

Seminarium om villkor för utländsk arbetskraft i Linköping 18 oktober 2016



Medlemsföretaget Kullaflyg i Ängelholm

Program

Kl. 13:00 Välkommen!

Vad gäller för lön och andra anställningsvillkor?
Ola Brinnen, arbetsrättsjurist/Karin Ekenger,
arbetsmarknadsexpert, Svenskt Näringsliv.

Regler för arbets- och uppehållstillstånd i
Sverige, hur ansöker man mm. Maria Jonsson
/Amanda Pärlefors Manden, beslutsfattare,
Arbetstillståndsenheten, Migrationsverket i
Uppsala resp. Norrköping.

Kl. 14:30 Kaffepaus.

Vilka regler gäller för skatter och avgifter för
utländsk arbetskraft i Sverige? Pia Blank-Thörn-
roos, rättslig expert, Skatteverket.

Vad gäller för socialförsäkring och kollektivav-
talade försäkringar för utländsk arbetskraft?
Martin Rydhem, Svenskt Näringslivs Försäkrings-
information.

Kl. 16:00 Avslutning.

almeqa

VISITA
SVENSK BESÖKSVÄRD



B
SVERIGES
BYGGINDUSTRIER



SLA



Arbetstagare från länder utanför EU/EES efter reformen 2008



- Drygt 120 000 tillstånd har utfärdats sedan december 2008, men 4 av 5 har lämnat Sverige.
- 17 oktober 2016 var (inkl. förlängningar) 17990 tillfälliga arbetstillstånd giltiga
- Drygt 7000 av de som haft tillfälligt tillstånd har sökt och fått permanent uppehållstillstånd (PUT)
- Drygt **50 %** av de tillfälliga tillstånden avser yrken som i regel kräver **högskoleutbildning** (ca 36 % av svenskar har högskoleutbildning).

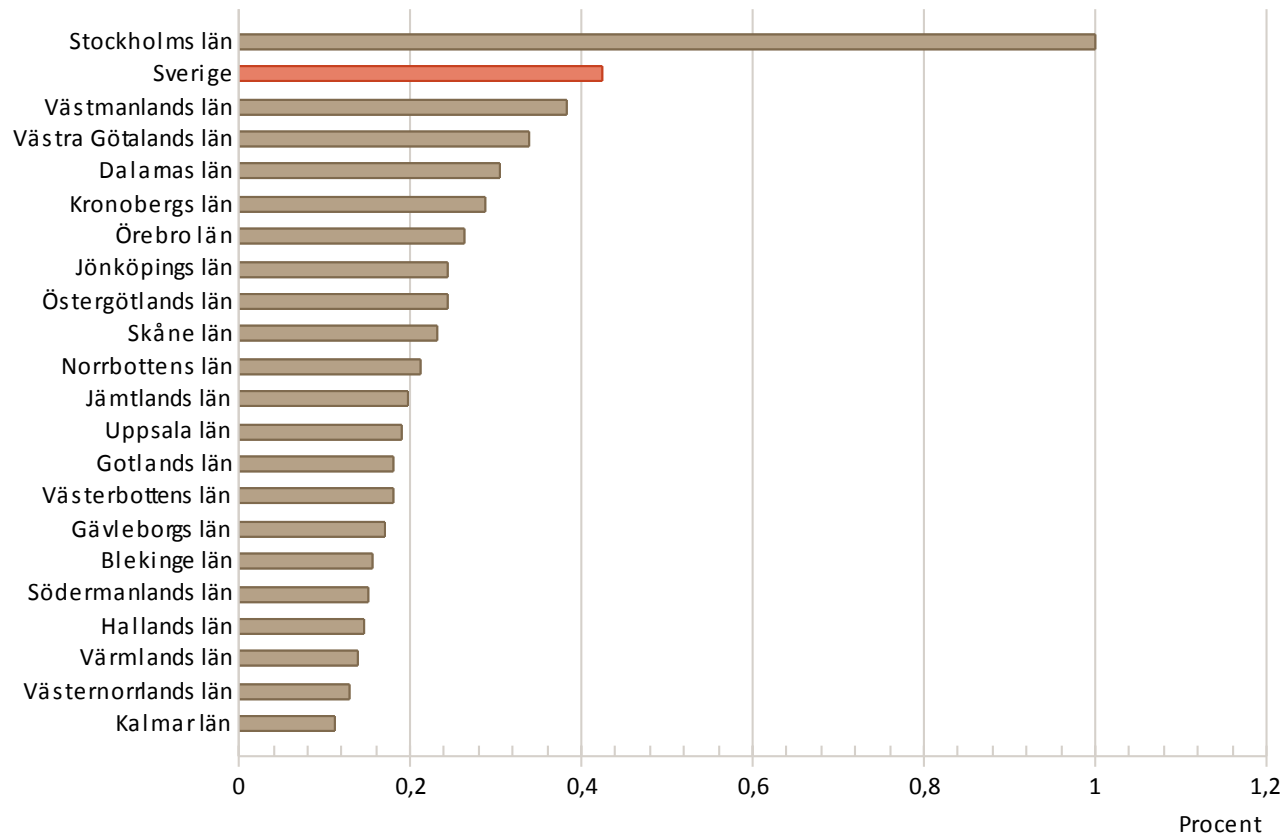
Arbetstagare från länder utanför EU/EES efter reformen 2008



