

Vår trygghet i Norden

Gränsgångarnas sociala trygghet i Danmark, Finland, Norge och Sverige

Innehåll

Inledning	3
Socialförsäkringssystemen i Norden	4
Försäkringsguide för gränsgångare	7
Nordens sjukförsäkringssystem	8
Arbetskadeförsäkringssystemen i Norden	16
Nordens arbetslöshetsförsäkringssystem	19
De familjeekonomiska systemen i Norden	23
Efterlevandestödssystemen i de nordiska länderna	30
De nordiska pensionssystemen	34

Inledning

Den här skriften vänder sig till dig som är eller planerar bli gränsgångare i Norden, det vill säga som dagligen arbetspendlar mellan de nordiska länderna Danmark, Finland Norge eller Sverige. Uppskattningsvis gränspendlar 44 000 personer från Sverige till Danmark och Norge, varav 40 procent är yngre än 30 år. Inpendlingen till Sverige uppgår till drygt 2 300 personer. Antalet gränspendlare i vardera riktning mellan Sverige och Finland kan uppskattas till minst 2 500 – 3 000 personer. 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 nordiska länderna, men dessa beskrivningar baseras på fiktiva försäkringsfall och ska inte betraktas som utfästelser om garanterade ersättningar.

Håkan Svärdman

Välfärdsanalytiker på Folksam
Stockholm december 2015

Socialförsäkringssystemen i Norden

I Danmark administrerar kommunerna socialförsäkringssystemet. Danska socialförsäkringsförmåner utgörs oftast av fasta försäkringsbelopp, som saknar koppling till försäkringstagarens inkomst. Inkomstprövning av ersättningar är också vanligt.

I Finland, Norge och Sveriges är det staten som administrerar socialförsäkringssystemen. Folkpensionsanstalten är myndigheten som har uppdraget att sköta systemet i Finland och motsvarande myndighet i Norge är Arbeids- och velferdsforvaltning, (NAV) och i Sverige delas uppdraget mellan Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten. Merparten av de finska, 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 nordiska länder finns kollektivavtalade förmåner som är kopplade till de lagstadgade och allmänna socialförsäkringarna. Kollektivavtal vilar på en överenskommelse mellan facken 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 går 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. Även dina familjemedlemmar kan vara försäkrade i arbetslandet trots att ni bor grannlandet. Detta gäller under förutsättning att familjemedlemmarna inte själva arbetar i ert 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 ska 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.

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

Danmark:

- Först ska du registrera dig hos SKAT, danska skattemyndigheten och få ett danskt personnummer, ett så kallat CPR-nummer och en "forskudsoppgörelse" som gör att du slipper betala en högre preliminär skatt på din lön.
- Kontakta den kommun där din arbetsgivare finns och 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 Nemkontot utbetalar kommunen eventuella socialförsäkringsersättningar och skatteåterbäring till dig.
- Kontakta fackföreningen på din arbetsplats för att informera dig om vilka kollektivavtalade förmånerna 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.
- Ytterligare information Öresunddirekt <http://www.oresunddirekt.com/>

Finland:

- Skaffa dig ett personnummer i Finland hos Magistrat (www.maistraatti.fi/sv)
- Ta reda på om du är en "skattemässig" gränsgångare, dvs bor i en gränskommun och betalar skatt i Norge eller Sverige trots att du jobbar i en finsk gränskommun.
- Kontakta finska skattemyndigheten för att skaffa dig ett skattekort. (www.vero.fi/sv-FI/Personkunder)
- Anslut dig till finska försäkringskassan – Folkpensionsanstalten (förkortas FPA eller KELA) Ansökningsblankett finner du på www.kela.fi.
- Kontakta en lämplig A-kassa i Finland och ansök om medlemskap. Du hittar kassorna hos Arbetslöshetskassornas samorganisation (www.tyj.fi).
- Ytterligare information se: www.crossbordertornedalen.net

Norge:

- I Norge är det din arbetsgivare som är skyldig att anmäla dig som nyanställd hos det lokala NAV-kontoret, som administrerar socialförsäkringarna.
- Ta reda på om du är en "skattemässig" gränsgångare, dvs bor i en gränskommun och betalar skatt i Finland eller Sverige trots att du jobbar i en norsk gränskommun.
- Ansök om norskt personnummer, ett så kallat D-nr hos det lokala Likningskontoret (skattekontoret) där du ska arbeta. Passa även på att ansöka om norsk skattekort som du lämnar till din arbetsgivare
- Öppna ett bankkonto i Norge.
- När du har börjat ditt arbete i Norge ska du avregistrera dig hos ansvarig myndighet i ditt boendeland.
- Du ska även säga upp ditt medlemskap hos a-kassan i ditt boendeland när du har påbörjat ditt arbete i Norge.
- För ytterligare information se www.grensetjansten.com

Sverige:

- Kontakta Skatteverket (www.skatteverket.se) och skaffa dig ett svensk samordningsnummer och en skattsedel som du lämnar till din arbetsgivare.
- Ta reda på om du är en "skattemässig" gränsgångare, dvs bor i en gränskommun och betalar skatt i Finland eller Norge trots att du jobbar i en svensk gränskommun.
- 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 ansöka 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.
- 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 Skattemyndigheten.

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 du får en jämförbara eller en likvärdiga förmåner och ersättningar i arbetslandet som i ditt boendeland.
- Gröna fält visar att förmånerna och ersättningarna är högre i ditt arbetsland jämfört med ditt boendeland.
- Röda fält visar för att ersättningarna är lägre eller att förmånerna saknas i ditt 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	Arbetsskada
Danmark	Finland	Lägre	Högre	Lägre	Jämförbar
	Norge	Lika	Högre	Lägre	Högre
	Sverige	Lägre	Jämförbar	Lägre	Högre
Finland	Danmark	Högre	Lägre	Högre	Jämförbar
	Norge	Högre	Lägre	Högre	Högre
	Sverige	Högre	Lägre	Högre	Högre
Norge	Danmark	Lika	Lägre	Högre	Lägre
	Finland	Lägre	Högre	Lägre	Lägre
	Sverige	lägre	Lägre	Högre	Jämförbar
Sverige	Danmark	Högre	Jämförbar	Högre	Lägre
	Finland	Lägre	Högre	Lägre	Lägre
	Norge	Högre	Högre	Lägre	Jämförbar

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	Föräldradedighets-ersättning	Efterlevandepension till vuxen	Barnpension	Ålderspension
Danmark	Finland	Lägre	Lägre	Högre	Högre	Lägre
	Norge	Lägre	Lika	Högre	Högre	Lägre
	Sverige	Lägre	Lägre	Högre	Högre	Lägre
Finland	Danmark	Högre	Högre	Saknas	Saknas	Högre
	Norge	Högre	Högre	Högre	Högre	Högre
	Sverige	Högre	Högre	Högre	Högre	Högre
Norge	Danmark	Högre	Lika	Saknas	Saknas	Högre
	Finland	Lägre	Lägre	Lägre	Lägre	Lägre
	Sverige	Högre	Lägre	Jämförbara	Jämförbara	Jämförbara
Sverige	Danmark	Högre	Högre	Saknas	Saknas	Högre
	Finland	Lägre	Lägre	Lägre	Lägre	Lägre
	Norge	lägre	Högre	Jämförbara	Jämförbara	Högre

Nordens sjukförsäkringssystem

De nordiska ländernas försäkringssystemen vid kortvarig sjukdom har stora likheter med varandra. Samtliga tillämpar en arbetsgivarbetald sjuklöneperiod under sjukfrånvarans första veckor. Perioden för hur länge den anställda kan få ersättning är begränsad till drygt ett år på den högsta ersättningsnivån. För att återkvalificera sig för en ny ersättningsperiod måste arbetstagaren vara frisk under en viss period. Alla länder utom Finland tillämpar ett tak för hur höga inkomster som kan försäkras. Istället används en ersättningstrappa, vilket innebär att ersättningsnivån successivt minskar med stigande inkomst.

Karensdag används i Sverige och Finland, men flertalet finländska arbetsgivare betalar full sjuklön även för den dagen. Båda länderna har högre beskattning på sjukförsäkringsersättningar än löneinkomster, medan en likvärdig skattenivå används i Norge och Danmark.

För att omfattas av de danska och norska sjukförmånerna måste den försäkrade uppfylla en kvalificeringsperiod på ett antal veckor, medan löntagare i Sverige och Finland är försäkrad från första anställningsdagen.

Kompletterande kollektivavtalade sjukförsäkringar finns i Danmark, Norge och Sverige, vilket huvudsakligen beror på att dessa länder till skillnad från Finland tillämpar ett ersättningstak vid sjukskrivning. Härigenom tillförsäkras att inkomstagare med löner över ersättningstaken får en standartrygghet vid sjukdom.

Om arbetstagarens blir långvarigt sjukskriven erbjuder samtliga nordiska länder rehabiliteringsinsatser och arbetsprövning (tabell 4).

