare finns för att få ett danskt sjukförsäkringsbevis.
- Kontakta en lämplig A-kassa i Danmark och ansök om medlemskap. När ansökan är beviljad säger du upp ditt A-kassemedlemskap i ditt boendeland.
- Skaffa dig ett bankkonto inklusive ett Nemkonto i Danmark. Bankerna har ofta särskilda konton för gränsgångare. Till ditt Nemkonto utbetalar kommunen eventuella socialförsäkringsersättningar och skatteåterbärningar till dig.
- Kontakta fackföreningen på din arbetsplats för att informera dig om vilka kollektivavtalade förmåner som ingår i anställningen.
- När du påbörjar ditt arbete i Danmark ska du avregistrera dig från NAV i Norge eller Försäkringskassan i Sverige. Om du börjar arbeta på nytt i ditt boendeland ska du återregistrera dig.

Norge:

- I Norge är det din arbetsgivare som är skyldig att anmäla dig som nyanställd hos det lokala NAV-kontoret, som administrerar socialförsäkringarna. Kontakta gärna NAV efter tre veckor för att kontrollera att det har blivit gjort.
- Ansök om norskt personnummer, ett så kallat D-nr hos det lokala Likningskontoret (skattekontoret) där du ska arbeta. Passa på att även ansöka om norskt skattekort som du lämnar till din arbetsgivare
- När du har börjat ditt arbete i Norge ska du avregistrera dig hos ansvarig myndighet i ditt boendeland, hos kommunen i Danmark och hos Försäkringskassan i Sverige.
- Du ska även säga upp ditt medlemskap hos A-kassan i ditt boendeland när du har påbörjat ditt arbete i Norge.

Sverige:

- Kontakta Skatteverket (www.skatteverket.se) och skaffa dig ett svenskt samordningsnummer och en skattsedel som du lämnar till din arbetsgivare. Det är inte ovanligt att din arbetsgivare hjälper dig med dessa ansökningar.
- Är du dansk kan du ansöka om särskild inkomstskatt, vilket innebär att du betalar en lägre skatt men får begränsad avdragsrätt.

- Kontakta lämplig A-kassa i Sverige och ansök om medlemskap, när ansökan är beviljad säger du upp ditt A-kassemedlemskap i ditt boendeland.
- När du har börjat ditt arbete i Sverige ska du avregistrera dig hos ansvarig myndighet i ditt boendeland, hos kommunen i Danmark och hos NAV i Norge.
- Kontakta Försäkringskassan (www.forsakringskassan.se) i Sverige för ytterligare information ifall du behöver registrera dig.
- Du behöver inte anmäla dig till Pensionsmyndigheten som administrerar det svenska pensionssystemet. De får uppgifter om din inkomst och anställning via Skatteverket (www.skatteverket.se) .

Försäkringsguide för gränsgångare

För att du som gränsgångare ska få en överblick av de vanligaste sociala trygghetssystemen och deras ersättningsnivåer i förhållande till motsvarande förmåner i ditt boendeland har vi sammanställt en försäkringsguide, se nedanstående tabell. Mot bakgrund av att försäkringssystemen i respektive land utgår från fasta belopp eller inkomstberäknade ersättningar under särskilda ersättningstak har vi valt att utgå från en inkomsttagare som har en månadsinkomst på 22 000 svenska kronor när vi jämfört förmånssystemen sinsemellan.

Guiden ska läsas på följande sätt:

- Gula fält visar att gränsgångaren får en jämförbar eller en likvärdig förmån och ersättning i arbetslandet som i boendelandet.
- Gröna fält visar att ersättningarna är högre i arbetslandet jämfört med gränsgångarens boendeland.
- Röda fält visar att ersättningarna är lägre eller att förmånerna saknas i arbetslandet.

Ett rödmarkerat fält indikerar att du som gränsgångare bör vara uppmärksam på att du kan få en lägre ersättning eller förlora en förmån som du kan ha behov av, men det finns ofta enkla sätt att komplettera sitt försäkringsskydd. Antingen via de möjligheter som din arbetsgivare kan erbjuda i form av kollektivavtal eller liknande. Eller kontaktar du din fackförening som ofta har förmånliga försäkringar att erbjuda. Många försäkringsbolag och banker har också försäkringar som kan ge dig ett fullgott skydd.

Tabell 1: Försäkringsguide för gränsgångare

Gränsgångarens boendeland	Gränsgångarens arbetsland	Förmåner och sammanlagd ersättningsnivå jämfört med motsvarande förmån i gränsgångarens boendeland (1).				
		Kortvarig sjukdom	Långvarig sjukdom	Varaktig sjukdom	Arbetskada	Deltidsarbetslös
Danmark	Norge	Lika	Lägre	Lägre	Högre	Lägre
	Sverige	Lägre	Lägre	Lägre	Högre	Lägre
Norge	Danmark	Lika	Högre	Högre	Lägre	Högre
	Sverige	lägre	Högre	Högre	Jämförbara	Högre
Sverige	Danmark	Högre	Högre	Högre	Lägre	Högre
	Norge	Högre	Lägre	Lägre	Jämförbara	lägre

1. Sammanlagd ersättningsnivå inkluderar de allmänna och de kollektivavtalade ersättningarna

Gränsgångarens boendeland	Gränsgångarens arbetsland	Förmåner och sammanlagd ersättningsnivå jämfört med motsvarande förmån i gränsgångarens boendeland.				
		Barnbidrag	Föräldraledighets-ersättning	Efterlevandepension till vuxen	Barnpension	Ålderspension
Danmark	Norge	Lägre	Lika	Högre	Högre	Lägre
	Sverige	Lägre	Lägre	Högre	Högre	Lägre
Norge	Danmark	Högre	Lika	Saknas	Saknas	Högre
	Sverige	Lägre	Lägre	Jämförbara	Jämförbara	Jämförbara
Sverige	Danmark	Högre	Högre	Saknas	Saknas	Högre
	Norge	Högre	Högre	Jämförbara	Jämförbara	Jämförbara

Skandinaviens sjukförsäkringssystem

De skandinaviska ländernas förmånssystem vid kortvarig sjukdom har stora likheter med varandra. Samtliga tillämpar en arbetsgivarbetald sjuklöneperiod under sjukfrånvarons första veckor. Ersättningsperioden är begränsad till drygt ett år på den högsta ersättningsnivån och för att återkvalificera sig för en ny ersättningsperiod måste den försäkrade vara frisk under en viss period. Länderna tillämpar också ett tak för hur höga inkomster som kan försäkras. Takhöjden skiftar emellertid betydligt länderna emellan. I Norge försäkras inkomster upp till 36 440 NOK i månaden, medan ersättningstaket i Sverige ligger på 26 500 kr i månaden och 16 544 DKK i månaden i Danmark. Andra utmärkande skillnader för förmånssystemen vid kortvarig sjukdom är att ersättningsnivån skiftar mellan länderna. Av tabell 3 framgår att inkomsttagare i Danmark och Norge får 100 procent av lönen i ersättning vid sjukfrånvaro, medan ersättningen i Sverige uppgår till drygt 78 procent av lönen. Dessutom har Sverige en karensdag och en högre beskattning av försäkringsersättningar vilket ger en ersättningsnivå som ligger väsentligt under de danska och norska nivåerna. För att omfattas av de danska och norska sjukförmånerna måste den försäkrade uppfylla en kvalificeringsperiod på ett antal veckor, medan man i Sverige är försäkrad från första anställningsdagen.

I samtliga skandinaviska länder finns det kollektivavtal som kompletterar det offentliga ersättningsystemen. Härigenom tillförsäkras att inkomsttagare med löner över ersättningstaken får en standardtrygghet vid sjukdom.

Om arbetstagarens arbetsförmåga blir långvarig, vanligtvis efter ett år, erbjuder samtliga skandinaviska länder rehabiliteringsinsatser och arbetsprövning. I Danmark och Norge kan rehabiliteringsinsatserna pågå i fyra till åtta år. I Danmark finns två former av insatser – rehabilitering och flexjobb. Flexjobb kräver att arbetsförmågan är nedsatt med 2/3 eller till hälften. Man får rätt till ett jobb med 100 procent i lön. Arbetsgivaren får en ersättning som motsvarar nedsättningen av arbetsförmågan. Den försäkrade arbetar i motsvarande mån som den kvarvarande arbetsförmågan.

Den norska arbetsavklaringspengen infördes i år och påminner om den Svenska tidsbegränsade sjukersättningen som avskaffades år 2008.² I stället har Sverige infört ett arbetslivsintroduktionsprogram för personer som har förbrukat sina sjukpenningdagar. Programmet pågår i tre månader och genomförs av Arbetsförmedlingen. När programmet avslutas är avsikten att deltagarna ska återgå till arbetsmarknaden, antingen till sitt ordinarie jobb, ett nytt jobb eller bli arbetslös. Saknar programdeltagaren fortfarande arbetsförmåga har hon rätt att åter ansöka om sjukpenning. Om Försäkringskassan inte beviljar sjukpenning och försäkringstagaren saknar anställning eller utbildningsplats blir hon arbetslös.

Danmark har den högsta lagstadgade ersättningen vid långvarig arbetsförmåga, där uppgår månadsbeloppet till 16 293 DKK. Notera att Danmark har ett fast ersättningsbelopp som är oberoende av försäkringstagarens tidigare inkomst. I Norge som använder en inkomstrelaterad ersättning uppgår arbetsavklaringspengen till 66 procent av tidigare inkomst, men högst 15 302 NOK per månad.

² Personer som drabbas av allvarliga sjukdomar eller skador som i ett tidigt skede kan bedömas ge en varaktig nedsättning av arbetsförmåga kan få uförepension istället för arbetsavklaringspeng.

Offentligt anställda i Norge har kompletterande ersättning, via kollektivavtal, när den anställda får arbetsavklaringspengen så att den sammanlagd ersättning blir 66 procent av tidigare lön.

Vid deltagande i det svenska introduktionsprogrammet utbetalas ett så kallat aktivitetsstöd som kan variera mellan 223 till 680 kronor per dag beroende på försäkringstagarens tidigare inkomst och medlemskap i en A-kassa.

Skulle rehabiliteringen och arbetsträningen inte få ett förväntat resultat och försäkringstagarens arbetsförmåga kan anses som varaktigt nedsatt, har de skandinaviska länder ersättningssystem som kan aktualiseras vid en sådan situation. Gemensamt för samtliga tre länder är att de ställer krav på att försäkringstagaren har haft minst tre bosättningsår i landet. Gränsgångarna från EU och ESS-länderna kan tillgodoräkna sig den tid de har bott i sitt hemland för att uppfylla detta krav.

I både Danmark och Norge är ersättningssystemen vid varaktigt nedsatt arbetsförmåga kopplade till ländernas respektive ålderspensionssystem. Medan motsvarande system i Sverige är en del av sjukförsäkringssystemet. Den danska förtidspensionen är lika för alla försäkrade oavsett deras tidigare inkomst. Norge och Sverige tillämpar istället inkomstrelaterade ersättningssystem och har grundersättning för försäkringstagare som saknar eller haft låg inkomst.