- Största yrkesgrupperna oktober 2016 (mars 2016, oktober 2015; 1 jan 2013)
- 5 610 dataspecialister (5 746; 6 062; 4 644)
- 2 344 civ ing., arkitekter, ingenjörer, tekniker (2 322; 2 371; 1 609)
- 1 309 storhushålls- och restaurangpersonal inkl. kockar (1 691; 2 028; 2 586)
- 1 219 restaurang och köksbiträden (1 437; 1 523; 1 610)
- 467 städare och hemservicepersonal (598; 718; 1 493)
- 601 vård- och omsorgspersonal (547; 591; 586)
- 570 försäljnings- och marknadschefer, marknadsförare, informatörer, företagssäljare, inköpare
- 349 bygg- och anl. arbetare samt bygghantverkare (401; 447; 904)
- 303 grundskollärare, fritidspedagoger och förskollärare (241)
- 311 revisorer, finansanalytiker och fondförvaltare (230)
- 92 slaktare, bagare, konditorer (86; 192; 790)

Regional arbetskraftsinvandring

Arbetskraftsinvandring som andel av det totala antalet sysselsatta, juni 2015*



Källa: Migrationsverket och SCB

Hämtat: 2015-11-04

* Andelarna är uträknade baserade på antalet aktiva arbetstillstånd i juni 2014 och antalet sysselsatta under andra kvartalet 2015.

Omfattning av utländsk arbetskraft?

- 17 990 giltiga tillfälliga arbetstillstånd för medarbetare från länder utanför EU/EES 17 oktober 2016 (och 7045 PUT)(Migrationsverket)
- Drygt 42 500 utstationerade arbetstagare i Sverige under 2015 (mer än fem dagar). 10 194 utstationerade per 1 september 2016 (mer än fem dagar)
(Källa: Arbetsmiljöverket)
- (7 850 anställda i Sverige från EU/EES exkl. nordiska länderna, Migrationsverket 2013, finns ej senare siffror)

Anställningsvillkor för utländsk arbetskraft



Anställda i företag med säte i Sverige

- Från EU/EES-land – likabehandling i övrigt inga särskilda regler
- Från länder utanför EU/EES – lön, försäkringar och allmänna villkor ska minst vara enligt svenskt kollektivavtal eller praxis inom yrket och branschen (6 kap 2 § UtIL)
OBS! Tillräcklig arbetstid för att lönen brutto minst ska uppgå till 13 000 SEK varje mån. Försäkringsskydd måste finnas hela tiden.

Utstationerade från länder utanför EU/EES

- För arbetstillstånd krävs att lön, försäkringar och allmänna villkor minst ska vara enligt svenskt kollektivavtal eller praxis inom yrket och branschen. **OBS! Tillräcklig arbetstid för att lönen brutto minst ska uppgå till 13 000 SEK varje mån. Försäkringsskydd måste finnas hela tiden.** Vid uthyrning ska lönen motsvara lönen hos kundföretaget.

Vad är utstationering?

1 §

Denna lag gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna.

(Lagen gäller för utstationering från länder såväl innanför som utanför EU)

Vad är utstationering?

1 §

*Denna lag gäller när en **arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige** utstationerar arbetstagare här i landet i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna.*

(Lagen gäller för utstationering från länder såväl innanför som utanför EU)

Vad är utstationering?