Finland har den högsta ersättningen vid långvarig sjukskrivning. Notera att Danmark har ett fast ersättningsbelopp som är oberoende försäkringstagarens tidigare inkomst. I Norge som använder en inkomstrelaterad ersättning uppgår arbetsavklaringspengen till 66 procent av tidigare inkomst.

Blir arbetstagaren arbetsoförmåga varaktigt nedsatt, trots rehabiliteringen och arbetsträningen, har samtliga nordiska länder förtidspensionssystem som kan aktualiseras vid en sådan situation(se tabell 5). Gemensamt för samtliga fyra länder är att de ställer krav på att arbetstagaren har haft minst tre bosättningsår i landet. Gränsgångar från EU och ESS-länderna kan tillgodoräkna sig den tid de har i botten i sitt hemland för att uppfylla detta krav.

I alla nordiska länder utom Sverige är förtidspensionssystemen kopplade till ländernas respektive pensionssystem. Medan det svenska systemet är en del av sjukförsäkringssystemet.

Den danska förtidspensionen är lika för alla arbetstagare oavsett deras tidigare inkomst. Medan övriga länder har inkomstrelaterade ersättningar. Samt grundbelopp för arbetstagare som har haft låga inkomster.

Av tabell 6 framgår att den sammanlagda ersättningen vid förtidspension blir högst för personer som har arbetat i Danmark. Tillsammans med de kollektivavtalade försäkringarna blir den sammanlagda ersättningen mellan 80 och 107 procent av

tidigare inkomst. I Sverige uppgår ersättningen till 75 procent och 70 procent i Norge samt 50 procent i Finland. De danska kollektivavtalade försäkringarna vid förtidspension är inte inkomstrelaterade, utan består av fasta ersättningsbelopp, som arbetstagaren själv kan välja inom vissa nivåer.

Tabell 2: Villkor för de lagstadgade sjukförmånerna i Norden vid kortvarig arbetsförmåga på grund av sjukdom.

Förmåner enligt lag	Danmark	Finland	Norge	Sverige
Kvalificeringsperiod för att omfattas av den lagstadgade sjukförmånen.	Ja, arbetat 13 veckor under minst 120 timma innan sjukskrivningen, eller har rätt till a-kassa.	Nej, försäkrad från första anställningsdagen	Ja, ersättning först efter 4 veckors anställning.	Nej, försäkrad från första anställningsdagen.
Arbetsgivarbetalad sjuklöneperiod.	Ja, i 30 kalenderdagar. Arbetstagaren måste ha arbetat minst 74 timmar de senaste 8 veckorna innan sjukskrivningen. Sjuklönen är 100 % av lön.	Ja, nio dagar. 100 % av lön. Enligt kollektivavtal har många anställda sjuklön (100%) under 1 till 2 månader.	Ja, dag 1-16 i sjukperioden, 100 % av lön	Ja, dag 1-14 i sjukperioden, 80 % av lön.
Karensdag?	Nej	Ja, första sjukdagen	Nej	Ja, första sjukdagen
Ersättningsnivån i de lagstadgade sjukförmånerna	Sygedagspenget uppgår till 100 % av lön under 17 918 DKK, eller 4 135 DKK per vecka. Sygedagspenget beräknas på inkomsten från de tre senaste månaderna innan insjuknandet.	Sjukdagpenning. Ersättningstrappa utan ersättningstak. 70 % av inkomsten upp till 36 419 eu/år, 40% av inkomsten mellan 36 420-56 032 eu/år och 25% av inkomsten däröver.	Sykepengen är 100 % av lön under ersättningstaket på 44 180 NOK/mån.	Sjukpenningen på normalnivå är 77,6 % av lön under ersättningstaket på 27 683 kr/månaden under 364 dagar. Därefter sjukpenning på fortsättningsnivå som motsvarar 72% av lön.
Ersättningsperiodens längd	22 veckor under de senaste 9 månaderna. Perioden kan förlängas ex. vid allvarlig sjukdom, rehabilitering, sjukvårdsbehandling för att återgå i tjänst, flexjobb och arbetsskada.	300 vardagar.	Högst 365 ersättningsdagar.	Sjukpenning på normalnivå kan högst ges under 364 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, 1 år ifall det gäller samma sjukdom som föregående sjukskrivningsperiod. Detta gäller inte vid insjuknande i ny sjukdom.	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.	Ersättning beskattas med en högre skattesats än 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.	Nej	Ja, offentligt anställda har full lön under hela sjukskrivningsperioden. Cirka 70 % av alla arbetstagare 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 nordiska länderna vid kortvarig sjukfrånvaro. Lönerna är valutaomräknade och jämförbara (1):

Inkomst	Danmark		Finland	
	Månadslön	17 772 DKK	29 081 DKK	2 384 €
Ersättning 1:a sjukmånaden.	17 772 DKK (100 %)	29 081 DKK (100 %)	2 384 € (100 %)	3 901 € (100 %)
Månadsersättning under 2:a till 12:e sjukmånaden.	17 772 DKK (100 %)	17 918 DKK (62 %)	1 685 € (71 %)	2 486 € (64 %)
Eventuell avtalsförmån.	0	11 163 DKK (41 %)	0	0
Total ersättning under 2:a till 12:e månaden.	17 772 DKK (100 %) Obs endast under 22 veckor	29 081 DKK (100 %) Obs endast under 22 veckor	1 685 € (71 %)	2 486 € (64 %)

1. Valutakurs den 26 maj 2015. Finsk sjukdagpenning är beräknad med hjälp av Folkpensionsanstaltens beräkningsverktyg

Inkomst	Norge		Sverige*	
	Månadslön	20 020 NOK	32 760 NOK	22 000 kr
Ersättning 1:a sjukmånaden.	20 020 NOK (100 %)	32 760 NOK (100 %)	18 226 (83 %)	29 984 (83%)
Månadsersättning under 2:a till 12:e sjukmånaden.	20 020 NOK (100 %)	32 760 NOK (100 %)	16 838 (77 %)	21 287 (59 %)
Eventuell avtalsförmån.	0	0	2 105 (10 %)	10 011 (28 %)
Total ersättning under 2:a till 12:e månaden.	20 020 NOK (100 %)	32 760 NOK (100 %)	18 943 (86 %)	31 298 (87 %)

*Löntagaren med en månadslön på 36 000 kr omfattas av privatanställda tjänstemäns kollektivavtal

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

Förmåner enligt lag	Danmark	Finland	Norge	Sverige
Ersättningsform vid långvarig sjukdom	Jobafklaringsforløb erbjuds till personer som varit sjukskrivna i mer än 22 veckor. Insatser som erbjuds är vägledning, kompetensutbildning, praktik och lönebidragsanställning.	Rehabiliteringspenning Antingen i form av arbetspension för personer som omfattas av kollektivavtal eller det statliga folkpensionssystemet för personer som saknar sådant avtal. som kan utbetalas från	Arbetsavklaringspeng er. Mottagaren av förmånen förväntas bland annat vara aktiv i behandlingen och medverk i arbetsträning och arbetsprövning.	Från och med den 1 januari 2016 slopades systemet med Arbetslivsintroduktion, ett program för sjukskrivna hos Arbetsförmedlingen. Istället kan sjukpenning på fortsättningsnivå ges under obegränsad tid från och med den 1 februari 2016.
Kvalificeringskrav	Nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom och varit sjukskriven i minst 22 veckor.	Nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom och minst 3 bosättningsår i Finland eller i EU/ESS. Samt fått sjukdagpenning i 300 dagar. Särskilda regler för arbetspension.	Nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom och minst 3 bosättningsår i Norge eller i EU/ESS.	Nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom.
Ersättning	Person som deltar Jobafklaringsforløb får en ersättning som kallas resouceforløbsydelse som motsvar 60 % av dagpengesatsen, men högst 10 849 kr/mån. Försörjningsansvariga för barn får 14 446 kr/mån. Ersättningen är skattefri, men avgift till ATP-pensionssystemet betalas. Ersättningen prövas inte mot förmögenhet eller hushållets samlande inkomst. Däremot sker avräkning mot annan försäkringsersättning eller pension	Rehabiliteringspenning vid yrkesinriktad rehabilitering motsvarar 75 % av årsinkomsten, dividerad med 300. Vid övrig rehabilitering motsvarar rehabiliteringspenningen 70 % av årsinkomsten, dividerad med 300. Ersättningen beskattas	Vid inkomstberäknad ersättning kan ersättningsnivån högst motsvarar 66 procent av lön. Dock högst 29 159 NOK/mån. Barn tillägg utgår till försäkrad med barn under 18 år.	Sjukpenning på fortsättningsnivå som motsvarar 72 % av lön under ersättningstaket på 27 683 kr/månaden.
Ersättningsperiod	Ersättningen beviljas för två år i taget, med möjlighet till förlängning.	Tidbegränsad	Högst 4 år, eventuellt förlängt med ytterligare 4 år.	Obegränsad.
Kollektivavtalade förmåner	Nej	Ja, i form av arbetspension.	Ja, enligt avtal så kan offentligt anställda få 70 % av lön efter 12 månader med arbetsavklaringspeng.	Ja.