I Danmark är förtidspensionen 16 285 DKK i månaden för ogifta och 13 842 DKK för gifta. Pensionen kan sänkas ifall förtidspensionären eller dennes partner har inkomster eller förmögenheter över en viss nivå. Den norska uförepensionen motsvarar i regel 60 procent av försäkringstagarens tidigare inkomst. Den högsta ersättningen som kan utbetalas är 28 280 NOK per månad. I Sverige har personer med varaktigt nedsatt arbetsförmåga rätt till sjukersättning som motsvarar 64 procent av den tidigare inkomsten, dock högst 16 960 kronor per månad. Av tabell 6 framgår att den sammanlagda ersättningen vid varaktigt arbetsoförmåga blir högst för personer som arbetar i Danmark. Tillsammans med de kollektivavtalade förmånerna blir den sammanlagda ersättningen mellan 107 och 80 procent av tidigare inkomst. I Sverige uppgår ersättningen till 75 procent och 66 procent i Norge. De danska kollektivavtalade förmånerna vid förtidspension är inte inkomstrelaterade, utan består av fasta försäkringsbelopp, vars nivåer försäkringstagaren själv kan påverka inom vissa gränser.

Tabell 2: Villkor för de lagstadgade sjukförmånerna i Skandinavien vid kortvarig arbetsoförmåga på grund av sjukdom

Förmåner enligt lag	Danmark	Norge	Sverige
Kvalificeringsperiod för att omfattas av den lagstadgade sjukförmånen	Ja, arbetat 13 veckor eller minst 120 timmar innan sjukskrivningen, eller har rätt till A-kassa. Samt personer som har gått en 18 månaders utbildning.	Ja, ersättning först efter 4 veckors anställning.	Nej, försäkrad från första anställningsdagen.
Arbetsgivarbetald sjuklöneperiod	Ja, dag 1-21 i sjukperioden. Arbetstagaren måste ha arbetat minst 74 timmar de senaste 8 veckorna innan sjukskrivningen. Sjuklönen är 100 % av lön.	Ja, dag 1-16 i sjukperioden, 100 % av lön.	Ja, dag 1-14 i sjukperioden, 80 % av lön.
Karensdag?	Nej	Nej	Ja, första sjukdagen
Ersättningsnivån i de lagstadgade sjukförmånerna	Sygedagspengen uppgår till 100 % av lön under 16 544 DKK eller 3 760 DKK per vecka.	Sykepengen är 100 % av lön under ersättningstaket på 36 440 NOK/månaden.	Sjukpenningen är 77,6 % av lön under ersättningstaket på 26 500 kr/månaden under högst 364 dagar och 72 % under 550 dagar.
Ersättningsperiodens längd	52 veckor under de senaste 18 månaderna. Perioden kan förlängas med 26 veckor vid ansökan om flexjobb, förtidspension, arbetsskadeersättning och vid allvarlig sjukdom.	Högst 365 ersättningsdagar.	Högst 914 dagar. Ersättningsperioden kan förlängas vid allvarlig och svår sjukdom samt vid godkänd arbetsskada.
Återkvalificeringsperiod	Ja, 13 veckor måste gå innan man har rätt till sygedagspeng igen.	Ja, 26 veckor måste gå innan sjukförsäkringen gäller igen.	Ja, 87 dagar måste gå innan sjukpenning kan utbetalas igen.
Beskattningsregler för ersättningen	Ersättningen beskattas som lön.	Ersättningen beskattas som lön.	Ersättning beskattas med en högre skattesats än lön.
Finns Kollektivavtalade förmåner som kompletterar de lagstadgade förmånerna?	Ja, offentligt anställda har full lön under hela sjukskrivningsperioden. Drygt 65 % av de privatanställda har motsvarande villkor.	Ja, offentligt anställda har full lön under hela sjukskrivningsperioden. Cirka 70 % av alla arbetstagare har kollektivavtal som ger full lön vid sjukdom.	Ja, 90 % av de anställda omfattas av kollektivavtal som vanligtvis ger en sammanlagd ersättning på 83 % av lönen.

Tabell 3: Ersättningsnivån vid två olika inkomstnivåer i de skandinaviska länderna vid kortvarig sjukfrånvaro. Lönerna är valutaomräknade och jämförbara (1).

Inkomst	Danmark		Norge		Sverige	
Månadslön	17 028 DKK	27 864 DKK	17 996 NOK	29 448 NOK	22 000	36 000
Ersättning 1:a sjukmånaden	17 028 DKK (100 %)	27 864 DKK (100 %)	17 996 NOK (100 %)	29 448 NOK (100 %)	17 103 (78 %)	24109 (67%)
Månadsersättning under 2:a till 12:e sjukmånaden	16 544 DKK (97 %)	16 544 DKK (59 %)	17 996 NOK (100 %)	29 448 NOK (100 %)	16 838 (77 %)	20 282 (56 %)
Eventuell anställningsförmån avtalsförmån	484 DKK (3 %)	11 320 DKK (41 %)	0	0	2170 (10 %)	11 047 (31 %)
Total månadsersättning under 2:a till 12:e månaden	17 028 DKK (100 %)	27 864 DKK (100 %)	17 996 NOK (100 %)	29 448 NOK (100 %)	19 008 (86 %)	31 329 (87 %)

1. Valutakurs den 11 juni 2010. En svensk krona motsvarade 0,818 norska kronor och 0,774 danska kronor.

Tabell 4: Villkor för de lagstadgade förmånerna i Skandinavien vid långvarig arbetsoförmåga på grund av sjukdom

Förmåner enligt lag	Danmark	Norge	Sverige
Ersättningsform vid långvarig sjukdom	Två system. Dels Revalideringsydelse som är en ersättning som utgår vid rehabilitering. Dels Flexsydelse som utgår till arbetsgivare som erbjuder flexjobb till personer med nedsatt arbetsförmåga. Den anställda får avtalsenlig lön.	Arbetsavklaringspengar. Mottagaren av förmånen förväntas bland annat vara aktiv i behandlingen och medverka i arbetsträning och utbildning.	Arbetslivsintroduktion, ett program för sjukskrivna hos Arbetsförmedlingen.
Kvalificeringskrav	Nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom och minst 3 bosättningsår i Danmark eller inom EU/ESS.	Nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom och minst 3 bosättningsår i Norge eller inom EU/ESS.	Nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom och förbrukat samtliga sjukpenningdagar.
Ersättning	Revalideringsydelsen uppgår till 16 293 DKK/månad för personer över 25 år och till 8 147 DKK/månad för de som är yngre. Ersättningen har ingen koppling till tidigare lön. Person som har blivit beviljad flexjobb men inte fått en anställning har rätt till ledighedsydelse i väntan på ett erbjudande. Ersättningen uppgår till 3 420 DKK i veckan.	Vid inkomstberäknad ersättning kan ersättningsnivån högst motsvara 66 procent av lön. Dock högst 23 185 NOK/månaden.	Istället för sjukpenning får den försäkrade aktivitetsstöd, som lägst är 223 kr/dag och högst 680 kr/dag. Den lägsta ersättningsnivån gäller för personer som inte har kvalificerat sig för A-kassa.
Ersättningsperiod	Revalideringsydelse utbetalas i högst 5 år, finns dock möjlighet till förlängning.	Högst 4 år, eventuellt förlängt med ytterligare 4 år.	3 månader. Därefter kan den försäkrade ansöka på nytt om sjukpenning om arbetsoförmågan kvarstår.
Kollektivavtalade förmåner	Nej.	Ja, enligt avtal så kan offentligt anställda få 66 % av lön tillsammans med arbetsavklaringspeng.	Nej
Övrigt		Barn tillägg utgår till försäkrad med barn under 18 år.	

Tabell 5: Villkor för de lagstadgade förmånerna i Skandinavien vid varaktig arbetsoförmåga på grund av sjukdom

Förmåner enligt lag	Danmark	Norge	Sverige
Ersättningsform	Förtidspension för personer mellan 18-65 år.	Uförepension för personer mellan 18-67 år.	Aktivitetsersättning för personer mellan 19-30 år och sjukersättning för personer mellan 30-65 år.
Kvalificeringskrav	Minst 3 bosättningsår och 40 teoretiska bosättningsår i Danmark eller inom EU/ESS för att få full förtidspension.	Minst 3 bosättningsår och 40 teoretiska bosättningsår i Norge eller inom EU/ESS för full uförepension.	Minst 3 bosättningsår och 40 teoretiska bosättningsår i Sverige eller inom EU/ESS.
Ersättning per månad	Förtidspensionen uppgår till 16 285 DKK i månaden för ogift och 13 842 DKK för gifta.	Uförepension motsvarar i regel 60 % av det beräknade pensionsunderlaget. Den högsta ersättningen som kan utbetalas är 28 280 NOK per månad.	64 % av tidigare lön, dock högst 16 960 kr/månaden.
Kan ersättningen inkomstprövas?	Ja, inkomster av arbete, kapital, aktier och make/maka och sambos inkomst kan sänka förtidspensionen.	Nej.	Nej.
Kan ersättningen kombineras med arbetsinkomster?	Ja, men inkomster över 65 500 DKK/år reducerar förtidspensionen.	Ja, men inkomster över 72 006 NOK sänker Uförepensionen. Vid uförepension på deltid kan ersättningen vilandeförklaras om försäkringstagaren prövar att arbeta.	Ja, men endast 8 timmar i veckan. Ersättningen kan vilandeförklaras i 24 månader vid arbetsprövning.
Ingår efterlevandeskydd i förmånen?	Ja, förtidspensionen utbetalas till efterlevande i tre månader efter dödsfallet.	Nej.	Nej.
Beskattningsvillkor för ersättningen	Beskattas som lön.	Skatten på uförepension är lägre än för lön.	Ersättning beskattas med en högre skattesats än lön.
Finns kollektivavtalade förmåner som kompletterar det lagstadgade skyddet?	Ja, kollektivavtalen innehåller ofta följande förmåner: <ul style="list-style-type: none"> • Supplerande förtidspension, med valfritt belopp på mellan 24 000 och 72 000 DKK/år. • Premiefrielseförsäkring ex 24 000 DKK/år. • Ersättning för kritisk sjukdom utbetalas som ett engångsbelopp på 100 000 DKK. • Kapitalpension på 100 000 DKK. • Frivilliga inbetalning till supplerande arbetsmarknads-pension. 	Ja, kollektivavtalen i offentlig sektor har slutlönsgaranti på mellan 66 % - 70 % av lönen för personer som får uförepension från NAV. Omkring 50 % av de privatanställda har avtalade pensionsplaner som innehåller en så kallad uförelsepensions-komplettering.	Ja, anställd med avtalsförsäkring har vanligtvis 75 % av tidigare lön i ersättning. Premiefrielseförsäkring, som betalar tjänstepensionspremien till och med 65 årsdagen ingår.

1. Beskrivningen bygger på PensionDanmarks avtal, se www.pensiondanmark.dk

Tabell 6: Ersättningsnivån vid två olika inkomstnivåer i de skandinaviska länderna vid varaktig arbetsoförmåga på grund av sjukdom. Lönerna är valutaomräknade och jämförbara (1)

	Danmark		Norge		Sverige	
Månadslön	17 028 DKK	27 864 DKK	17 996 NOK	29 448 NOK	22 000 kr	36 000 kr
Ersättning enligt lag	16 285 DKK (96 %)	16 285 DKK (58 %)	10 798 NOK (60 %)	17 669 NOK (60 %)	14 080 (64 %)	16 960 (47 %)
Exempel på ersättning enligt avtal	2 000 DKK	6 000 DKK	1 080 NOK	1 767 NOK	3 300 (15 %)	10 150 (28 %)
Total månadsersättning	18 285 DKK (107 %)	22 285 DKK (80 %)	11 878 NOK (66 %)	19 436 NOK (66 %)	17 380 (79 %)	27 110 (75 %)

1. Valutomräkningen gjordes enligt den kurs som gällde den 11 juni 2010. Beräkningen för dansk vidkommande utgår från en ogift person. Personerna får även supplerande förtidspension från Pension Danmark på en summa som de själva har valt. Det norska exemplet utgår från att den anställde har uförepensionskomplettering i tjänstpensionsavtalet.