1 §

*Denna lag gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige **utstationerar arbetstagare här i landet** i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna.*

(Lagen gäller för utstationering från länder såväl innanför som utanför EU)

Vad är utstationering?

1 §

*Denna lag gäller när en arbetsgivare som är etablerad i ett annat land än Sverige utstationerar arbetstagare här i landet **i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna.***

(Lagen gäller för utstationering från länder såväl innanför som utanför EU)

Med utstationering avses:

§ 3:

1. När en arbetsgivare för egen räkning och under egen ledning sänder arbetstagare till Sverige enligt avtal som arbetsgivaren har ingått med den i Sverige verksamma mottagaren av tjänsterna ("entreprenadfallet")
2. När en arbetsgivare sänder arbetstagare till Sverige till en arbetsplats eller ett företag som tillhör koncernen ("koncernfallet")
3. Arbetsgivare som hyr ut arbetskraft eller ställer arbetskraft till förfogande sänder arbetstagare till användarföretag som är etablerade i Sverige eller som bedriver verksamhet här. ("uthyrningsfallet")

Ett anställningsförhållande ska råda mellan den utstationerade arbetstagaren och det utstationerande företaget.

Arbetet i Sverige sker under en begränsad tid (**§ 4**)

5 §

En utstationerad arbetstagare har alltid rätt till vissa minimirättigheter; den **"hårda kärnan"**:

- Semesterlagen (minsta antalet betalda semesterdagar)
 - Föräldraledighetslagen (skydd för gravida och kvinnor som nyss fött barn)
 - Diskrimineringslagen
 - Arbetsmiljölagen
 - Arbetstidslagen (längsta arbetstid och kortaste vilotid)
- (delar av dessa lagstiftningar)

Stridsåtgärder (5 a §)

- **När får facket vidta stridsåtgärder?**
- Kollektivavtal från hemlandet gäller.
- Stridsåtgärder ändå tillåtna för att uppnå den ”hårda kärnan” i § 5 samt för att uppnå minimilön i ett centralt kollektivavtal.
- Vid uthyrning kan stridsåtgärder vidtagas för att uppnå *lönen* hos kundföretaget (5 b §) (D v s inte bara mimimilönen)

- ”Bevisregeln” i 5 a och 5 b §§:
- *En sådan stridsåtgärd får inte vidtas, om arbetsgivaren visar att arbetstagarna, när det gäller lön eller på de områden som avses i 5 §, har villkor som i allt väsentligt är minst lika förmånliga som minimivillkoren i ett sådant centralt kollektivavtal som avses i första stycket.*

- **Anmälningsskyldighet och kontaktperson**
- **10 §**
- Anmäl en utstationering till Arbetsmiljöverket när den påbörjas
- Anmäl betydelsefulla förändringar till Arbetsmiljöverket senast tre dagar efter det att förändringen skedde
- **11 §**
- Utse delgivningsbar kontaktperson och anmäl denne till Arbetsmiljöverket
- Detta gäller dock inte om verksamheten i Sverige avses pågå under högst fem dagar.

Villkor för utländska arbetskraft

Har du frågor så maila oss gärna

ola.brinnen@svensktnaringsliv.se

karin.ekenger@svensktnaringsliv.se

- Slut!

Nya regler på gång?

- Översyn av "Lex Laval".
- En särskild utredare har i uppdrag att undersöka omfattningen av utnyttjande av arbetskraftsinvandrare och föreslå lämpliga åtgärder (15 september 2016)
- Utredaren ska bl. a överväga
 - ✓ Krav på att anställningsavtal ges in i samband med ansökan om arbetstillstånd och
 - ✓ Begränsningar i möjligheterna att försämlra anställningsvillkoren
 - ✓ Utökade sanktioner mot arbetsgivare
 - ✓ Utökade kontroller av arbetsgivare

Tillståndstyper

- Visum tillstånd för tillfälligt besök, högst 90 dagar
- Uppehållstillstånd tillstånd för vistelse mer än tre mån
- Arbetstillstånd tillstånd för arbete
- Permanent uppehållstillstånd tillstånd att bo och arbeta i Sverige utan tidsbegränsning

Nordiska medborgare

Undantagna från kravet på:

- uppehållstillstånd
- arbetstillstånd

EU/EES-medborgare

- En EU/EES-medborgare som är arbetstagare, egen företagare, studerar eller har tillräcklig medel för sin försörjning har uppehållsrätt.
- Då behöver EU/EES-medborgaren inte ha uppehållstillstånd eller arbetstillstånd.
- Ska registrera sig efter tre månaders vistelse i Sverige hos Skatteverket för att bli folkbokförd och få ett svenskt personnummer.
- Registreringen görs efter inresan.
- Schweiz måste ha uppehållstillstånd (undantagna kravet på arbetstillstånd).