Tabell 5: Villkor för de lagstadgade förmånerna i Norden vid varaktig arbetsförmåga på grund av sjukdom.

Förmåner enligt lag	Danmark	Finland	Norge	Sverige
Ersättningsform	Seniorförtidspension för personer över 40 år Undantagsvis kan beviljas för personer mellan 18-39 vid svår sjukdom eller funktionsnedsättning...	Invaldpension, antingen i form av arbetspension för personer som omfattas av kollektivavtal eller som folkpension från staten för personer som saknar sådant avtal. som utbetalas av FPA	Uföretrygd för personer mellan 18-67 år	Aktivitetsersättning för personer mellan 19-30 år och sjukersättning för personer mellan 30-65 år.
Kvalificeringskrav	Varit bosatt minst 80% av tiden i Danmark eller EU/ESS-land sedan sin 15-årsdag för att få full förtidspension.	Nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom och minst 3 bosättningsår i Finland eller i EU/ESS. Samt fått sjukdagpenning i 300 dagar.	Minst 3 bosättningsår och 40 teoretiska bosättningsår i Norge eller i EU/ESS för full uförepension.	Minst 3 bosättningsår och 40 teoretiska bosättningsår i Sverige eller i EU/ESS.
Ersättning per månad.	Förtidspensionen uppgår till 17 925 DKK i månaden för ogift och 15 236 DKK för gifta.	Drygt 50 procent av tidigare inkomst.	Uföretrygd motsvarar i regel 66 % av genomsnittlig lön. Högsta ersättningen är 29 158 NOK per månad. Barn tillägg kan beviljas.	64 % av tidigare lön, dock högst 17 914 kr/månaden. (år 2016)
Kan ersättningen inkomstprövas?	Ja, inkomster från arbete, tjänstepension, privat pension kapital, aktier och make/maka och sambos inkomst sänker förtidspensionen.	Ja, ifall invaldpensionen utbetalas som garantipension.	Nej.	Nej.
Kan ersättningen kombineras med arbetsinkomster?	Ja, men inkomsten reducerar förtidspensionen.	Ja	Ja, men inkomst över 60 000 NOK/år reducerar utföretrygden	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.	Ja, familjepension, se sid 31.	Ja, ett så kallat gjenlevendetillägg.	Nej.
Beskattningsvillkor för ersättningen.	Beskattas som lön	Ersättning beskattas med en högre skattesats än lön	Beskattas som lön	Ersättning beskattas med en högre skattesats än lön.
Finns kollektivavtalade förmåner som kompletterar det lagstadgade skyddet?	Ja, kollektivavtalen innehåller ofta följande förmåner: 1. Supplerande förtidspension, med valfritt belopp på mellan 36 000 och 66 000 kr/år 2. Premiefrielseförsäkring 3. Ersättning för kritisk sjukdom utbetalas som ett engångsbelopp på 100 000 DKK. 4. Kapitalpension på 100 000 DKK	Nej	Ja, kollektivavtalen i offentlig sektor har slutlönsgaranti på mellan 66 % - 70 % av lönen. Omkring 50 % av de privatanställda har avtalade förmåner vid varaktig sjukdom.	Ja, anställd med avtalsförsäkring har vanligtvis 75 % av tidigare lön i ersättning. Premiefrielseförsäkring, som betalar tjänstepensionspremien till och med 65 årsdagen, ingår.

Tabell 6: Ersättningsnivån vid två olika inkomstnivåer i de nordiska länderna vid förtidspension. Lönerna är valutaomräknade och jämförbara (1).

	Danmark		Finland	
Månadslön	17 772 DKK	29 081 DKK	2 384 €	3 901 €
Ersättning enligt lag	17 925 DKK (101 %)	17 925 DKK (62 %)	1 192 €	1 950 €
Exempel på avtalsersättning	2 000 DKK	5 500 DKK	0	0
Total, kr/mån	19925 DKK (112 %)	23 425 DKK (81 %)	1 192 € (50%)	1 950 € (50%)

	Norge		Sverige	
Månadslön	20 020 NOK	32 760 NOK	22 000 kr	36 000 kr
Ersättning enligt lag	13 213 NOK (66%)	21 622 NOK (66%)	14 080 kr (64 %)	17 800 kr (49 %)
Exempel på avtalsersättning	801 NOK	1 310 NOK	3 300 kr (15 %)	9 494 kr (26 %)
Total, kr/mån	14 014 NOK (70%)	22 932 NOK (70%)	17 380 kr (79 %)	27 294 kr (76 %)

1. Valutomräkningen gjordes enligt den kurs som gällde den 26 maj 2015. Beräkningen för dansk vidkommande utgår från en ogiftperson. Personerna får även supplerande förtidspension från PensionDanmark på en summa som de själva har valt.

Bra att känna till för dig som gränsgångare när det gäller sjukförmåner i:

Danmark:

- Om det finns ett kollektivavtal på arbetsplatsen utbetalas full lön av arbetsgivaren de första 30 sjukdagarna. 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. Prata med din arbetsgivare eller facket på din arbetsplats för ytterligare information om ditt försäkringsskydd.
- I Danmark har arbetsgivaren rätt att säga upp anställda som har varit sjuka i mer än 120 dagar på ett år med en månads varsel.
- Bor du i Sverige eller Norge och har jobbat i Danmark ansöker du om förtidspension hos danska Pensionsstyrelsen (www.penst.dk)
- För ytterligare information kontakta kommunen där din arbetsgivare finns eller Pensionsstyrelsen (www.penst.dk),

Finland:

- Vid sjukdom kontaktar du din arbetsgivare och meddelar hur länge sjukdomen antas pågå. Kontakta även läkaren hos den lokala vårdcentralen som kan utfärda ett sjukintyg.
- För ytterligare information kontakta Folkpensionsanstalten, www.kela.fi.

Norge:

- Gränsgångare i Norge ansöker om ersättning från NAV.
- För ytterligare information kontakta NAV, (www.nav.no), eller Grensetjensten, (www.gtm.nu).

Sverige:

- Som gränsgångare i Sverige bör du vara medlem i en a-kassa, vilket garanterar att du får en högre 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).

Arbetskadeförsäkringssystemen i Norden

De danska och norska försäkringssystemen för arbetsskador är hybridformer mellan offentlig och privat försäkring. I Danmark är alla arbetsgivare skyldiga att teckna en arbetskadeförsäkring. 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 Arbejdskadestyrelsen, 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 Arbejdskadestyrelsen.

I Norge har man två parallella ersättningssystem för arbetsskador. Dels är alla arbetsgivare skyldiga att teckna en arbetskadeförsäkring 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.

I Finland är det obligatoriskt för arbetsgivarna att teckna en privat arbetskadeförsäkring som ersätter både inkomstförlust, medicinsk invaliditet, vårdkostnader och övriga kostnader. Försäkringen ersätter både skador som beror på olyckor och sjukdomar som har orsakats av arbetet, men inte psykiska sjukdomar.

Arbetsskador som uppstår i Sverige hanteras huvudsakligen inom ramen för den statliga arbetskadeförsäkringen som Försäkringskassan administrerar. Till skillnad från övriga nordiska länders arbetskadeförsäkringar så ger inte den svenska försäkringen någon ersättning för medicinsk invaliditet, utan endast för ekonomisk invaliditet. Anställda i Sverige som omfattas av ett kollektivavtal kan få ersättning för medicinsk invaliditet och inkomstförluster som inte täcks av den offentliga arbetskadeförsäkringen. Även i Norge finns kollektivavtal för offentligt anställda som ersätter inkomstförluster som NAV inte kompenserar.

Både den norska och svenska arbetskadeförsäkringen vilar på skadeståndsrättsliga principer, det vill säga att hela inkomstförlusten ska ersättas vid arbetskada. I Finland begränsas ersättningen till 85 procent av försäkringstagarens tidigare inkomst. Motsvarande ersättning uppgår till 83 procent i Danmark.

I Danmark och Norge är det brukligt att arbetsskadeersättningen utbetalas som ett engångsbelopp. Medan ersättningen utbetalas som en livränta varje månad i Finland och Sverige.

Tabell 7: Villkor för arbetsskadeförsäkringssystemen i Norden.