Bra att känna till för dig som gränsgångare när det gäller förmåner vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom i:

Danmark:

- Om det finns ett kollektivavtal på arbetsplatsen utbetalas full lön av arbetsgivaren de första 21 sjukdagarna. Arbetsgivaren kan även därefter fortsätta att betala full lön under den sjukfrånvaron, men får då kompensation från kommunen för sina sjukfrånvarokostnader. Saknas avtal på arbetsplatsen utbetalar kommunen ersättning från första sjukdagen.
- Som anställd på en arbetsplats med kollektivavtal har du möjlighet att inom vissa gränser välja vilket försäkringsbelopp som ska utbetalas ifall du skulle bli förtidspensionär. Nivån på försäkringsbeloppet påverkar vilken premie du ska betala. Prata med din arbetsgivare eller facket på din arbetsplats för ytterligare information om ditt försäkringsskydd.
- Bor du i Sverige eller Norge och har jobbat i Danmark ansöker du om förtidspension hos danska Pensionsstyrelsen (www.penst.dk)
- För att få förtidspension beviljad förväntas kommunen först ha prövat möjligheterna till rehabilitering och fleksjob. Därefter kan frågan om förtidspension tas upp för prövning.
- För ytterligare information kontakta kommunen där din arbetsgivare finns eller Pensionsstyrelsen (www.penst.dk),

Norge:

- Din arbetsgivare är skyldig att betala sjuklön de första 16 sjukdagarna.
- Gränsgångare i Norge ansöker om ersättning från NAV. I likhet med Sverige kan handläggningstiderna i Norge vara långa. Nav internationalt i Oslo som handlägger gränsgångarnas ansökningar om socialförsäkringsförmåner dröjer ibland 4-5 månaders innan besked lämnas i vissa ärenden. Det kan därför vara bra att ha en ekonomisk buffert.
- För ytterligare information kontakta NAV (www.nav.no) eller Grensetjånen (www.gtm.nu).

Sverige:

- Din arbetsgivare är skyldig att betala sjuklön de första 14 sjukdagarna.
- Kontakta din fackförening eller arbetsgivare vid sjukdom för att ansöka om ersättning från den kollektivavtalade sjukförsäkringen.
- I Sverige är det högre skatt på försäkringsersättningar än lön, vilket innebär att vid kortvarig sjukdom får försäkringstagaren en ersättning som motsvarar 72 och inte 80 procent av lönen.
- Som dansk eller norsk gränsgångare i Sverige bör du vara medlem i en a-kassa, vilket garanterar att du får en inkomstrelaterad ersättning ifall du blir långvarigt sjuk och inskriven på Arbetsförmedlingens arbetslivsintroduktion för sjukskrivna.
- För ytterligare information kontakta Försäkringskassan (www.forsakringskassan.se), och Arbetsförmedlingen (www.arbetsformedlingen.se) samt läs Folksam's skrifter Valfärdstendens 2010³ och Vår trygghet 2010.

³ <http://trygghetsspanarna.folksamlogg.se/rapporter/>

Arbetsskadeförsäkringssystemen i Skandinavien

De danska och norska försäkringssystemen för arbetsskador är hybridformer mellan offentlig och privat försäkring. I Danmark är alla arbetsgivare skyldiga att teckna en arbetsskadeförsäkring. Denna försäkring ersätter emellertid enbart kostnader som beror på arbetsolyckor. Arbetsskador som uppstår på grund av arbetssjukdomar hanteras istället av det offentliga systemet. Oavsett om arbetsskadan beror på en sjukdom eller olycka handläggs alla arbetsskadeärenden av den statliga myndigheten Arbejdeskadestyrelsen, som även beslutar om ersättning ska beviljas. För godkända arbetsolyckor utbetalar sedan det privata försäkringsbolagen ersättning till försäkringstagaren, medan ersättningar för godkända arbetssjukdomar utbetalas av ett organ som kallas Arbejdsmarkedet-ErhvervssygdomsSikring (AES).

I Norge har man två parallella ersättningssystem för arbetsskador. Dels är alla arbetsgivare skyldiga att teckna en arbetsskadeförsäkring som gäller vid både sjukdomar och olyckor i arbetet. Dels en offentlig försäkring som administreras av NAV, som också ersätter skador i arbetet som beror på sjukdomar och olyckor.

Arbetsskador som uppstår i Sverige hanteras huvudsakligen inom ramen för den offentliga arbetsskadeförsäkringen som Försäkringskassan administrerar. Till skillnad från de danska och norska arbetsskadeförsäkringarna så ger inte dess svenska motsvarighet någon ersättning för medicinsk invaliditet, utan endast för ekonomisk invaliditet. Anställda i Sverige som omfattas av ett kollektivavtal kan emellertid få ersättning för medicinsk invaliditet och inkomstförluster som inte täcks av den offentliga arbetsskadeförsäkringen. Även i Norge finns kollektivavtal för offentligt anställda som ersätter inkomstförluster som NAV inte kompenserar.

Både den norska och svenska arbetsskadeförsäkringen vilar på skadeståndsrättsliga principer, det vill säga att hela inkomstförlusten ska ersättas vid arbetsskada. I Danmark begränsas ersättningen till 80 procent av försäkringstagarens tidigare inkomst. När vi jämför ersättningsnivån för arbetstagare i två inkomstlägen kan vi konstatera att ersättningsnivån i Norge och Sverige uppgår till 100 procent ifall arbetstagaren även omfattas av ett kollektivavtal. Medan ersättningen i Danmark uppgår till 80 procent.

I Danmark och Norge är det brukligt att arbetsskadeersättningen utbetalas som ett engångsbelopp, vilket inte är tillåtet i Sverige där man istället ger en livränta som utbetalas till och med att försäkringstagaren fyller 65 år.

Tabell 7: Villkor för arbetsskadeförsäkringssystemen i Skandinavien

Förmåner enligt lag	Danmark	Norge	Sverige
Försäkringsform	<p>Arbetsskador som beror på sjukdom hanteras av de offentliga systemet medan olyckor hanteras av de privata försäkringsbolagen. Arbetsgivarna är skyldiga att teckna en arbetsskadeförsäkring.</p> <p>Både olyckor och sjukdomar handläggs och beslutas av Arbejdsskadestyrelsen. Försäkringsbolagen betalar ersättningen för godkända olyckor.</p>	<p>Arbetsskador hanteras av två skilda system, dels den offentliga folketrygdloven som hanteras av NAV. Dels enligt lagen om yrkesskadeförsäkring som vilar på skadeståndsrättsliga principer. Försäkringen administreras av privata försäkringsbolag och är obligatorisk för alla arbetsgivare, utom för statliga myndigheter.</p>	<p>Lagen om arbetsskadeförsäkring som Försäkringskassan administrerar.</p> <p>Försäkringen vilar på skadeståndsrättsliga principer.</p>
Ersättning för medicinsk invaliditet	<p>Ja, minst 5 % invaliditet. Högsta ersättningsbeloppet är 752 000 DKK.</p> <p>Ersättningen sätts ned på grund av ålder. Vid dödsfall får efterlevande ett engångsbelopp på 141 500 DKK. Beloppet är skattefritt.</p>	<p>Ja, så kallad menerstatning (menersättning) både från NAV och den privata arbetsskadeförsäkringen. Ersättningarna samordnas inte.</p> <p>Menerstatningen från NAV utgår med 7 % till 75 % av ett grundbelopp (72 881 x 0,75 = 54 660 NOK).</p>	Nej.
Ersättning för ekonomisk invaliditet	<p>Ja, om förmågan att skaffa inkomst är nedsatt med minst 15 %. Ersättningen beräknas utifrån 80 % av tidigare årsinkomst upp till en årslön på 451 000 DKK. Samt ett övergångsbelopp till efterlevande vid dödsfall som är orsakad av grov oaktsamhet. Efterlevande kan också få ersättning för förlorad försörjning som motsvarar 30 % av den avlidnes inkomst, men högst 135 300 DKK/år i högst 10 år. Efterlevande barn får 10 % av den avlidnes inkomst tills de fyller 18 år och till 20 år om de studerar.</p>	<p>Ja, både från NAV och den privata arbetsskadeförsäkringen.</p> <p>Från NAV kan man få uförepension ifall förmågan att skaffa inkomst är nedsatt med minst 30 %.</p> <p>Från den privata arbetsskadeförsäkringen ska den arbetsskadade få en ersättning som motsvarar hans eller hennes hela inkomstförlust.</p> <p>Ersättningen från NAV och försäkringsbolaget samordnas inte.</p>	<p>Ja, så kallad arbetsskadelivränta. Arbetsförmågan måste vara nedsatt med minst 15 %. Livräntan ska ersätta hela inkomstförlusten upp till 26 500 kr/månaden.</p> <p>Livräntan utbetalas fram till 65 års dagen.</p> <p>Ersättning kan även utgå för merkostnader och tandvård.</p> <p>Vid dödsfall utbetalas omställningslivränta till vuxna och barnlivränta.</p>
Kan ersättningen utbetalas som ett engångsbelopp?	Ja, om arbetsförmågan är under 50 % utbetalas ersättningen som ett engångsbelopp.	Ja, ersättningen från båda försäkringssystemen utbetalas vanligtvis som ett engångsbelopp.	Nej.
Finns kollektivavtalade förmåner som kompletterar det lagstadgade skyddet?	Nej.	Ja, för statsanställda som bland annat ger äldre anställda en högre ersättning än vad NAV utbetalar.	Ja, de så kallade TFA-försäkringarna som dels ersätter medicinsk- och ekonomisk invaliditet. Ger 100 % ersättning för löneförlust över ersättningstaket.

Bra att känna till för dig som gränsgångare när det gäller förmåner vid arbetsskada i:

Danmark:

- Drabbas du av en arbetsskadeolycka i Danmark ska din arbetsgivare anmäla olyckan till Arbejdstilsynet och till det försäkringsbolag där företaget har sin försäkring. Om olyckan kan ge varaktiga men ska försäkringsbolaget skicka anmälan vidare till Arbejdskadestyrelsen. Arbetssjukdomar ska den skadelidande anmäla till Arbejdstilsynet och Arbejdskadestyrelsen. Anmälan om arbetsskada ska göras inom 1 år från olyckstillfället eller att sjukdomen uppstod.
- För ytterligare information kontakta Arbejdsskadestyrelsen (www.ask.dk), www.aes.dk och www.borger.dk samt försäkringsbolaget ALKA (www.alka.dk) eller ditt fackförbund samt läs boken Sociale ydelser 2010.

Norge:

- Arbetsgivaren ska anmäla skadan till NAV och till deras försäkringsbolag. Du måste dock själv vända till NAV och försäkringsbolaget för att ansöka om ersättning för arbetsskadan.
- För ytterligare information kontakta NAV (www.nav.no) och ditt fackförbund och arbetsgivare.

Sverige:

- Om du ska arbeta i Sverige och har en inkomst över den lagstadgade arbetsskadeförsäkringens ersättningstak på 26 500 svenska kronor i månaden bör du ta reda på ifall din arbetsgivare omfattas av kollektivavtalet och därmed har TFA-försäkringen eller tecknat den hos Fora (www.fora.se). Om sådant kollektivavtal finns bör du teckna en individuell olycksfallsförsäkring som ger ersättning vid arbetsskada.
- Skulle du få en arbetsskada i Sverige ska du genast meddela arbetsgivaren och skyddsombudet på din arbetsplats. Arbetsgivaren ska sedan anmäla arbetsskadan till Försäkringskassan. Anmäl din skada även till AFA som administrerar de kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringarna TFA, TFA-KL och PSA.
- För ytterligare information kontakta Försäkringskassan (www.forsakringskassan.se), AFA (www.afa.se) samt läs Folksam's skrifter Vålfärdstendens 2010⁴ och Vår trygghet 2010.