Arbetsstillstånd (AT)

- En tredjelandsmedborgare kan beviljas uppehållstillstånd i Sverige tillsammans med sin familj om han/hon är erbjuden en anställning i Sverige som uppfyller kraven för att beviljas arbetsstillstånd.
- En tredjelandsmedborgare är en utlänning som inte är EU/EES-medborgare eller medborgare i Schweiz.

När krävs arbetstillstånd?

- En tredjelandsmedborgare som vill arbeta i Sverige inom ramen för en anställning här eller utomlands måste ha ett arbetstillstånd.
- Det finns olika grunder att bevilja ett arbetstillstånd.
- Finns många undantag från kravet på arbetstillstånd (se 5 kap. utlänningsförordningen(UtIF))
 - varaktigt bosatta i annan EU-stat
 - flera punkter med undantag utifrån yrke, syfte och vistelsetid
 - förlängningsansökan, handläggningstiden
 - "AT-UND", asylsökande som medverkar till att klarlägga ID
 - studerandetillstånd för studier på högskolenivå

Uppehållstillstånd

- Vistelse över tre månader.
- Pass med löpande giltighetstid
- Styrkt identitet
- Vandelsprövning
- Sakna SIS-spärr
- Ansök samt beviljas tillstånd före inresa!
(undantag finns)
- Inget återreseförbud

Utveckling av AT-lagstiftningen

- Före den 15 december 2008 gjordes en arbetsmarknadsprövning, dvs det krävdes ett tillstyrkande från Arbetsförmedlingen.
- Den 15 december 2008 avskaffades arbetsmarknadsprövningen för att arbetsgivaren skulle kunna anställa den som han/hon ansåg bäst lämpad för sitt företag.
- Den 1 augusti 2013 blev alla avslag på ansökan om arbetstillstånd överklagbara.
- 2014 infördes utvidgade möjligheter för återkallande av arbetstillstånd.

AT enl. 6:2 utlänningslagen (UtlL)

Arbetsstillstånd får ges till en utlänning som erbjudits en anställning, om

1. anställningen gör det möjligt för honom eller henne att försörja sig, och
2. lönen, försäkringsskyddet och övriga anställningsvillkor inte är sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.

Arbetsstillstånd enligt första stycket får endast ges om rekryteringsförfarandet är förenligt med Sveriges åtaganden inom Europeiska unionen.

Annonseringen

- Ska visa att unionsföreträdet iakttagits.
- Migrationsverket bedömer det som uppfyllt när tjänsten har annonserats hos Arbetsförmedlingen (och Eures) **i minst tio kalenderdagar**. Fyll i annonsdatum och annonsid på anställningserbjudandet.
- Andra rekryteringsmetoder godtas endast om det visas att det uppfyller kravet.
- Tjänsten behöver inte annonseras ut om arbetstagaren är anställd inom samma koncern i hemlandet.

Försörjning

- Lön över 13 000 kronor per månad.
- Av förarbetena framgår att en person anses kunna försörja sig om anställningen är **av sådan omfattning** att inkomsten från den erbjudna anställningen inte är så låg att han eller hon behöver försörjningsstöd enligt 4 kap. 1 § socialtjänstlagen (2001:453) för att täcka kostnaderna för bl.a. boende och uppehälle.

Lön, försäkringsskydd och övriga anställningsvillkor

- Får inte vara sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller praxis inom yrket eller branschen.
- Ska bedömas av arbetstagarorganisation inom verksamhetsområdet genom ett yttrande enl. 5:7 a Utf.
- Det fackliga yttrandet är vägledande för Migrationsverkets bedömning.

Det fackliga yttrandet

- Yttrandet baserar sig på de uppgifter som arbetsgivaren angivit i anställningserbjudandet: yrke, lön, omfattning och försäkringsskydd.
- Migrationsverket måste låta facken yttra sig om inte arbetsgivaren redan har inhämtat ett yttrande eller om det annars är obehövligt eller det finns särskilda skäl.