Förmåner enligt lag	Danmark	Finland	Norge	Sverige
Försäkringsform	Arbetskadorna som beror på sjukdom hanteras av de offentliga systemet medan olyckor hanteras av de privata försäkringsbolagen. Arbetsgivarna är skyldiga att teckna en arbetsskadeförsäkring. Både olyckor och sjukdomar handläggs och beslutas av Arbejdsskadestyrelsen.	Arbetsgivarna är skyldiga enligt lag att teckna en privat arbetsskadeförsäkring.	Arbetskadorna hanteras av två skilda system, dels den offentliga folketrygdloven som hanteras av NAV. Dels enligt lagen om yrkesskadeförsäkringen som vilar på skadeståndsrättsliga principer. Försäkringen administreras av privata försäkringsbolag och är obligatorisk för alla arbetsgivare, utom för statliga myndigheter.	Lagen om arbetsskadeförsäkring som Försäkringskassan administrerar Försäkringen vilar på skadeståndsrättsliga principer.
Ersättning för medicinsk invaliditet	Ja, minst 5 % invaliditet, Högsta ersättningsbeloppet är 830 000 DKK., i särskilda fall 996 000 kr Ersättningen sätts ned på grund av ålder. Vid dödsfall får efterlevande ett skattefritt engångsbelopp på 141 500 DKK.	Ja, Ersättningen är inte skattepliktig. Kvinnor får högre ersättning än män och ersättningen minskar med stigande ålder	Ja, så kallad menerstatning (menersättning) både från NAV och den privata arbetsskadeförsäkringen. Ersättningarna samordnas inte. Vid minst 15 % invaliditet utgår en skattefri menerstatning från NAV, på 7 % till 75 % av ett grundbelopp.	Nej
Ersättning för ekonomisk invaliditet	Ja, om förmågan att skaffa inkomst är nedsatt med minst 15%. Ersättningen beräknas utifrån 83 % av tidigare årsinkomst upp till en årslön på 498 000 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 135 516 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.	Ja, 85 % av årsinkomsten tills personen fyller 65 år, därefter 70 %. Två ersättningsformer: dels dagpenning vid kortvarig arbetsoförmåga, dels olyckfallspension när arbetsoförmågan förväntas kvarstå mer än ett år. Ersättningen är skattepliktig. Vid dödsfall utbetalas familjepension som motsvarar 70 % av årsinkomsten. Samt begravningshjälp till ett fast belopp	Ja, från både från NAV och den privata arbetsskadeförsäkringen. Från NAV kan man få uförepension ifall förmågan att skaffa inkomst är nedsatt med minst 30 procent. Från den privata arbetsskadeförsäkringen ska den arbetsskadade få en ersättning som motsvarar hans eller hennes hela inkomstförlust. Ersättningen från NAV och försäkringsbolaget samordnas inte.	Ja, så kallad arbetsskadelivränta. Arbetsförmågan måste vara nedsatt med minst 15 procent. Livräntan ska ersätta hela inkomstförlusten upp till 27 687 kr/månaden. Livräntan utbetalas fram till 65 års dagen Ersättning kan även utgå för merkostnader och tandvård Vid dödsfall utbetalas omställningslivränta till vuxna och barnlivränta.
Kan ersättningen utbetalas som ett engångsbelopp?	Ja, om arbetsförmågan är under 50 %.	Ja, men endast ersättning för medicinsk invaliditet.	Ja,	Nej.
Finns kollektivavtalade förmåner som kompletterar det lagstadgade skyddet?	Nej.	Nej.	Ja, för statsanställda som bland annat ger äldre anställda en högre ersättning än vad NAV utbetalar.	Ja, TFA-försäkringarna som dels ersätter medicinsk- och invaliditet och ekonomisk invaliditet. Ersätter 100% av löneförlusten.

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 göra inom 1 år från olyckstillfället eller att sjukdomen uppstod.
- För ytterligare information kontakta Arbejdskadestyrelsen (www.ask.dk) och www.borger.dk samt försäkringsbolaget ALKA (www.alka.dk) eller läs boken Sociale ydelser 2015 (<http://www.jyskebank.dk>)

Finland:

- Meddela så snabbt som möjligt till din arbetsgivare om du drabbas av ett arbetsolycksfall eller att en yrkessjukdom har framträtt.
- Arbetsgivaren utfärdar ett försäkringsintyg som lämnas till vårdinrättning.
- Arbetsgivaren anmäler olycksfallet eller sjukdomen till sitt försäkringsbolag samt göra en polisanmälan vid allvarliga olycksfall.
- För mer information kontakta olycksfallsförsäkringsanstaltens förbund (OFF), www.tvl.fi/sv/

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 27 688 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 inte, 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).

Nordens arbetslöshetsförsäkringssystem.

För samtliga arbetsbaserade socialförsäkringsförmåner i de nordiska länderna kvalificerar sig arbetstagare genom att arbeta i landet. Om arbetstagaren 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 däremot inte för ländernas respektive arbetslöshetsförsäkringssystem. Istället måste arbetstagaren först kvalificeras sig för arbetslandets arbetslöshetsförsäkringsvillkor, men får ersättningen enligt de villkor som gäller i arbetstagarens boendeland. 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 ansöka utbetalas ersättningen enligt svenska villkor, det vill säga högst 80 procent av tidigare lön i högst 300 dagar. Hade hon istället bott i Danmark skulle hon ha fått 90 procent av tidigare lön i högst två år. Blir gränsgångaren däremot deltidarbetslös gäller arbetslandets villkor fullt ut. I Sverige är ersättningsperioden vid deltidarbetslöshet begränsad till 75 dagar, medan motsvarande förmån kan utbetalas i två år i Danmark och Norge.

Den finländska arbetslöshetsförsäkringen tillämpar inget ersättningstak, utan en ersättningstrappa där ersättningsnivån minskar med stigande inkomst. Ersättningstaket i övriga nordiska länders arbetslöshetsförsäkring ligger högst i Norge och lägst i Danmark. Men när det gäller ersättningsgraden gäller det omvända, 90 procent i Danmark och 62,4 procent i Norge. Unikt för svenskt vidkommande är de kollektivavtalade förmånerna vid arbetslöshet, dels engångs- och periodisk ersättning, dels omställningsstöd för att öka anställningsmöjligheterna för de arbetslösa.

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 Norden.

Förmåner enligt lag	Danmark	Finland	Norge	Sverige
Inträdeskrav	Försäkringen är frivillig Varit medlem i en a-kassa i minst 1 år och arbetat heltid minst 1924 timmar de senaste 3 åren eller halvtid i minst 1258 timmar de senaste 3 åren. Även 18 månaders studier ger rätt till en månad med ersättning. Åldersgräns 18 - till och med 2 år före folkpensionsåldern.	Arbetslöshetsförsäkringen består av två delar, inkomstrelaterad ersättning som är frivillig och det obligatoriska grunddagpenning Inkomstrelaterad ersättning kan utbetalas först efter att medlems- och arbetsvillkoret på 26 veckor uppfylls. Åldersgräns 17-64 år	Försäkringen är obligatorisk. 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, det obligatoriska grundbeloppet och den frivilliga inkomstrelaterade ersättningen. 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 för inkomstrelaterad ersättning.
Dagpenningens ersättningsnivå	Ersättningen motsvarar 90 % av tidigare inkomst. Den högsta ersättningen är 18 194 DKK (827 DKK/dag) vid heltidsarbetslöshet och 12 122 DKK vid deltidarbetslöshet.	Vid en månadslön på 1 000 € motsvarar ersättningen 82 % och 62,5 % vid en månadslön på 3116 €/mån. För lönedelar därutöver ersätts med 20 %.	Ersättningen motsvarar 62,4 % av tidigare lön upp till 44 190 NOK/mån Ersättningen är skattepliktig	Inkomstfallsförsäkringen ger 80 % av tidigare inkomst, dock högst 910 kr/dag, eller 20 020 kr/mån. Efter 100 dagar sänks högsta dag ersättningen till 760 kr. Grundförsäkringen ger ett grundbelopp på 365 kr per dag.
Ersättningsperiod längd	Högst 2 år under en 3 års period.	500 vardagar. Varav de sista 100 dagarna utbetalas som grunddagpenning 32,80 €/dag	104 veckor vid tidigare lön över 176 740 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. 75 ersättningsdagar vid deltidarbetslöshet.
Tillämpas Karensdag?	Ja, 3 dagar, som arbetsgivaren ersätter (G-dage). 3 veckor vid självuppsägning	Ja, 5 dagar.	Ja, 3 dagar. 8 veckor vid självuppsägning	Ja, 7 vardagar. 45 dagar vid självuppsägning
Övriga tillägg.	Ja, semestertillägg	Barntillägg på 5,29 € för ett barn, 7,77 € för två barn och 10,02 € för tre eller fler barn.	Ja, 17 NOK per barn och dag	Nej
Kollektiv-avtaladeförmån	Nej		Nej	Ja, engångs- och periodiseradebidrag samt omställningsstöd.

* Grundvillkoret ställer krav på 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 sam aktivt söka lämpligt arbete.