⁴ <http://trygghetsspanarna.folksamlogg.se/rapporter/>

Skandinaviens arbetslöshetsförsäkringssystem.

För samtliga arbetsbaserade socialförsäkringsförmåner i de skandinaviska länderna kvalificerar sig försäkringstagaren genom att arbeta i landet. Om försäkringstagaren sedan skulle bli sjuk, arbetsskadad eller pensionär ska de berörda myndigheterna i arbetslandet handlägga och besluta om försäkringstagaren har rätt till ersättning.

Denna ordning gäller dock inte för ländernas respektive arbetslöshetsförsäkringssystem. Då måste istället försäkringstagaren först kvalificeras sig för arbetslandets arbetslöshetsförsäkringsvillkor, men får ersättningen enligt de villkor som gäller i det land som försäkringstagaren bor i. Det betyder att om en svensk gränsgångare blir heltidsarbetslös i Danmark, måste hon först uppfylla inträdeskraven för den danska arbetslöshetsförsäkringen. Därefter kan hon ansöka om arbetslöshetsersättning hos en svensk A-kassa. Beviljas hennes ansökan utbetalas ersättningen enligt svenska villkor, det vill säga högst 680 kronor per dag, i längst 300 dagar. Hade hon istället bott i Danmark skulle hon kunnat få 752 DKK per dag (16 544 DKK/månad) i två år. Blir gränsgångaren däremot deltidsarbetslös gäller arbetslandets villkor fullt ut. I Sverige är ersättningsperioden vid deltidsarbetslöshet begränsad till 75 dagar, medan motsvarande förmån kan utbetalas i två år i Danmark och Norge.

Ersättningsnivån vid arbetslöshet uppgår till 90 procent i Danmark ifall försäkringstagaren har en tidigare inkomst under ersättningstaket på 16 544 DKK i månaden. I Norge motsvarar ersättningen 62,4 procent av tidigare löneinkomster upp till 36 000 NOK per månad. Både i Danmark och Norge finns det ett särskilt semestertillägg i arbetslöshetsförsäkringen. Unikt för svenskt vidkommande är de kollektivavtalade förmånerna vid arbetslöshet, dels engångs- och periodisk ersättning, dels omställningsstöd för att öka anställningsmöjligheterna för den arbetslöse.

I Sverige och Danmark finns särskilda inkomstförsäkringar för personer som har en löneinkomst som ligger över ersättningstaken i ländernas arbetslöshetsförsäkringar. Försäkringarna gäller endast när försäkringstagaren har rätt till arbetslöshetsersättning från sitt boendeland.

Tabell 8: Villkoren för arbetslöshetsförsäkringarna i Skandinavien

Förmåner enligt lag	Danmark	Norge	Sverige
Inträdeskrav	Försäkringen är frivillig. Varit medlem i en a-kassa i minst 1 år och arbetat heltid minst 52 veckor de senaste 3 åren eller halvtid i minst 34 veckor de senaste 3 åren. Även 18 månaders studier ger rätt till en ersättning. Åldersgräns 19-64 år.	Försäkringen är obligatorisk. Minst 50 % arbetslös. Haft en årsinkomst på minst 109 322 NOK eller minst 218 643 NOK de senaste 3 åren Samt arbetat minst 8 veckor under de senaste 12 veckorna. Åldersgräns 16-66 år.	Arbetslöshetsförsäkringen består av två delar, inkomstrelaterad ersättning som är frivillig och det obligatoriska grundbeloppet. För att få inkomstrelaterad ersättning måste dessa villkor uppfyllas: 1. Grundvillkoret.* 2. Arbetsvillkoret på 6 månaders arbete under de senaste 12 månaderna. 3. Medlemsvillkoret. Varit medlem i A-kassan i 12 månader. Grundbeloppet har man rätt till ifall man uppfyller grund- och arbetsvillkoret. Åldersgräns 20-65 år (gäller inkomstrelaterad ersättning).
Försäkringens ersättningsnivå	Ersättningen motsvarar 90 % av tidigare inkomst. Den högsta månadsersättningen motsvarar 16 293 DKK (752 DKK/dag) vid heltidsarbetslöshet och 11 022 DKK vid deltidarbetslöshet.	Ersättningen motsvarar 62,4 % av tidigare lön upp till 36 000 NOK/månaden.	Den inkomstrelaterade försäkringen ger 80 % av tidigare inkomst, men högst 680 kr per dag, eller 14 970 kr per månad. Grundförsäkringen ger ett grundbelopp på 320 kr per dag.
Ersättningsperiodens längd	Högst 2 år från och med den 1 juli 2010. Tidigare 4 år under en sex års period.	104 veckor vid tidigare lön över 145 762 NOK/år och 52 veckor för personer under denna inkomstgräns.	300 ersättningsdagar. 200 dagar med 80 % av tidigare lön och 100 dagar med 70 % av tidigare lön. 450 dagar för föräldrar med barn under 18 år. Endast 75 ersättningsdagar vid deltidarbetslöshet.
Tillämpas karensdag?	Ja, 3 dagar, som arbetsgivaren ersätter (G-dage) samt 1 månads karens vid studier. 3 veckor vid uppsägning på egen begärand	Ja, 3 dagar. 8 veckor vid uppsägning på egen begärand.	Ja, 7 vardagar. 45 dagar vid uppsägning på egen begäran.
Övriga tillägg	Ja, semestertillägg.	Ja, 17 NOK per barn och dag samt 9,5 % av dagpengen i semestertillägg.	Nej.
Finns kollektiv-avtalade förmåner som kompletterar de lagstadgade förmånerna?	Nej.	Nej.	Ja, engångs- och periodiseradebidrag samt omställningsstöd.

* Grundvillkoret ställer krav på att den arbetslöse ska vara arbetsför och oförhindrad att ta ett arbete, beredd att ta lämpligt arbete, vara anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen, medverka till att upprätta en handlingsplan samt aktivt söka lämpligt arbete.

Bra att känna till för dig som gränsgångare när det gäller förmåner vid arbetslöshet i:

Danmark:

- Är du gränsgångare i Danmark och vill ha en arbetslöshetsförsäkring måste du ansöka om medlemskap i en dansk A-kassa. Vid arbetslöshet återanmäler du dig omgående till en svensk A-kassa och Arbetsförmedlingen eller norska NAV.
- Blir du deltidsarbetslös och är medlem i en dansk A-kassa har du däremot rätt att ansöka om ersättning från dansk A-kassa.
- Är du svensk gränsgångare i Danmark och har en inkomst som ligger väsentligt över svenska arbetslöshetsförsäkringens ersättningstak på 18 700 kronor per månad bör du teckna en individuell inkomstförsäkring via ditt fackförbund.
- En dansk individuell inkomstförsäkring gäller endast för dig som är deltidsarbetslös i Danmark, men inte ifall du blir heltidsarbetslös och lyfter ersättningen från den svenska eller norska arbetslöshetsförsäkringen.
- Som medlem i en dansk fackförening och A-kassa har du rätt att dra av hela A-kasseavgiften och 3 000 DKK för fackföreningsavgiften när du deklarerar din skatt i Danmark.
- För ytterligare information kontakta Danmarks Arbejdsdirektoratet (www.adir.dk) och Öresunddirekt (www.oresunddirekt.com).

Norge:

- Som medlem hos norska NAV ansluts du automatiskt till den norska arbetslöshetsförsäkringen. Vid arbetslöshet återanmäler du dig omgående till en svensk A-kassa och Arbetsförmedlingen eller en dansk A-kassa.
- Har du en inkomst som ligger väsentligt över arbetslöshetsförsäkringen i ditt boendeland bör du teckna en inkomstförsäkring via ditt fackförbund eller försäkringsbolag i boendelandet ifall du vill tillförsäkra dig om att bibehålla din ekonomiska standard ifall du skulle bli heltidsarbetslös i Norge
- Var uppmärksam på att det kan gälla särskilda regler om företaget du arbetar på går i konkurs eller permitterar. Kontakta din fackförbund för ytterligare information.
- För ytterligare information kontakta NAV (www.nav.se) .

Sverige:

- Är du gränsgångare i Sverige och vill omfattas av en arbetslöshetsförsäkring och ersättning vid långvarig sjukdom bör du ansöka om medlemskap i en svensk A-kassa. Vid arbetslöshet återanmäler du dig omgående till en dansk A-kassa eller norska NAV. Även om du inte blir medlem kvalificerar du dig till det obligatoriska grundbeloppet via grund- och arbetsvillkoret och har därmed rätt till ersättning ifall du går med en dansk A-kassa eller återanmäler dig till norska NAV.
- Är du gränsgångare från Danmark och har en inkomst som ligger väsentligt över den danska arbetslöshetsförsäkringens ersättningstak på 16 293 DKK per månad bör du teckna en individuell inkomstförsäkring via ditt försäkringsbolag i Danmark ifall du vill tillförsäkra dig om att bibehålla din ekonomiska standard ifall du skulle bli heltidsarbetslös.
- För ytterligare information kontakta Arbetsförmedlingen (www.arbetsformedlingen.se) Arbetslöshetskassornas samarbetsorganisation (www.samorg.org), Öresunddirekt (www.oresunddirekt.com), Grensetjänsten (www.gtm.nu) samt läs Folksam's skrifter Valfärdstendens 2010 ⁵ och Vår trygghet 2010.

⁵ <http://trygghetsspanarna.folksamlogg.se/rapporter/>

De familjekononomiska systemen i Skandinavien

Gränsgångare med barn har i regel rätt till arbetslandets familjekonomiska förmåner. Om gränsgångarens partner arbetar i deras gemensamma boendeland kan särskilda regler används vid utbetalning och samordning av förmånerna.

Samtliga skandinaviska länder har barnbidrag och betalad föräldraledighetsersättning. Barnbidraget är en så kallad boendebaserad socialförsäkringsförmån, vilket innebär att bidraget utbetalas under förutsättning att föräldrarna bor i landet. Men enligt EU:s regelverk, som syftar till att öka arbetskraftens rörlighet inom unionen, ska gränsgångare även omfattas av boendebaserade förmåner som finns i arbetslandet, trots att de bor i grannlandet. Skulle däremot gränsgångarens partner exempelvis arbeta i Sverige och den andra i Danmark eller Norge och familjen bor i Sverige, utbetalas barnbidraget av den svenska Försäkringskassan. Om det danska eller norska barnbidraget överstiger summan för det svenska, ska norska NAV eller den danska kommunen där arbetsgivaren är placerad betala det mellanskiljande beloppet till gränsgångaren.

Danmark har ett åldersdifferentierat barnbidrag, även kallat barncheck, som successivt sänks ju äldre barnet blir. Bidraget utbetalas kvartalsvis och är som högst när barnet är yngre än två år. I Norge och Sverige får alla barn samma belopp i barnbidrag oavsett ålder. Ensamstående föräldrar i Norge får dubbelt barnbidrag, medan ett flerbarnstillägg för föräldrar med fler än ett barn utbetalas i Sverige. Barnbidraget utbetalas tills barnet fyller 18 år i Danmark och Norge. Åldersgränsen i Sverige är 16 år, men ifall barnet fortsätter att studera kan bidraget utbetalas till och med 20 årsdagen. I tabell 10 visar vi den sammanlagda barnbidragsnivån för en familj med två barn under fem år. Högst blir ersättningen i Danmark och lägst i Sverige.

När vi jämför ersättningsperioden och ersättningsnivån för de skandinaviska ländernas system för föräldraledighet kan vi konstatera att ersättningsnivån är högst i Danmark och Norge och ersättningsperioden är längst i Sverige. För att kvalificera sig för föräldraersättning ställer samtliga länder krav på att föräldrarna har arbetat en viss period innan barnet föds. Kvalifikationstiden är kortast i Danmark och längst i Sverige. Gränsgångare kan givetvis tillgodoräkna sig arbetstid från boendelandet eller annat EU/ESS-land om de ansöker om föräldraersättning i arbetslandet. Ersättningsperioden är 480 dagar i Sverige, men full ersättning (föräldrapenning) på 80 procent av tidigare lön utbetalas under högst 390 dagar. Under resterande 90 dagar är ersättningen 180 kronor per dag. Ersättningstaket för föräldrapenning ligger på 10 prisbasbelopp, vilket i år ger en dagersättning på 901 kronor.⁶

I Norge har föräldrarna möjlighet att antingen ta ut ledigheten under 46 veckor med en ersättning som motsvarar 100 procent av tidigare lön eller under 56 veckor med 80 procent av tidigare lön. Den högsta försäkringsbara inkomsten, är 36 440 NOK per månad. Den danska föräldraersättningen motsvarar 100 procent av lönen, men högst 3 821 DKK i veckan i högst 52 veckor.

⁶ 1 prisbasbelopp motsvarar 42 400 kr.

Både i Danmark och Norge är de första veckorna av föräldraledigheten reserverade för mamman. I Norge är 10 veckor av ledigheten vikta för papporna och i Sverige har respektive förälder tre månader som de inte kan dela med varandra. I Danmark och Sverige har papporna möjlighet att ta ut ett antal veckor i anslutning till förlossningen.

I Danmark och Sverige finns kollektivavtal som kompletterar den offentliga föräldraersättningen. I tabell 13 visar vi att den sammantagna ersättningen under de första tre månaderna uppgår till 100 procent av tidigare lön i Danmark och Norge, medan motsvarande andel i Sverige är 87 procent.

Om gränsgångarens partner är socialförsäkrad i deras gemensamma boendeland och arbetar där har han eller hon rätt att ta ut föräldraledigheten enligt boendelandets regler. Då kommer ett system för avräkning av föräldraledigheten som tagits ut i arbetslandet att användas från den tid man har rätt till i boendelandet och vice versa.

Om barnet blir sjukt och behöver vård i hemmet har föräldrar i Sverige rätt till så kallad tillfällig föräldrapenning på 80 procent av tidigare lön (högst 676 kronor per dag) i högst 120 dagar per barn och år. Skulle barnet drabbas av en allvarlig sjukdom är antalet ersättningsdagar obegränsat. I Norge har föräldrar rätt till 10 vård dagar för barn per år med full lön (20 dagar för ensamstående föräldrar). I Danmark har föräldrarna i regel endast rätt att ta ledigt en dag när barnet blir sjukt. Full lön kan utbetalas om det ingår i anställningskontraktet eller i gällande kollektivavtal på arbetsplatsen. Offentligt anställda har rätt till två dagars ledighet med full lön vid vård av sjukt barn. I likhet med Sverige har föräldrar som arbetar i Danmark och Norge möjlighet att få ersättning ifall deras barn får en allvarlig sjukdom och är i behov av sjukhusvård eller liknande.

Tabell 9: Villkor för barnbidragssystemen i de skandinaviska länderna

Förmåner enligt lag	Danmark	Norge	Sverige
Barnbidrag	<p>Barnfamiljbidrag, även kallad "barnchecken" utbetalas kvartalsvis till föräldrar som är fullt skatteskyldiga i Danmark.</p> <p>Checken utbetalas per kvartal enligt följande åldersindelning:</p> <p>0-2 åringar: 4 247 DKK 3-6 åringar: 3 362 DKK 7-17 åringar: 2 645 DKK</p>	<p>Barnetrygd är ett månadsbidrag som utbetalas till alla barn under 18 år.</p> <p>Ensamstående föräldrar får dubbelt barnbidrag.</p> <p>Ordinarie bidrag är 970 NKK per månad.</p>	<p>Barnbidrag är på 1050 kr per barn samt ett flerbarnstillägg på följande nivåer:</p> <p>100 kr för andra barnet 454 kr för tredje barnet 1314 kr för fjärde barnet 2364 kr för femte och 3414 kr för sjätte barnet.</p> <p>Barnbidraget utbetalas till och med att barnet fyllt 16 år eller till 20 årsdagen ifall barnet studerar.</p>
Övriga förmåner		<p>Kontantstötte (vårnadsbidrag). Utbetalas till föräldrar som inte använder offentlig barnomsorg, helt eller delvis.</p> <p>Barnen måste vara mellan 1 till 3 år (max 23 månader per barn). Fullt bidrag är 3 303 NKK per månad.</p> <p>Även gränsgångare kan få bidraget. Därutöver finns särskilda skatteförmåner till barnfamiljer, exempelvis avdrag för barnpassning.</p>	

Tabell 10: Barnbidragsnivån för en barnfamilj med två barn i de skandinaviska länderna per månad. Barnen är 2 respektive 5 år

Förmån	Danmark	Norge	Sverige
Barnbidrag för två barn	2 535 DKK	1 940 NOK	2 200 kr
I svenska kronor	3 224 kr	2 327 kr	-

* valutakursen den 16 augusti 2010

Tabell 11: Villkor för ersättningsförmånerna vid föräldraledighet i de skandinaviska länderna

Förmåner enligt lag	Danmark	Norge	Sverige
Föräldraledighet	<p>Barselsorlov ger föräldrarna rätt till 52 veckors betald ledighet. 4 veckor till mamman innan förlossningen och 2 veckor till pappan i anslutning till förlossningen. Därefter har mamman 14 veckor betald ledighet och därefter kan föräldrarna dela på de återstående 32 veckorna.</p> <p>Därutöver har föräldrarna rätt att ta ut 32 veckors obetald ledighet. Arbetsgivaren erbjuder i vissa fall full lön under denna tid.</p> <p>Ledigheten kan tas ut tills barnet fyllt 9 år.</p> <p>Ersättningen är 100 % av lön upp till en lön som motsvarar 16 544 DKK/månad eller 752 DKK/dag.</p> <p>Barselsorlov gäller per graviditet och inte per barn, ledigheten blir därför inte längre om man föder fler barn vid samma tillfälle.</p> <p>Om mamman vid födelsen lider av graviditetsbetingande sjukdomar kan hon ha rätt till 46 veckors orlovsledighet.</p> <p>Om barnet är dödfött, dör eller adopteras bort i anslutning till förlossningen har mamman rätt till 14 veckors orlovsledighet.</p>	<p>Föräldrar har rätt till föräldrapeng i antingen 46 veckor med 100 % ersättning eller 56 veckor med 80 % ersättning av tidigare lön upp till 36 440 NOK/månad.</p> <p>Ledigheten fördelas enligt följande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 veckor innan och 6 veckor efter förlossningen är mammaveckor. • Tio pappaveckor. • Övriga veckor kan delas. <p>Föräldrapengen kan tas ut till och med att barnet fyller 3 år.</p>	<p>Rätt till föräldrapenning i 480 dagar.</p> <p>Föräldrapenningen motsvarar 80 % av lönen i 390 dagar. Dock högst 901 kr/dag. De resterande 90 dagar sänks föräldrapenningen till 180 kr/dag.</p> <p>Ledigheten kan tas ut 60 dagar innan förlossningen och fram tills att barnet är åtta år eller gått ut första klass.</p> <p>Respektive förälder har tre månader vardera vikta för sig. Dessa kan alltså inte delas emellan dem.</p> <p>Om man föder fler barn samtidigt får man ytterligare 180 föräldrapenningsdagar per barn.</p> <p>Jämställdhetsbonus utbetalas på högst 13 500 kr ifall båda föräldrarna delar föräldraledigheten lika mellan sig. Bonusen sker i form av en skattereduktion.</p>
Kvalifikationskrav för att ha rätt till föräldraersättning	Föräldrarna måste ha arbetat i minst 13 veckor innan ledigheten och minst 120 timmar.	Föräldrarna måste ha en pensionsgrundad inkomst minst 6 månader innan stödperioden. Inkomsten måste minst motsvara ett grundbelopp.	Föräldrarna måste ha varit försäkrad för en sjukpenning på minst 60 kr under minst 240 dagar i följd före barnets födelse.
Finns särskild havandeskapsersättning som utbetalas på grund av kvinnan har en olämplig arbetsmiljö?	Gravida har rätt till tjänstledigt mellan 4 till 8 veckor innan beräknad födsel.	Ja, svangerskapspengar som motsvarar 100 % av lön. Ersättningen ges till friska gravida kvinnor som inte kan fortsätta arbeta på grund av riskerna att skada fostret.	Ja, havandeskapspenning när kvinnan inte får arbeta på grund av faror i arbetsmiljön eller på grund av att graviditeten förhindrar fortsatt arbete.
Finns kollektivavtalade förmåner som kompletterar de lagstadgade förmånerna?	Ja, anställda med kollektivavtal får ofta en kompletterade ersättning under 6 månader så att den sammanlagda ersättningen motsvarar 100 % av lönen.	Nej.	Ja, anställda med kollektivavtal får en sammanlagd ersättning på närmare 90 % av lönen under minst 3 månader. Offentligt anställda får kompletteringen under 270 eller 360 dagar.

Tabell 12: Villkor för förmåner som gäller vid vård av sjukt barn i de skandinaviska länderna

Förmåner enligt lag eller avtal	Danmark	Norge	Sverige
Ersättning vid vård av sjukt barn	<p>Privatanställda har rätt till en dags ledighet när barnet är sjukt, men inte rätt till ersättning om det inte finns avtal om detta. Offentligt anställda har rätt till två dagars ledighet med full lön.</p> <p>Lider barnet av en allvarlig sjukdom som kräver sjukhusvård i mer än 12 dagar har föräldrarna rätt att få sygedagpeng. För ensamstående föräldrar krävs inte att vården sker i mer än 12 dagar.</p>	<p>Varje förälder har rätt till 10 vård dagar per år med full lön. Ensamstående har 20 dagar.</p> <p>Om barnet har en allvarlig sjukdom har föräldrarna rätt till så kallad pleiepeng.</p>	<p>Ja, tillfällig föräldrapenning under 120 dagar per barn och år.</p> <p>Tillfällig föräldrapenning motsvarar 80 % av lönen, dock högst 676 kr/dag eller 20 280 kr/månad.</p> <p>Ensamstående föräldrar som är sjuk kan överlåta denna rätt till annan person för att ta hand om barnet.</p>

Tabell 13: Exempel på ersättningsnivån vid föräldraledighet under de första tre månaderna efter barnets födsel, bruttoersättning i svenska kronor per månad samt andel av lön (1)

Förmåner	Danmark		Norge		Sverige	
	17 028 DKK	27 864 DKK	17 996 NOK	29 448 NOK	22 000	36 000
Månadslön	17 028 DKK	27 864 DKK	17 996 NOK	29 448 NOK	22 000	36 000
Lagstadgad ersättning /månad	16 544 DKK (97 %)	16 544 DKK (59 %)	17 996 NOK (100 %)	29 448 NOK (100 %)	16 838 (76 %)	27 030 (75 %)
Kollektivavtalad ersättning per månad	484 DKK (3 %)	11 320 DKK (41 %)	0	0	2 200	4 133
Total månadsersättning per månad	17 028 DKK (100 %)	27 864 DKK (100 %)	17 996 NOK (100 %)	29 448 NOK (100 %)	19 038 (87 %)	31 163 (87 %)

1. Valutakurs den 11 juni 2010. En svensk krona motsvarade 0,818 norska kronor och 0,774 danska kronor. Beräkningen för svensk del baseras på ITP-avtalet.