Norska grundbeloppet 2015:88 370/7365 NOK

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 a-kassan eller arbetslöshetsmyndigheten i ditt boendeland.
- Blir du deltidsarbetslös och är medlem i en dansk a-kassa har 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 25 025 kronor per månad bör du teckna en individuell inkomstförsäkring via ditt fackförbund i Sverige ifall du vill tillförsäkra dig om att bibehålla din ekonomiska standard ifall du skulle bli heltidsarbetslös i Danmark.
- En dansk individuell inkomstförsäkring gäller endast för dig som är deltidsarbetslös i Danmark, men inte ifall du blir heltidsarbetslös och lyfter ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen i ditt boendeland.
- Som medlem i en dansk fackförening och a-kassa har du rätt att dra av hela fackförenings- och a-kasseavgiften när du deklarerar din skatt i Danmark.
- För ytterligare information kontakta Danmarks Arbejdsdirektoratet (www.adir.dk) och Öresunddirekt (www.oresunddirekt.com).

Finland:

- Är du gränsgångare i Finland och vill ha en arbetslöshetsförsäkring måste du ansöka om medlemskap i en finsk a-kassa. Vid arbetslöshet återanmäler du dig omgående till motsvarande arbetslöshetskassa och myndighet i ditt boendeland. Särskilda villkor för individer som betecknas som skattmässig gränsarbetare, det vill säga bor i någon av gränskommunerna och arbetar i någon av gränskommunerna mellan Norge, Sverige och Finland. Kontakta skattemyndigheten i Sverige eller Norge för ytterligare information.
- Blir du deltidsarbetslös och är medlem i en finsk a-kassa har däremot rätt att ansöka om ersättning från finsk a-kassa.
- Är du svensk gränsgångare i Finland och har en inkomst som ligger över svenska arbetslöshetsförsäkringens ersättningstak på 25 025 kronor per månad bör du teckna en individuell inkomstförsäkring via ditt fackförbund i Sverige ifall du vill tillförsäkra dig om att bibehålla din ekonomiska standard ifall du skulle bli heltidsarbetslös i Finland
- För ytterligare information kontakta Folkpensionsanstalten (www.kela.fi) och Arbetslöshetskassornas samorganisation: www.tyj.fi

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 i boendelandet ifall du vill tillförsäkra dig om att bibehålla din ekonomiska standard ifall du skulle bli heltidsarbetslös i Norge.
- Särskilda skatteregler för gränsgångare som är bosatt i gränskommunerna mellan Finland, Sverige och Norge. Mer information kontakta skattemyndigheten i ditt boendeland.

Sverige:

- Är du gränsgångare i Sverige och vill omfattas av en arbetslöshetsförsäkring måste du ansöka om medlemskap i en svensk a-kassa. Vid arbetslöshet återanmäler du dig omgående till en dansk eller finsk a-kassa eller norska NAV.
- Är du gränsgångare från Danmark och har en inkomst som ligger väsentligt över den danska arbetslöshetsförsäkringens ersättningstak på 18 194 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.
- Särskilda skatteregler för gränsgångare som är bosatt i gränskommunerna mellan Finland, Sverige och Norge. Mer information kontakta skattemyndigheten i ditt boendeland.
- För ytterligare information kontakta Arbetsförmedlingen (www.arbetsformedlingen.se) Arbetslöshetskassornas samarbetsorganisation (www.samorg.org), Öresunddirekt (www.oresunddirekt.com), Grensetjänsten (www.gtm.nu).

De familjekononomiska systemen i Norden

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

Samtliga nordiska länder har barnbidrag och 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, Finland eller Norge och familjen bor i Sverige, utbetalas barnbidraget av den svenska Försäkringskassan. Om det danska, finska eller norska barnbidraget överstiger summan för de svenska, ska norska NAV finska Folkpensionsanstalten eller den danska kommunen där arbetsgivaren är placerad betala mellanskillnaden till gränsgångaren.

Danmark har ett åldersdifferentierat barnbidrag, även kallad barncheck, som successivt sänks ju äldre barnet blir (se tabell 9). Bidraget är inkomstprövat och utbetalas kvartalsvis och är som högst när barnet är yngre än två år. I övriga nordiska länder får alla barn samma belopp i barnbidrag oavsett ålder. I Finland och Sverige används flerbarnstillägg. Ensamstående föräldrar kan få ett särskilt tillägg i Finland och Norge.

Barnbidraget utbetalas tills barnet fyller 18 år i Danmark och Norge. Medan motsvarande åldersgräns i Finland är 17 år och 16 år i Sverige. I tabell 10 visar vi den sammanlagda barnbidragsnivån för en familj med två barn under fem år i de skandinaviska länderna. Högst blir ersättningen i Danmark och lägst i Finland.

När vi jämför ersättningsperioden och ersättningsnivån för de nordiska ländernas system för föräldraledighet kan vi konstatera att ersättningen är högst i Danmark och Norge och ersättningsperioden är längst i Sverige (se tabell 11). Finland använder inte ersättningstak och för en genomsnittslöntagare motsvarar ersättningen 80 procent av lönen. 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.

Förutom i Sverige är de första veckorna av föräldraledigheten reserverad för mamman. I Danmark, Finland och Sverige har papporna möjlighet att ta ut ett antal veckor i anslutning till förlossningen.

I Danmark och Sverige finns kollektivavtal som kompletterar den statliga föräldraersättningen. I tabell 13 visa 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 och i Finland är 80 procent.

Om gränsgångarens partner är socialförsäkrad i deras gemensamma boendeland och arbetar där har han eller hon rätt att ta ut föräldraledighet enligt boendelandets

regler. Då kommer ett system för avräkning av föräldraledigheten som tagit ut i arbetslandet 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 i högst 120 dagar per barn och år (se tabell12). Skulle barnet drabbas av en allvarlig sjukdom är antalet ersättningsdagar obegränsat. I Norge har föräldrar rätt till 10 vårddagar för barn per år med full lön (20 dagar för ensamstående föräldrar). I Finland finns så kallad speciavårdspenning. 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.

Alla nordiska länder erbjuder föräldrarna särskild ersättning ifall deras barn får en allvarlig sjukdom och är i behov av sjukhusvård eller liknande.

Tabell 9: Villkor för barnbidragssystemen i de nordiska länderna.

Förmåner enligt lag	Danmark	Finland	Norge	Sverige
Barnbidrag	<p>Barnfamiljbidrag utbetalas kvartalsvis till föräldrar som är fult skatteskyldiga i Danmark.</p> <p>Checkens utbetalas per kvartal enligt följande åldersindelning:</p> <p>0-2 åringar: 4 443 DKK 3-6 åringar: 3 519 DKK 7-14 åringar: 2 769 DKK</p> <p>Ungeydelse: 15-17 år 923 DDK/mån</p> <p>Bidraget är inkomstprövat och minskar med 2 procent av inkomsten som överstiger 723 100 kr/år</p>	<p>Barnbidrag 95,75 (110) eu/mån för första barnet 105,80 (143) eu/mån för andra, 135,01 (185) eu/mån för tredje, 154,64 (214) eu/mån för fjärde barnet 174,27 (259) för femte och ytterligare barn</p> <p>Ensamförsörjartillägg 48,55 (50) eu/mån</p> <p>Belopp inom parantes gäller på Åland</p> <p>Bidraget utbetalas tills barnet fyllt 17 år</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>150 kr för andra barnet 604 kr för tredje barnet, 1614 kr för fjärde barnet, 2 864 kr för femte och 4 114 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>Moderskapsunderstöd Antingen i form av ett skattefritt bidrag eller ett moderskapskit innehållande vårdartiklar och kläder till barnet.</p>	<p>Kontantstötte (vårdnadsbidrag) Utbetalas till föräldrar som inte använder offentliga barnomsorg, helt eller delvis.</p> <p>Barnen måste vara mellan 1 till 3 år (max 23 månader per barn) Fullt bidrag är 6 000 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 barnfamiljer med två barn i de nordiska länderna, euro per månad. Barnen är 2 respektive 5 år.

Förmån	Danmark	Finland	Norge	Sverige
Barnbidrag för två barn.	2 654 DKK	201,55 €	1 940 NOK	2 250 kr
I svenska kronor	3 284 kr	1 860 kr	2 134 kr	-

* valutakursen den 26 maj 2015

Tabell 11: Villkor för ersättningsförmånerna vid föräldraledighet i de nordiska länderna.

Förmåner enligt lag	Danmark	Finland	Norge	Sverige
Föräldraledighet	<p>Barselsorlov ger föräldrarna rätt till 52 veckors betalad 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 har kan föräldrarna dela på de återstående 32 veckorna.</p> <p>Ledigheten kan tas ut tills barnet fyllt 9 år.</p> <p>Barselsorlov gäller per graviditet och inte per barn.</p>	<p>Rätt till föräldrapenning i 263 dagar. De första 105 dagarna utbetalas till mamman i form av moderskapspenningen. Resterande 158 dagar kan föräldrarna dela på.</p> <p>Moderskapspenningen kan tas ut 50 vardagar före beräknad förlossning.</p> <p>Pappan har rätt till 18 dagar med faderskapspenning under moder- och föräldrapenningsperioden .</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 44 180 NOK/månaden.</p> <p>Ledigheten fördelas enligt följande: 1. 3 veckor innan och 6 veckor efter förlossningen är mammaveckor. 2. Tio pappaveckor 3. Övriga veckor kan delas.</p> <p>Föräldrapengen kan tas ut till och med att barnet fyller 3 år.</p>	<p>Rätt till föräldrapenning i 480 dagar.</p> <p>Ledigheten kan tas ut 60 dagar innan förlossningen och fram tills att barnet är åtta år eller gått ut första klass. Respektive förälder har tre månader vardera vikta för sig. Dessa kan alltså inte delas emellan dem. 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.</p>
Ersättning	<p>Barseldagpenge är 100 % av lön upp till en lön som motsvarar 17 918 DKK, eller 4 135 DKK per vecka</p>	<p>Ersättningstak saknas, men ersättningen minskar med stigande inkomst. De första 56 dagarna är moderskapspenningen 80 procent av en månadsinkomst på 36419 €. Efter 56:e dagen sänks ersättningen till 62 %. Minidagpenningen är 24,02€/dag.</p>	<p>Ifall ledigheten tas ut under 46 veckor motsvarar ersättningen 100 % av lön. Om istället ledigheten tas ut under 56 veckor sänks ersättningen till 80 % av lön upp till 44 180 NOK/månaden.</p>	<p>Föräldrapenning motsvarar 80 procent av lönen i 390 dagar. Dock högst 942 kr/dag. De resterande 90 dagar sänks föräldrapenningen till 180 kr/dag.</p>
Kvalifikationskrav för att ha rätt till föräldraersättning	<p>Föräldrarna måste ha arbetat i minst 13 veckor innan ledigheten och minst 120 timmar.</p>	<p>Föräldrarna måste ha omfattats av den bosättningsbaserade sociala tryggheten i Finland minst 180 dagar före barnets födelse.</p>	<p>Föräldrarna måste ha en pensionsgrundad inkomst på minst ett grundbelopp 6 månader innan stödperioden.</p>	<p>Föräldrarna måste ha varit försäkrad för en sjukpenning på minst 60 kr under minst 240 dagar i följd före barnets födelse.</p>
Finns särskild havandeskapsersättning som utbetalas på grund av kvinnan har en olämplig arbetsmiljö?	<p>Gravida har rätt till tjänstledigt mellan 4 till 8 veckor innan beräknad födsel.</p>	<p>Ja, specialmoderskapspenning</p>	<p>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.</p>	<p>Ja, havandeskapspenning när kvinnan inte får arbeta på grund av faror i arbetsmiljön eller på grund av graviditeten förhindrar fortsatt arbete.</p>
Finns kollektivavtalade förmåner som kompletterar de lagstadgade förmånerna?	<p>Ja, anställda med kollektivavtal får ofta en kompletterade ersättning under 6 månader så att den sammanlagda ersättningen motsvarar 100 procent av lönen.</p>	<p>Nej</p>	<p>Nej</p>	<p>Ja, anställda med kollektivavtal får en sammanlagd ersättning på närmare 90 procent av lönen under minst 3 månader.</p>

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

Förmåner enligt lag eller avtal	Danmark	Finland	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 avtal saknas. 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>Specialvårdspenning till föräldrar som deltar i vården eller rehabiliteringen av ett barn under 16 år på sjukhus. Kan vid undantag även beviljas för hemsjukvård.</p> <p>Ersättningen utbetalas under högst 60 dagar. Vid kortvarig sjukdom har föräldrarna rätt att vara hemma i högst 4 dagar ifall barnet är under tio år. Ersättning avgörs av kollektivavtal.</p>	<p>Varje förälder har rätt till 10 vårddagar per år med full lön, i form av omsorgspeng. Ensamstående har 20 dagar.</p> <p>Om barnet har en allvarlig sjukdom har föräldrarna rätt till så kallad pleiepeng så länge vårdbehov föreligger.</p>	<p>Ja, tillfällig föräldrapenning under 120 dagar per barn och år.</p> <p>Tillfällig föräldrapenning motsvarar 80 procent av lönen, dock högst 706 kr/dag eller 21 180 kr/mån.</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 vid likvärdig inkomst, bruttoersättning per månad samt andel av lön (1).

Förmåner	Danmark		Finland	
Månadslön	17 772 DKK	29 081 DKK	2 384 €	3 901 €
Lagstadgad ersättning /månad	17 772 DKK	17 918 DKK	1907,2 €	3120,8 €
Kollektivavtalad ersättning	0	11 163 DKK	0	0
Total ersättning per månad	17 772 DKK (100%)	29 081 DKK (100%)	1907,2 € (80%)	3120,8 € (80%)

Förmåner	Norge		Sverige	
Månadslön	20 020 NOK	32 760 NOK	22 000 kr	36 000 kr
Lagstadgad ersättning /månad	20 020 NOK	32 760 NOK	16 830 kr	2 540 kr
Kollektivavtalad ersättning	0	0	2 200 kr	3 600 kr
Total ersättning per månad	20 020 NOK (100%)	32 760 NOK (100%)	19 030 kr (87%)	31 140 kr (87%)

1. Valutakurs den 26 maj 2015.

Beräkningen för svensk del baseras på ITP-avtalet.

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

Danmark:

- Om din partner är socialförsäkrad i Finland, Norge eller Sverige och arbetar där har han eller hon rätt att ta ut föräldraledighet enligt boendelandets regler. Då kommer ett system för avräkning av föräldraledigheten som tagit ut i Danmark användas från den tid man har rätt till i Finland, Norge eller Sverige och vice versa.
- 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 per år för vård av sjukt barn i hemmet. Men du har inte rätt till lön om det inte framgår av anställningsavtalet. Har du anställd av kommun eller staten har du rätt till två dagars ledighet med full lön.
- Om du är gränsgångare i Danmark har barn tillsammans med en partner som arbetar och bor i Finland, Norge eller Sverige 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.se.

Finland:

- När du är gravid bör du kontakta Folkpensionsanstalten (FPA) för att få information om vad som krävs för att ansöka om föräldradagpenning. Du behöver ett intyg från vårdgivare om att du är gravid som ska bifogas ansökan till FPA.
- Du ska meddela din arbetsgivare om föräldraledigheten två månader innan den börjar.
- Ansökan om faderskapspenning ska ske senast två månader innan barnet har fyllt två år.
- Ytterligare information hittar du hos Folkpensionsanstalten, www.kela.fi.

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).

Efterlevandesstödssystemen i de nordiska länderna

Offentliga och obligatoriska system för efterlevandestöd för vuxna och barn finns i Finland, Norge och Sverige, men saknas i Danmark (se tabell14). Grundprinciperna för efterlevandestödet har stora likheter länderna emellan. 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.

Efterlevande till personer som har arbetat i Danmark kan ha rätt till ett engångsbelopp från det avgiftsbaserade pensionssystemet ATP-systemet, samt ett inkomstprövat efterlevandebelopp.

Kollektivavtalade efterlevandeförmåner finns i samtliga nordiska länder. Offentligt anställda i Sverige har obligatorisk efterlevandepension. Därutöver har de en grupplivförsäkring (TGL), en försäkring som också ingår 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 och finska kollektivavtalen.

Barnpension som utbetalas till barn som förlorar en eller båda föräldrarna finns i Finland, Norge och Sverige (se tabell 15). I Danmark kan efterlevande barn få ett engångsbelopp om den avlidne föräldern omfattades av ATP-systemet. I Finland och Sverige är barnpensionen kopplad till den avlidnes föräldrarnas pensionsgrundande inkomst. Om sådan inkomst är låg utbetalas istället som ett bidrag. Barnpension eller bidraget utbetalas tills barnet fyller 18 år eller 20 år om han eller hon fortsätter att studera. Norska barnpension motsvarar en viss andel av ett grundbelopp.

Via kollektivavtal kan efterlevande barn i Danmark, Norge och Sverige få en kompletterande ersättning ifall deras föräldrar avlider. I Finland saknas motsvarande kollektivavtal. Barn till offentligt anställda i Sverige får barnpension och barnbeloppet i grupplivförsäkring (TGL). Barn till privatanställda kan dels omfattas av barnbeloppen 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, men minst 500 000 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 nordiska länderna.