Bra att känna till för dig som är gränsgångare i Skandinavien när det gäller familjeekonomiska förmåner i:

Danmark:

- Om din partner är socialförsäkrad i Sverige eller Norge och arbetar där har han eller hon rätt att ta ut föräldraledighet enligt boendelandets regler. Då kommer ett system för avräkning av föräldraledigheten som man har tagit ut i Danmark användas från den tid man har rätt till i Sverige eller Norge och vice versa. För barn födda efter den 3 juli 2006 gäller dock att den föräldern som arbetar i Danmark har rätt till 16 veckors föräldraledighet i Danmark utan att dagar som tagits ut i Sverige avräknas på den danska föräldrapenningen.
- Som blivande mor ska man informera sin arbetsgivare 3 månader innan förlossningen är planerad och hur man planerar ta ut sin föräldraledighet. Fäderna ska informera sin arbetsgivare fyra veckor innan förlossningen om han önskar ta ut föräldraledighet.
- Som privatanställd i Danmark har du rätt till en dag för vård av sjukt barn i hemmet men du har inte rätt till lön om det inte framgår av anställningsavtalet. Är du anställd av kommunen eller staten har du rätt till två dagars ledighet med full lön.
- Om du är gränsgångare i Danmark och har barn tillsammans med en partner som arbetar och bor i Sverige eller Norge kommer barnbidraget att utbetalas i boendelandet. I och med att barnbidraget är högre i Danmark kan du ansöka hos den danska kommunen där din arbetsgivare har sin verksamhet att utbetala mellanskillnaden.
- För ytterligare information gå in på hemsidorna www.borger.dk och www.oresunddirekt.com.

Norge:

- Du ansöker om föräldraledighet hos ditt lokala NAV-kontor. Arbetsgivaren ska lämna in en blankett om inkomst- och skatteupplysningar.
- Vill du ha ett flexibelt uttag av din föräldraledighet måste du komplettera din ansökan med ett arbetsavtal från din arbetsgivare. NAV har avtalsmallar som kan användas.
- För ytterligare information gå in på hemsidorna www.nav.no och www.gtm.no.

Sverige:

- Om du vill ha föräldrapenning måste du anmäla det till Försäkringskassan.
- Enligt den svenska föräldraledighetslagen har du rätt till att ta ut din föräldraledighet under en sammanhängande period eller dela upp ledigheten i högst tre perioder varje kalenderår. Du kan också komma överens med arbetsgivaren om att dela upp ledigheten på mer än tre perioder varje år. Vill du veta mer om föräldraledighetslagen ska du vända dig till arbetsgivaren eller till fackföreningen på din arbetsplats.
- För ytterligare information kontakta Försäkringskassan (www.forsakringskassan.se), Öresunddirekt (www.oresunddirekt.com), Grensetjänsten (www.gtm.no) samt läs Folksam's skrifter Valfärdstendens 2010⁷ och Vår trygghet 2010.

⁷ <http://trygghetsspanarna.folksamlogg.se/rapporter/>

Efterlevandesstödssystemen i de skandinaviska länderna

Offentliga och obligatoriska system för efterlevandestöd för vuxna och barn finns i Norge och Sverige, men saknas i Danmark. Grundprinciperna för de norska och svenska efterlevandepensionerna för vuxna är snarlika varandra. Makar eller partner måste ha bott tillsammans stadigvarande under de senaste fem åren eller har eller väntade barn vid dödstillfället för att kvalificera sig för ersättning. Den norska efterlevandepensionen för vuxna utbetalas till och med 67 årsdagen. Den svenska motsvarigheten, omställningspension, utbetalas under högst 12 månader. Har den efterlevande barn under 18 år kan så kallad förlängd omställningspension utbetalas i ytterligare 12 månader eller till och med att det yngsta barnet fyller 12 år. Nivån på efterlevandepensionen i Norge och Sverige är kopplad till den avlidnes pensionsrätt. Om pensionsgrundad inkomst saknas eller är för låg utbetalas ett garantibelopp.

Efterlevande till personer som har arbetat i Danmark kan ha rätt till ett engångsbelopp på 50 000 DKK från det avgiftsbaserade pensionssystemet ATP-systemet, samt ett inkomstprövat efterlevandebelopp på högst 12 722 DKK.

Kollektivavtalade efterlevandeförmåner till vuxna finns i samtliga skandinaviska länder. Offentligt anställda i Sverige har obligatorisk efterlevandepension. Därutöver har de en grupplivförsäkring (TGL), en försäkring som också är obligatorisk i kollektivavtalen för privatanställda. Som privatanställd har man möjlighet att välja ett återbetalningsskydd för sin tjänstepension, vilket innebär det intjänade pensionskapitalet utbetalas till efterlevande. Även ett så kallat familjeskydd kan ingå i tjänstepensionen. Det är en försäkring som garanterar efterlevande ett valfritt försäkringsbelopp under ett visst antal år till efterlevande. I Danmark kan anställda med kollektivavtal välja försäkringsbelopp för grupplivförsäkringen och kapitalförsäkringen som utfaller om försäkringstagaren avlider under yrkesverksam ålder. Grupplivförsäkringar finns även i de norska kollektivavtalen, men har under de senaste åren börjat avvecklas inom den privata sektorn.

Barnpension som utbetalas till barn som förlorar en eller båda föräldrarna finns i Norge och Sverige. I Danmark kan efterlevande barn få ett engångsbelopp på 50 000 DKK om den avlidne föräldern omfattades av ATP-systemet. I Sverige är barnpensionen kopplad till den avlidnes förälderns pensionsgrundande inkomst. Om sådan inkomst saknas eller är för låg utbetalas istället ett efterlevandestöd. Barnpension eller stödet utbetalas tills barnet fyller 18 år eller 20 år om han eller hon fortsätter att studera. Den norska barnpensionen motsvarar en viss andel av ett grundbelopp (72 881 NOK).

Via kollektivavtal kan efterlevande barn i samtliga skandinaviska länder få en kompletterande ersättning ifall deras föräldrar avlider. Barn till offentligt anställda i Sverige får barnpension och barnbeloppet i grupplivförsäkring (TGL). Barn till privatanställda kan dels omfattas av barnbeloppet i grupplivförsäkringen, dels familjepension som förekommer bland privatanställda tjänstemän. Barnen kan även bli förmånstagare för det frivilliga återbetalningsskyddet i tjänstepensionen.

I Danmark återbetalas den avlidnes hela tjänstepensionskapital till efterlevande med minst 400 000 DKK oavsett hur mycket den avlidne hade tjänat in. Kollektivavtalen omfattar vanligtvis även grupplivförsäkring med valfritt försäkringsbelopp.

Barn kan vara förmånstagare för båda dessa belopp. Norska tjänstepensioner (OTP) har återbetalningsskydd och kan även inkludera efterlevandepension till vuxen och barnpension.

Tabell 14: Villkor för efterlevandestödssystemen för vuxna i de skandinaviska länderna

Förmån:	Danmark	Norge	Sverige
Efterlevandeskydd för vuxen	Två förmåner finns. Dels ett engångsbelopp enligt reglerna för ATP på 50 000 DKK som utbetalas till efterlevande med barn under 18 år. Dels ett inkomstprövat efterlevandehjälp som utbetalas som ett engångsbelopp på 12 722 DKK.	Efterlevandepension (Ytelser till gjenlevende ektefelle).	Två förmåner: <ul style="list-style-type: none"> • Omställningspension i 12 månader. • Förlängd omställningspension till efterlevande med barn under 18 år.
Villkor	För att få det inkomstprövade efterlevandestödet krävs att man ha levt stadigvarande tillsammans i tre år innan dödsfallet.	Gifta eller partner som bott tillsammans de senaste 5 åren. Även sambo kan omfattas av förmånen ifall de har barn eller väntade barn vid dödsfallet. Den avlidne måste ha varit medlem i folketrygden 3 år innan dödsfallet. Normalt ges pensionen fram till 67 års dagen.	Båda förmånerna kräver en försäkringstid i Sverige på minst 3 år. Rätt till omställningspension har den som varit gift och stadigvarande levt tillsammans med den avlidne de senaste fem åren eller väntar eller har gemensamma barn under 18 år. Även sambo kan omfattas om de har bott stadigvarande tillsammans de senaste fem åren och tidigare har varit gifta eller har gemensamma barn. Förlängd omställningspension utbetalas till efterlevande med barn under 18 år.
Ersättning	Efterlevandehjälpen är på högst 12 722 DKK för personer som tjänar under 203 539 DKK/år. Vid inkomster över 318 026 DKK/år utbetalas ingen efterlevandehjälp.	Efterlevandepensionen utgår som grundpension och tilläggspension. Full grundpension får man ifall den avlidne har bott i Norge i 40 år. Tilläggspensionen beräknas på tidigare arbetsinkomst och efterlevande får 55 % av denna pension. Efterlevandepensionen sänks ifall mottagaren har egen arbetsinkomst.	Omställningspension och förlängd omställningspension är minst 7 526 kr per månad eller högst 55 % av den avlidnes efterlevandepensionsunderlag. Förlängd omställningspension utbetalas i minst 12 månader och längst 11 år. Ersättningen upphör ifall efterlevande gifter om sig eller fyller 65 år.
Övrigt		Ett behovsprövat begravningsstöd på högst 18 744 NOK.	
Finns efterlevandeskydds-förmåner i kollektivavtalen?	Ja, grupplivförsäkringar som ofta ingår i avtalen. Den anställda kan vanligtvis välja ett ersättningsbelopp som ligger mellan 0 - 1 miljon DKK, samt återbetalningsskydd på pensionskapitalet, dock minst 400 000 DKK.	Ja, både inom offentlig och privat sektor finns olika former av grupplivförsäkringar. Efterlevandepension kan ingå i tjänstepensionsavtalen (OTP).	Ja, för offentligt anställda är efterlevandeskyddet obligatoriskt. Många privatanställda tjänstemän med inkomst över 32 000 kr/månaden har familjepension. För övriga privatanställda finns det möjlighet att frivilligt teckna återbetalnings- och familjeskydd.

Tabell 15: Villkor för de lagstadgade förmånerna till efterlevande barn i Skandinavien

Efterlevandeskydd för barn	Danmark	Norge	Sverige
Lagstadgad barnpension eller liknade	Enligt reglerna för ATP (se nästa kapitel om pension) kan ett engångsbelopp på 50 000 utbetalas till efterlevande med barn under 18 år.	Ja, barnpension för barn under 18 år som mister en eller båda föräldrarna. Om barnet studerar och en förälder avlider på grund av yrkesskada utbetalas barnpension till 21 årsdagen. Ersättning: Äldsta barnet får 40 % av ett grundbelopp och det andra barnen får 25 % av grundbeloppet. (1) Dör båda föräldrarna så får det äldsta barnet en ersättning som motsvarar gjenlevendepensjon. Nästa barn får 40 % av ett grundbelopp och de andra 25 % av grundbeloppet. Ersättningen delas lika mellan barnen. Pensionen reduceras ifall förälderns bostättningsstid i Norge varit kortare än 40 år.	Barnpension som motsvarar minst 30 % och högst 100 % av den avlidne förälderns efterlevandepensionsunderlag beroende på antalet barn och deras ålder. Har den avlidne föräldern låg eller saknar helt pensionsgrundande inkomst utgår istället efterlevandestöd som motsvarar 40 % av ett prisbasbelopp per år för första barnet (2).
Finns kollektivavtalade förmåner som kompletterar de lagstadgade förmånerna?	Ja, återbetalningsskydd på minst 400 000 DKK som barn kan vara förmånstagare till.	Ja, tjänstepensionsavtalen för offentligt anställda har efterlevandeförmåner för barn. Inom privat sektor finns det tjänstepensionsavtal med barnpension.	Ja, för offentligt anställda är efterlevandeskydd till barn obligatoriskt. Privatanställda kan välja att deras barn ska vara förmånstagare för grupplivförsäkringen (TGL) och tjänstepensionens återbetalningsskydd.