Förmån:	Danmark	Finland	Norge	Sverige
Efterlevande-skydd för vuxen	Två förmåner finns. Dels ett engångsbelopp enligt reglerna för ATP på 50 000 DDK som utbetalas till efterlevande med barn under 21 år. Beloppet reduceras för efterlevande som är äldre än 65 år och upphör helt för personer över 70 år. Dels ett inkomstprövat engångsbelopp på 14 113 DKK.	Två delat system. Antingen ersättning från arbetspensions- eller folkpensionssystemet.	Efterlevandepension (Ytelser till gjenlevende ektefelle).	Två förmåner: 1. Omställningspension i 12 månader. 2. Förlängd omställningspension till efterlevande med barn under 18 år.
Villkor	För att få det inkomstprövade efterlevandestödet krävs att man ha levt stadigvarande tillsammans i två år innan dödsfallet.	Arbetspensionssystemet efterlevandeskydd Änke-/äklingspension i arbetspensionssystemet utbetalas ifall paret hade: Gemensamma barn eller, efterlevande var minst 50 år vid dödsfallet. Äktenskapet måste ha ingåtts innan den efterlevande fyllt 50 år och det måste ha varat i minst fem år	Gifta eller partner som bott tillsammans de senaste 5 åren. Även sambo kan omfattas av förmånen ifall de har barn eller väntade barn vid dödstillfället. Den avlidne måste ha varit medlem i folketrygden 3 år innan dödsfallet.	Båda förmånerna kräver en försäkringstid i Sverige på minst 3 år. Rätt till omställningspension har den som varit gift och levt tillsammans de senaste fem åren eller väntar eller har gemensamma barn under 18 år med den avlidne. Sambo kan omfattas om de har bott stadigvarande tillsammans de senaste fem åren och tidigare har varit gifta eller har gemensamma barn.
Ersättning		Änke-/äklingspension motsvarar 17-50 % av den avlidnes inkomst	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. Ett behovsprövat begravningsstöd på högst 22 083 NOK.	Omställningspension och förlängd omställningspension är minst 7 863 kr per månad eller högst 55 procent 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.
Finns efterlevande-skyddsförmåner i kollektivavtalen?	Ja, grupplivförsäkringar som ofta ingår i avtalen. Den anställde kan välja ett ersättningsbelopp som ligger mellan 0 kr - 1 miljon DKK, samt återbetalningsskydd på pensionskapitalet.	Ja, se ovan	Ja, både i offentlig och privat sektor har olika former av grupplivförsäkringar. Efterlevandepension kan ingå i tjänstpensionsavtalen (OTP)	Ja, för offentligt anställda är efterlevandeskyddet obligatoriskt. För övriga privatanställda finns det möjlighet att frivilligt teckna återbetalnings- och familjeskydd.

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

Efterlevandeskydd för barn	Danmark	Finland	Norge	Sverige
Lagstadgad barnpension eller liknade	Enligt reglerna för ATP kan ett engångsbelopp på 50 000 utbetalas till efterlevande med barn under 21 år.	Ja ett två delat system. Antingen ersättning från arbetspensions- eller folkpensionssystemet (FPA). Barnpension från FPA utbetalas som ett grundbelopp på 60,41 €/mån och ett kompletteringsbelopp på max 91,38 €/mån, totalt 151,79 €/mån. Beloppen samordnas med barnpension som baseras på arbetspensionssystemet. Denna barnpension baseras på den avlidnes pensionsrätt.	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 gjenlevendepension. Det nästa barnet får 40 % av ett grundbelopp och de andra 25 % av grundbeloppet. Ersättningen delas lika mellan barnen. Pensionen reduceras ifall förälderns bostättningsstid i Norge var 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 förälder låg eller saknar helt pensionsgrundande inkomst utgår istället efterlevandestöd som motsvarar 40 % av ett prisbasbelopp per år för första barnet (17 720 kr).
Finns kollektivavtalade förmåner som kompletterar de lagstadgade förmånerna?	Ja, återbetalningsskydd på minst 500 000 DKK som barn kan vara förmånstagare till.	Ja, barn kan vara förmånstagare till grupplivförsäkring.	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 grupplivförsäkring (TGL) och tjänstepensionens återbetalningsskydd.

Bra att känna till för dig som är gränsgångare i Norden 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. Har du behov av ett mer omfattande efterlevandeskydd bör du teckna en livförsäkring via din fackliga organisation eller hos ett försäkringsbolag.
- 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 eller besök hemsidorna www.borger.dk och www.atp.dk.

Finland

- Arbetsgivaren kan informera om vilka efterlevandeförmåner som ingår i arbetspensionen och för ytterligare information kontakta Pensionsskyddscentralen, www.etk.fi.
- Har du behov av ett mer omfattande efterlevandeskydd bör du teckna en livförsäkring via din fackliga organisation eller hos ett försäkringsbolag.

Norge

- Har du behov av ett mer omfattande efterlevandeskydd bör du teckna en livförsäkring via din fackliga organisation eller hos ett försäkringsbolag.
- Ansökan om efterlevandestöd i Norge görs hos det lokala NAV-kontoret som bistår med ytterligare upplysningar och blanketter.
- 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, Finland 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 detta. Ofta erbjuder fackföreningen på den arbetsplats förmånliga försäkringar.
- För ytterligare information kontakta Pensionsmyndigheten (www.pensionsmyndigheten.se).

De nordiska pensionssystemen

De offentliga pensionssystemen i Norden har genomgått stora förändringar det senaste decenniet. Sverige införde ett avgiftsbestämt ålderspensionssystem år 1999, som bygger på livsinkomstprincipen (se tabell16).

Ju mer man arbetar och tjänar desto mer pengar spar man på sitt pensionskonto. På alla inkomster av tjänst upp till 36 312 kronor i månaden betalar man en avgift på 18,5 procent. Den största delen, 16 procent, bokförs som pensionsrätt för pensionsspararnas framtida inkomstpension. Resterande del, 2,5 procent, överförs till pensionsspararnas egna individuella konton i premiepensionssystemet. Ansvaret för värdeutvecklingen på dessa pengar ligger helt i våra egna händer som pensionssparare. 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.

Norge sjösatte ett nytt allmänt pensionssystem år 2011 som har stora likheter med 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. Den fasta pensionsåldern på 67 år i Norge ersattes med en rörlig åldergräns där det tidigaste uttaget av pension kan göras 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 lever tillsammans med en person som har en hög inkomst. I Danmark ska pensionsåldern höjas gradvis från 65 till 67 år för personer födda mellan den 1 januari 1954 och 1 juli 1955. För personer födda 1963 eller senare höjs pensionsåldern i förhållande till förändringen till den genomsnittliga livslängden. Ett begränsat efterlevandeskydd finns i den danska folkpensionen och ett valfritt skydd i det svenska premiepensionssystemet.

Finland har ett två-delat lagstadgat pensionssystem. Dels det statliga folkpensionssystemet, dels den obligatoriska kollektivavtalade arbetspensionen. Folkpensionssystemet syftar till att garantera äldre som har låg eller saknar arbetspension en skälig levnadsstandard. Systemet innehåller två pensionsformer; folkpension och garantipension. När arbetspensionen för ensamstående överstiger 1315,88 €/mån utbetalas ingen folkpension eller garantipension. Arbetspensionen vilar på kollektivavtal mellan facket och arbetsgivarna, men är upphöjd till lag av Finlands riksdag och därmed obligatorisk för alla arbetsgivarna. Mindre skillnader i villkoren finns mellan offentligt anställda och privatanställda. Nuvarande avtal trädde i kraft år 2005, men ska ersättas med ett nytt avtal år 2017. Pensionen beräknas på grundval av årsinkomsten och värdesäkras med ett särskilt index. Anställda i åldrarna 18-52 år beräknas pensionsrätten på 1,5 procent av inkomsten och mellan 53 - 62 år höjs procentsatsen till 1,9 procent och till 4,5 procent mellan 63 - 68 år.

Även i övriga nordiska länder spelar de kollektivavtalade tjänstepensionerna en betydande roll för pensionärernas sammanlagda pension (se tabell 17). 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 pensionspengarna i ett förvalsalternativ.

Norge har dels obligatorisk tjänstepension (OTP), dels Avtalefestet pensjon (AFP). Sedan år 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. Nya villkor för denna pension trädde ikraft år 2010. Staten finansierar en tredjedel 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 få AFP-tillägget. Beloppet är skattefritt för privatanställda och beskattningsbart för offentligt anställda.

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.

För anställda i Sverige som 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 emellan 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.

Efter ett helt arbetsliv ger det danska pensionssystemet den högsta pensionen i nordn på drygt 70-75 procent av slutlönen. I Norge och Sverige motsvarar pensionen drygt två tredjedelar av slutlönen och drygt hälften av slutlönen i Finland (se tabell18).

Tabell 16: Villkoren för den allmänna pensionen i de nordiska länderna.

Förmåner och villkor	Danmark	Finland	Norge	Sverige
Ålderspensions-system	<p>Pensionssystemet består av två delar:</p> <p>1. Förmånsbestämd folkpension, dels i form av ett grundbelopp, på 71 964 DKK/år dels ett pensionstillägg för personer som saknar ATP och/eller tjänstepension på 75 135 DKK/år för ensamstående och 36 516 DKK/år gifta/sambo. Full folkpension kräver 40 bosättningsår i Danmark eller att man har arbetat i landet.</p> <p>2. Avgiftsbestämd ATP-Livslång pension. Finansieras via egen- och arbetsgivaravgift. Full ATP motsvarar 28 700 DKK/år.</p>	<p>Finland har två pensionssystem. Dels en obligatorisk kollektivavtalad arbetspension, dels det statliga folkpensionssystemet</p> <p>Folkpensions-systemet består av folkpension som kräver 40 bosättningsår.</p> <p>Saknad tillräckligt många år utbetalas garantipension. Maxbeloppet är 746,57 €/mån</p>	<p>Nytt avgiftsbaserat pensionssystem som infördes år 2010. 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>Garantipension uppgår till 13 333 NOK/mån</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 7 863 kr/månaden. Full garantipension kräver 40 bosättningsår.</p>
Pensionsålder	65 år för personer födda före 1954 och gradvis höjning av pensionsåldern till 67 för födda mellan 1 januari 1954 – 1 juli 1955.	63-68 år för arbetspensionssystemet, 65 år i folkpensionssystemet.	Tidigast från 62 års dagen, men endast om pensionen är tillräcklig hög.	Tidigast från 61 års dagen för inkomst- och premiepension och 65 år för garantipension
Inkomstprövning av pensionen	Ja. Folkpensionens grundbelopp reduceras av egen arbetsinkomst, individuell pensionsförsäkring och kapitalinkomster. Pensionstillägget reduceras av make/makas/sambons inkomst.	Ja, folkpensionen reduceras ifall arbetspensionen överstiger 56,20 €/mån och upphör helt när arbetspensionen överstiger 1315,88 €/mån för ensamstående	Nej	Nej, inte för inkomst- och premiepension, men garantipensionen reduceras av inkomstpension och utländsk pension.
Är pensionen skattepliktig?	Ja.	Ja	Ja.	Ja.

Tabell 17: Villkor för de kollektivavtalade pensionssystemen i Norden.

Förmåner och villkor	Danmark	Finland	Norge	Sverige
Avtalspensionslösningar	Ja, danska tjänstepensioner eller arbetsmarknadspensioner finns i tre former: Pensionsavtal mellan arbetsmarknadens parter Firmapension , pensionsförsäkring som arbetsgivaren tecknar hos försäkringsbolag för medarbetare Tjänstemandspensioner . Gäller för offentligt anställda	Ja, obligatorisk kollektivavtalad arbetspension, se tabell 16	Ja, två former. Dels en obligatorisk tjänstepension (OTP) som tillförsäkrar att alla anställda ska omfattas av en tjänstepension. Dels Avtalefestet pension (AFP) som omfattar alla offentligt anställda och stora delar av den privata sektorn, uppskattningsvis 70 % av arbetstagarna.	Ja, närmare 90 procent av de anställda omfattas. Merparten anställda har avgiftsbestämda pensionssystem, men förmånsbestämda inslag framförallt för anställda med lön över 37 062 kr/månaden.
Pensionsförmåner	Tre pensionsersättningar är vanliga: 1 Livslång ålderspension 2 Ratepension i 10 år 3 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 beräknas livsinkomsten. Tillägget är skattefritt. Offentligt anställda får ett skattepliktigt AFP-tillägg på 1 700 NOK/månaden. 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 avtalsområden
Sjukförmåner i avtalspensionerna	Ja, kan ingå. Exempelvis: 1 Supperende förtidspension 2 Kapitalpension som ett engångsbelopp 3 Premiebefrielseförsäkring 4 Diagnoskapital på 100 000 DKK.		Ja, kan ingå i OTP-avtalen såsom uförepensionskomplettering och premiebefrielse vid sjukdom.	Ja, kompletterande ersättning till sjukpenning och sjukersättning.
Efterlevandeskydd i pensionsavtalet	Pensionsbesparingen återbetalas, dock minst 500 000 DKK	Ja, se tabell 14	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 sid 31
Pensionsavgift	Omkring 10 till 12 % för privatanställda och 15-17,5 för offentligt anställda.		OTP avgiftsbestämda pension ska minst vara 2 % och högs 7% av lön under 7,1 grundbelopp och högst 25,1 % på inkomster däröver.	För de avgiftsbestämda pensionsförmånerna är avgiften vanligtvis 4,5 % på lönedelar under 37 062 kr/månaden och 30 % på lönedelar däröver.

Tabell 18: Sektorsvis redovisning av de kollektivavtalade pensionssystemen i Norden.¹

Land	Förmånsbestämd pension	Premiebestämd pension	Uppskattad pensionsnivån ink. allmän pension	Förmåner som ingår i de kollektivavtalade tjänstpensionerna		
				Sjukförmåner	Premiefrielse försäkring	Efterlevandeskydd.
Danmark²						
Statsanställda	Nej.	Ja, 15 –17,7 % av lön.	75 %	Ja.	Ja	Ja, återbetalningskydd.
Kommunanställda	Nej.	Ja, 15 –17,7 % av lön.	75 %	Ja	Ja	Ja, återbetalningskydd.
Privatanställd tjänsteman	Nej.	Ja, 10 –12 % av lön.	69%	Ja	Ja	Ja, återbetalningskydd.
Privatanställd arbetare	Nej.	Ja, 10 –12 % av lön.	69 %	Ja.	Ja	Ja, återbetalningskydd.
Finland						
Anställda har lagstadgad kollektivavtalad arbetspension	Ja	Nej	50%	Ja,	Behövs inte	Nej
Norge³						
Statsanställda (AFP)	Ja	Nej	66 %	Ja	Behövs inte.	Nej
Kommunanställd (AFP)	Ja	Nej	66 %	Ja	Behövs inte.	Nej
Privatanställd (AFP)	Ja	Nej	66 %	Ja	Behövs inte.	Nej
Privatanställd tjänsteman (OTP)	Ja, beroende på avtal.	Ja, beroende på avtal	68-75% vid förmånsbestämd pension.	Kan ingå.	Kan ingå.	Kan ingå.
Privatanställd Arbetare (OTP)	Ja, beroende på avtal.	Ja, beroende på avtal	68-75 % vid förmånsbestämd pension.	Kan ingå.	Kan ingå.	Kan ingå.
Sverige⁴						
Statsanställd	Ja, på lön över 36 3000 kr/mån.	Ja, 4,5 % på lön under 36 300 kr/månaden.	60 %	Ja	Ja	Ja, både till vuxna och barn.
Kommun- och landstingsanställd ⁵	Nej	Ja, 4,5 % på lön under 36 300 kr/mån och 30% på lön däröver.	58 %	Ja	Ja	Ja, både till vuxna och barn.
Privatanställd tjänsteman	Nej	Ja, 4,5 % på lön under 36 300 kr/mån och 30% på lön däröver.	60 %	Ja	Ja	Frivilligt.
Privatanställd arbetare	Nej	Ja, 4,5 % på lön under 36 300 kr och 30% på lön däröver (5).	59 %	Ja.	Ja	Frivilligt.

¹ Gemensamma beräkningsförutsättningar är att personen är 41 år, har en månadslön på 32 176 svenska kronor och går i pension vid 65 år, med livsvarig pension

²Beräknad med hjälp av Försäkring och Pensions hemsida: /www.forsikringogpension.dk/pension/pensionsmaaler

³Beräknad med hjälp av Sparebank 1 pensionsberäkningsverktyg

⁴ Pensionsnivån är beräknad enligt Pensionsmyndighetens beräkningsverktyg,

⁵ Enligt AKAP-KL, äldre avtal ex KAP-KL är avgiftsbestämt på lönedelar under 36 300 kr/mån och förmånsbestämt därutöver

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 väsentligt lägre än både dess norska och svenska motsvarighet. Du har rätt 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. Eller hos Folkpensionsanstalten ifall du bor i Finland. 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.
- Gränsgångare som arbetar kortare tid än 12 månader i Danmark får pensionsavgift inbetald. Men vid förtidspension utbetalas endast kapitalpension och ingen kompletterande förtidspension. Och vid kritisk sjukdom utgår endast kapitalpensionen och vid dödfall ett engångsbelopp på 100 000 DKK och en kapitalpension.
- För ytterligare information gå in 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.

Finland

- Har du varit gränsgångare i Finland ansöker du om arbetspension eller folkpension hos NAV i fall du bor i Norge och hos Pensionsmyndigheten i fall du bor i Sverige. Eller hos Pensionsstyrelsen ifall du bor i Danmark.
- Vill du veta mer om din arbetspension i Finland rekommenderas att du besöker Pensionsskyddscentralens särskilda hemsida: www.tyoelake.fi

Norge:

- Tjänstepension är obligatoriskt i Norge, men inte hur mycket av din lön som ska betalas som avgift. Försäkra dig därför om att tjänstepensionen motsvarar dina behov. I annat fall bör du skaffa dig ett eget individuellt pensionssparande.
- För ytterligare information gå in på NAV:s hemsida www.nav.no norska Sparbank 1 (www).

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. Eller Folkpensionsanstalten ifall du bor i Finland 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 pensionsadmininstörerna är Fora (www.fora.se), Kollektum (www.collektum.se), Pensionsvalet (www.pensionsvalet.se), 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 Folksam's skrifter Valfärdstendens 2010⁶ och Vår trygghet.

⁶ <http://trygghetsspanarna.folksamblogg.se/rapporter/>