1. Ett grundbelopp motsvarar 72 881 NOK i år.
2. Ett prisbasbelopp motsvarar 42 400 kr i år.

Bra att känna till för dig som är gränsgångare i Skandinavien när det gäller förmåner till efterlevande i:

Danmark

- Är du gränsgångare i Danmark bör du kontrollera att din arbetsgivare omfattas av ett kollektivavtal som ger ersättning vid dödsfall.
- Skulle du sakna kollektivavtal på din arbetsplats bör du teckna en livförsäkring eller liknande ifall du har behov av detta. Ofta erbjuder fackföreningen på din arbetsplats förmånliga försäkringar.
- Som efterlevande till en gränsgångare i Danmark ansöker man om engångsbeloppet från ATP hos www.atp.dk. När det gäller de kollektivavtalade förmånerna rekommenderas att man kontaktar den avlidnes arbetsgivare och fackförening.
- För ytterligare information besök hemsidorna www.borger.dk och www.atp.dk.

Norge

- Ansökan om efterlevandestöd i Norge görs hos det lokala NAV-kontoret som bistår med ytterligare upplysningar och blanketter. NAV-Pensjon i Oslo handlägger ärendet, vilket normalt tar en månad.
- Som efterlevande till gränsgångare i Norge bör man även kontakta den avlidnes arbetsgivare för ytterligare information om eventuellt efterlevandeskydd som är kopplat till tjänstepensionen (OTP).
- För ytterligare information kontakta NAV (www.nav.no).

Sverige

- Ska du ansöka om efterlevandepension till vuxen eller barnpension och bor i Danmark eller Norge kan du kontakta Pensionsmyndigheten via denna e-postadress: international@pensionsmyndigheten.se.
- Om du är privatanställd och omfattas av ett kollektivavtal bör du kontrollera att ditt efterlevandeskydd är anpassat efter din familjs behov. Sambo är inte alltid förmånstagare för grupplivförsäkringen, utan måste anges särskilt. Återbetalnings- och familjeskydd är frivilligt. Tala med arbetsgivaren och fackföreningen på din arbetsplats för ytterligare information.
- Skulle du sakna kollektivavtal på din arbetsplats bör du teckna en livförsäkring eller liknande ifall du har behov av detta. Ofta erbjuder fackföreningen på din arbetsplats förmånliga försäkringar.
- För ytterligare information kontakta Pensionsmyndigheten (www.pensionsmyndigheten.se) samt läs Folksam's skrifter Välfärdstendens 2010⁸ och Vår trygghet 2010.

⁸ <http://trygghetsspanarna.folksamlogg.se/rapporter/>

De skandinaviska pensionssystemen

De offentliga pensionssystemen i Skandinavien har genomgått stora förändringar det senaste decenniet. Sverige införde ett avgiftsbestämt ålderspensionssystem år 1999 som bygger på livsinkomstprincipen. Ju mer man arbetar och tjänar desto mer pengar spar man på sitt pensionskonto. På alla inkomster av tjänst upp till 31 800 kronor i månaden betalar man en avgift på 18,5 procent. Den största delen, 16 procent, bokförs på varje pensionssparares individuella konto, men pengarna används av staten för att betala pensionerna åt dagens pensionärer. Resterande del, 2,5 procent, överförs till pensionsspararnas egna konton i premiepensionssystemet. Ansvar för värdeutvecklingen på dessa pengar ligger helt i våra egna händer som pensionssparare. Vi förväntas att aktivt placera vårt kapital i några av systemets närmare 800 fonder så att avkastningen blir så hög som möjligt. Avstår vi från detta val, placeras kapitalet i det statliga årskullsförvaltningsalternativet. Inkomst- och premiepension kan tidigast tas ut från och med 61 årsdagen. Personer som saknar rätt eller har en låg inkomstpension har rätt till garantipension från och med 65 årsdagen.

Parallellt med förändringarna av det allmänna pensionssystemet har de kollektivavtalade tjänstepensionssystemen successivt övergått från förmåns- till avgiftsbestämda pensioner. Framöver kommer inte antalet tjänsteår och slutlön avgöra pensionsnivån, utan avkastningen på inbetalda avgifter. Tjänstepensionsförvaltarna har därför byggt upp valsystem där anslutna pensionssparare kan välja mellan olika fonder och traditionella pensionsförsäkringar.

Norge sätter ett nytt allmänt pensionssystem nästa år som i vissa delar liknar det svenska systemet bortsett från att norrmännen har avstått från premiepensionsdelen. Den norska inkomstpensionen finansieras med en avgift på 18,1 procent som alla förvärvsarbetande betalar. Den som saknar inkomstpension har rätt till garantipension. I dag är pensionsåldern 67 år i Norge, men de som kommer att omfattas av det nya systemet kan lyfta pension från och med 62 årsdagen.

Det danska pensionssystemet består dels av en förmånsbestämd folkpension, dels en avgiftsbestämd ATP-livslång pension. Folkpensionen utgörs av ett grundbelopp och ett pensionstillägg för personer som saknar ATP eller tjänstepension från arbetet. Grundbeloppet minskas ifall pensionären får inkomst av arbete., privat pensionsförsäkring eller kapital. Pensionstillägget kan även minskas ifall pensionären har privat pensionsförsäkring, kapitalförmögenhet eller lever tillsammans med en person som har en hög inkomst. Danska Folketinget beslutade nyligen att pensionsåldern ska höjas i takt med att medelåldern höjs i landet. I dag är pensionsålder 65 för personer födda före 1959 och gradvis höjas till 67 år för personer som är födda efter detta år. Ett begränsat efterlevandeskydd finns i den danska folkpensionen och den svenska premiepensionen.

I samtliga av de skandinaviska länderna spelar de kollektivavtalade tjänstepensionerna en betydande roll för pensionärernas sammanlagda pension. I både Sverige och Danmark uppskattar man att drygt 90 procent av de heltidsanställda har en tjänstepensionslösning som vilar på kollektivavtal eller liknande. I Sverige kan de anställda ofta välja att placera sina pensionspengar i traditionell pensionsförsäkring och/eller fonder.

Utbudet av fonder är ofta mycket stort. Om pensionsspararen avstår att välja en pensionsförvaltare placeras hennes pensionspengar i ett så kallat icke-valsalternativ.

Norge har dels obligatorisk tjänstepension (OTP), dels Avtalefestet pensjon (AFP). Sedan 2006 är norska arbetsgivare skyldiga enligt lag att erbjuda de anställda en tjänstepension. Antingen tecknar företaget pensionen hos ett försäkringsbolag eller inrättar en egen pensionskassa. Företagen kan välja att erbjuda en förmånsbestämd eller en avgiftsbestämd tjänstepension. Företagaren har stor frihet att själv utforma pensionsavtalet vad gäller ersättnings- och premienivåer, sjuk- och efterlevandeförmåner. Vanligtvis betalar arbetsgivaren hela pensionspremien men det förekommer också att arbetstagaren betalar en mindre del själv. Om företaget väljer en avgiftsbestämd tjänstepensionslösning har de anställda möjlighet att placera sitt pensionskapital i allt från ett bankkonto till aktiefonder. De förmånsbestämda tjänstepensionsavtalen erbjuder ofta en pensionsnivå på 66 procent av slutlönen i en sammanlagd pension, det vill säga allmän- och tjänstepension. Medan pensionsnivån för de avgiftsbaserade tjänstepensionerna beror på hur mycket försäkringstagaren har sparat ihop och hur avkastningen har varit.

Den norska AFP-pensionen vilar på avtal mellan facket, arbetsgivarna och staten. Staten finansierar 40 procent av kostnaden medan arbetsgivarna står för resten. Endast anställda på arbetsplatser med kollektivavtal för AFP har rätt till AFP-pension. Samtliga offentligt anställda har AFP-pension och drygt 70 procent av de privatanställda. Den anställde måste ha arbetat minst 10 år från det året hon eller han fyllde 50 år för att AFP-tillägget på 950 NOK per månad för privatanställda ska utbetalas. Beloppet är skattefritt. För offentligt anställda är AFP-tillägget 1 700 NOK per månad men skattepliktigt.

Danska tjänstepensioner administreras av pensionskassor som vanligtvis bedriver en mer enhetlig förvaltning av pensionerna utan större utrymme för individuell placering. Valfriheten är ofta begränsad till fördelningen mellan aktier och risknivå för rate- och kapitalpensionen. Privatanställda avsätter vanligtvis 10-12 procent av lönen i avtalspension och de offentligt anställda ligger på mellan 15 och 17,7 procent. Dansk tjänstepension kan tidigast betalas ut efter 60 årsdagen. Utöver pension och riskförsäkringarna innehåller också avtalen en så kallad sundhedsordning (kombination av hälso- och friskvård) som erbjuder försäkringstagarna möjlighet till massage, sjukgymnastik och kiropraktor. Oftast handlar det om behandlingar som den offentliga vården inte erbjuder. Inom några avtalsområden, exempelvis finanssektorn erbjuds även rena sjukvårdsförsäkringar eller så kallad operationsförsäkringar hos privata sjukhus och kliniker.

Om man som anställd i Sverige byter arbete och kollektivavtalsområde, läggs den intjänande tjänstepensionen i ett så kallat fribrev och ett nytt tjänstepensionssparande påbörjas inom det nya avtalsområdet. I Sverige har man nämligen endast flytträtt av pensionskapitalet inom respektive avtalsområde och inte mellan olika avtalsområden. Det har man däremot i Danmark och i Norge vilket innebär att den som byter avtalsområde kan flytta hela sitt intjänande pensionskapital till det nya pensionsavtalsområdet. En gränsgångare kan emellertid inte flytta över sitt pensionskapital till exempelvis en svensk pensionsförvaltare.

Gränsgångaren kan dock få hela pensionskapitalet utbetalt om hon slutar arbeta i Danmark, men då måste hon betala 60 procent i skatt på kapitalet. En dansk gränsgångare i Sverige kan varken flytta över sitt svenska tjänstepensionskapital eller få det utbetalt, istället läggs kapitalet i ett fribrev som gränsgångaren kan fortsätta att förvalta men inte komplettera med nya premieinsättningar.

Tabell 16: Villkoren för den allmänna pensionen i de skandinaviska länderna

Förmåner och villkor	Danmark	Norge	Sverige
Ålderspensions-system	<p>Pensionssystemet består av två delar:</p> <p>1. Förmånsbestämd folkpension, dels i form av ett grundbelopp, på 65 375 DKK. dels ett pensionstillägg för på 67 896 DKK/år för ensamstående och 32 820 DKK/år gifta/sambo. Full folkpension kräver 40 bosättningsår i Danmark efter att man har fyllt 15 år eller att man har arbetat i landet.</p> <p>2. Avgiftsbestämd ATP-Livslång pension. Finansieras via egen- och arbetsgivaravgift. Full ATP motsvarar 27 300 DKK/år.</p>	<p>Nytt avgiftsbaserat pensionssystem som införs 2011. Systemet består av en inkomstpension och en garantipension.</p> <p>Övergångsregler finns för olika generationer men gäller fullt ut för personer födda 1963 och senare. Avgiften är 18,1 procent av bruttolönen.</p>	<p>Avgiftsbaserat system. Avgiften är 18,5 % av bruttolönen. Varav 16 % bokförs på löntagarens inkomstpensionskonto och 2,5 % sätts in på premiepensionskontot som förvaltas av löntagaren själv.</p> <p>Personer som saknar inkomstpension eller har låg sådan kan få en garantipension på högst 7 526 kr/månaden. Full garantipension kräver 40 bosättningsår.</p>
Pensionsålder	65 år för personer födda före år 1959 och gradvis höjd pensionsålder därefter, men senast 67 år.	Från och med 62 års dagen.	Från och med 61 års dagen för inkomst- och premiepension och 65 år för garantipension.
Inkomstprövning av pensionen	Ja. Folkpensionens grundbelopp reduceras av egen arbetsinkomst, Pensionstillägget reduceras av både egna och make/makas/sambons inkomster.	Nej.	Nej, inte för inkomst- och premiepension men garantipensionen reduceras av inkomst- och utländsk pension.
Är pensionen skattepliktig?	Ja.	Ja.	Ja.
Efterlevandeskydd	Ja, folkpensionen utbetalas i 3 månader efter dödsfallet till efterlevande maka/make/sambo. Efterlevande måste dock vara pensionär själv.	Nej.	Ja, ett frivilligt återbetalningsskydd för premiepensionen, dock tidigast från 61 år.

Tabell 17: Villkor för de kollektivavtalade pensionssystemen i Skandinavien

Förmåner och villkor	Danmark	Norge	Sverige
Avtalspensionslösningar	Ja, danska tjänstepensioner eller arbetsmarknadspensioner finns i tre former: 1. Pensionsavtal mellan arbetsmarknadens parter. 2. Firmapension, pensionsförsäkring som arbetsgivaren tecknar hos försäkringsbolag för medarbetare. 3. Tjenestemandspensioner. Gäller för offentligt anställda.	Ja, två former. Dels en obligatorisk tjänstepension (OTP) som tillförsäkrar att alla anställda ska omfattas av en tjänstepension. Dels Avtalefattet pension (AFP) som omfattar alla offentligt anställda och stora delar av den privata sektorn, uppskattningsvis 70 % av arbetstagarna.	Ja, närmare 90 % av de anställda omfattas. Merparten anställda har avgiftsbestämda pensionsystem, men förmånsbestämda inslag framförallt för anställda med lön över 32 000 kr/månaden.
Pensionsförmåner	Tre pensionsersättningar är vanliga: - Livslång ålderspension. - Ratepension i 10 år - Kapitalpension som engångsbelopp. Pensionen kan tidigast utbetalas från 60 år.	OTP kan antingen vara förmåns- eller avgiftsbestämd. Förmånsbestämd pension motsvarar mellan 60 till 70 % av tidigare lön beroende på avtal. AFP-tillägget för privatanställda är 950 NOK/månaden och är skattefritt. Offentligt anställda får ett skattepliktig AFP-tillägg på 1 700 NOK/månad. AFP-tillägget utbetalas livsvarigt.	Avtalspensionen kan tas ut temporärt mellan 5,10 och 20 år eller livsvarigt från och med 55 års ålder.
Flytträtt på pensionskapitalet	Ja.	Ja, för OTP.	Ja, men inte mellan olika pensionsavtalsområden.
Sjukförmåner i avtalspensionerna	Ja, kan ingå. Exempelvis: - Supperende förtidspension på 48 000 DKK/år. - Kapitalpension som ett engångsbelopp. - Premiefrielseförsäkring på 24 000 DKK/år. - Diagnoskapital på 100 000 DKK.	Ja, kan ingå i OTP-avtalen såsom uførepensjonskomplettering och premiefrielse ved sjukdom.	Ja, för alla statsanställda och privatanställda tjänstemän som har en inkomst över 32 000 kronor/månad. Ersättning utgår som sjuklön när försäkringstagaren får sjukpenning och sjukersättning.
Efterlevandeskydd i pensionsavtalet	Pensionsbesparingen återbetalas, dock minst 400 000 DKK.	Ja, om arbetsgivaren har valt att teckna ett sådant skydd för OTP, vilket inte är obligatoriskt. AFP saknar motsvarande skydd.	Ja, obligatoriskt för offentligt anställda och frivilligt för privatanställda. Se kap. x
Pensionsavgift	Omkring 10 till 12 % för privatanställda och 15-17,5 för offentligt anställda.	OTP avgiftsbestämda pension varierar mellan 2 till 8 % beroende på avtal och den anställdes lön. AFP finansieras till 40 % av staten och resten av arbetsgivaren.	För de avgiftsbestämda pensionsförmånerna är avgiften vanligtvis 4,5 % på lönedelar under 32 000 kr/månad och 30 % på lönedelar däröver.

Tabell 18: Sektorsvis redovisning av de kollektivavtalade pensionssystemen i Skandinavien

Land	Förmånsbestämd pension	Premiebestämd pension	Uppskattad pensionsnivå ink. allmän pension (1)	Förmåner som ingår i de kollektivavtalade tjänstpensionerna		
				Sjukförmåner	Premiefrielse försäkring	Efterlevandeskydd
Danmark						
Statsanställda	Nej.	Ja, 15 –17,7 % av lön.	75 – 80 %	Ja, vid förtidspension.	Ja	Ja, återbetalningskydd.
Kommunanställda	Nej.	Ja, 15 –17,7 % av lön.	75 – 80 %	Ja, vid förtidspension.	Ja	Ja, återbetalningskydd.
Privatanställd tjänsteman	Nej.	Ja, 10 –12 % av lön.	75 – 80 %	Ja, vid förtidspension.	Ja.	Ja, återbetalningskydd.
Privatanställd arbetare	Nej.	Ja, 10 –12 % av lön.	75 – 80 %	Ja, vid förtidspension.	Ja.	Ja, återbetalningskydd.
Norge						
Statsanställda (AFP)	Ja.	Nej.	66 %	Ja.	Behövs inte.	Nej.
Kommunanställd (AFP)	Ja.	Nej.	66 % (2)	Ja.	Behövs inte.	Nej.
Privatanställd (AFP)	Ja.	Nej.	66 %	Ja.	Behövs inte.	Nej.
Privatanställd tjänsteman (OTP)	Ja, beroende på avtal.	Ja, beroende på avtal	66 % vid förmånsbestämd pension.	Kan ingå.	Kan ingå.	Kan ingå.
Privatanställd Arbetare (OTP)	Ja, beroende på avtal.	Ja, beroende på avtal.	66 % vid förmånsbestämd pension.	Kan ingå.	Kan ingå.	Kan ingå.
Sverige						
Statsanställd	Ja, på lön över 32 000 kr/månad.	Ja, 4,5 % på lön under 32 000 kr/månad.	67 % (3)	Ja, både vid sjukpenning och sjukersättning.	Ja.	Ja, både till vuxna och barn.
Kommun- och landstingsanställd	Ja, på lön över 32 000 kr/månad.	Ja, 4,5 % på lön under 32 000 kr/månad.	67 %	Nej, finns särskilt avtal för sjukförmåner.	Ja.	Ja, både till vuxna och barn.
Privatanställd tjänsteman (4)	Nej.	Ja, 4,5 % på lön under 32 000 kr/månad och 30 % på lön därutöver.	67 %	Ja, både vid sjukpenning och sjukersättning.	Ja.	Frivilligt.
Privatanställd arbetare	Nej.	Ja, 4,1 % på lön under 32 000 kr/månad och 18 % på lön därutöver (5).	67 %	Nej, finns särskilt avtal för sjukförmåner.	Ja.	Frivilligt.

1. Uppskattad pensionsnivå för personer som kommer att arbeta inom samma sektor under hela sitt yrkesverksamma liv. Nivåerna för Danmark är uppskattad av försäkringsbolaget ALKA i Danmark och de norska nivåerna är uppskattade av Sparebank 1 i Norge.
2. Oslo kommun ger sina anställda en pension på 70 procent.
3. Prognos enligt KPA:s beräkningsverktyg (www.kpa.se).
4. Enligt ITP-1.
5. År 2012 höjs premien till 4,5 för lön under 7,5 inkomstbasbelopp och 30 % för lön däröver.

Bra att känna till för dig som är gränsgångare i Skandinavien när det gäller pension i:

Danmark:

- Kontrollera om din arbetsgivare har kollektivavtal eller firmapension i annat fall är det en god idé att pensionsspara privat med tanke på att den danska allmänna pensionen är lägre än både dess norska och svenska motsvarighet. Du har rätt att göra skatteavdrag för ditt pensionssparande.
- Har du varit gränsgångare i Danmark ansöker du om dansk folkpension hos NAV i fall du bor i Norge och hos Pensionsmyndigheten i fall du bor i Sverige. Dessa myndigheter kontaktar Pensionsstyrelsen i Danmark som beviljar och utbetalar pensionen. www.borger.dk.
- I Danmark har man flytträtt även mellan de olika avtalsområdena, vilket innebär att den som byter jobb från arbetare till tjänsteman kan flytta hela sitt pensionskapital till det nya pensionsavtalsområdet.
- Vanligtvis omfattas du av de kollektivavtalade förmånerna efter två månaders anställning. Utöver den livslånga tjänstepensionen har du också rate- och kapitalpension.
- För ytterligare information gå in på inrikes- och socialministeriets hemsida www.ism.dk och hemsidorna www.penst.dk, www.borger.dk samt www.atp.dk. På www.pensionsinfo.dk kan man beräkna sin pension.

Norge:

- Tjänstepension är obligatoriskt i Norge, men inte dess kompensationsnivå. Försäkra dig därför om att tjänstepensionen motsvarar dina behov. I annat fall bör du skaffa dig ett eget individuellt pensionssparande.
- Notera att pensionsåldern i Norge i dag är 67 år, vilket innebär att man inte kan lyfta norsk pension ifall man bor Danmark Sverige innan man har fyllt 67 år. Åren mellan 65 och 67 har man inte rätt till A-kassa varken i Danmark eller Sverige.
- För ytterligare information gå in på NAV:s hemsida www.nav.no norska SpareBank 1 (www.sparebank1.no).

Sverige:

- Har du varit gränsgångare i Sverige och tjänat in rätt till svensk ålderspension lämnar du pensionsansökan till NAV i fall du bor i Norge eller till Pensionsstyrelsen ifall du bor i Danmark. Dessa myndigheter kontaktar sedan Pensionsmyndigheten i Sverige som beviljar och utbetalar pensionen.
- Skaffa gärna en personlig kod för att på ett smidigt sätt välja premiepensionsfonder, vilket enklast görs på Pensionsmyndighetens hemsida, www.pensionsmyndigheten.se.
- Som gränsgångare ska du försäkra dig om att arbetsgivaren erbjuder tjänstepension antingen via kollektivavtal eller genom individuellt avtal. Kontakta facket på din arbetsplats eller den fackförening som organiserar arbetskraften inom din bransch för att få ytterligare information om pensionsförmånerna och vem som administrerar pensionerna. De största pensionsadministratörerna är Fora (www.fora.se), Collectum (www.collectum.se), Pensionsvalet (www.pensionsvalet.se) och SPV (www.spv.se).
- Om du skulle sakna tjänstepension kan det vara en god idé att pensionsspara privat. Kontakta ett försäkringsbolag eller en bank för ytterligare information om vilken sparform som är lämpligast för just dig.

- För ytterligare information kontakta Pensionsmyndigheten (www.pensionsmyndigheten.se) och www.minpension.se och läs Folksams skrifter Valfärdstendens 2010⁹ och Vår trygghet.

⁹ <http://trygghetsspanarna.folksamblogg.se/rapporter/>