CAS –branscher med särskilda krav

Städ, hotell och restaurang, service, bygg, bemanning, handel, jord- och skogsbruk, bilverkstäder och nystartade verksamheter

- Företagets skattekontoutdrag för de tre senaste månaderna. (Dokumentation som visar utbetalda löner och tecknade försäkringar när företaget tidigare anställt tredjelandsmedborgare samt redovisning av inbetalda arbetsgivaravgifter.)
- En redovisning av hur arbetsgivaren klarar av att garantera löner.
- Filialregistrering i Sverige för företag registrerade i tredje land som bedriver näringsverksamhet i Sverige.
- Vid en förlängningsansökan ska de erbjudna anställningsvillkoren vara uppfyllda under den tidigare tillståndsperioden eller perioderna.

Att ansöka

Elektronisk ansökan:

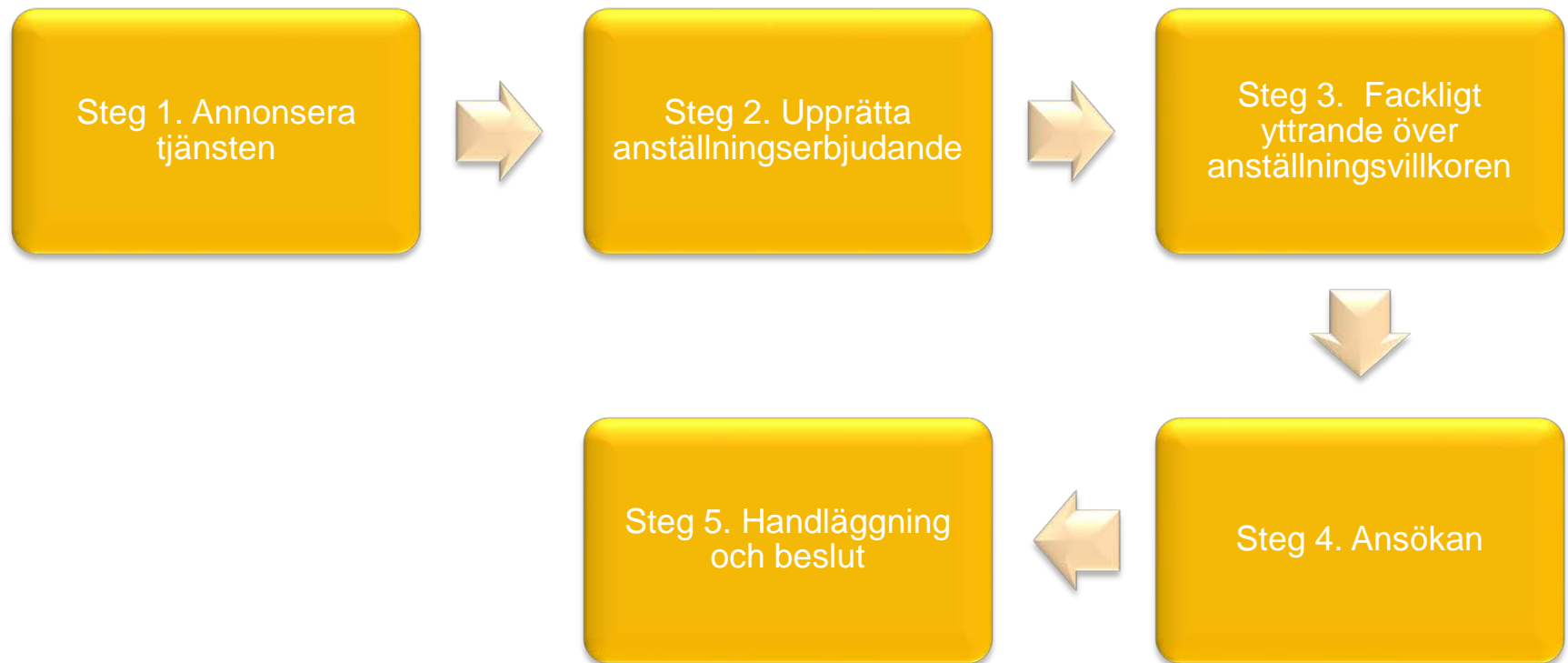
- Via Migrationsverkets hemsida
- Betalning med kontokort
- Alla dokument scannas och bifogas

Pappersansökan:

- Via reception, post eller ambassad
- Kvitto bifogas



Ansökningsprocessen



Uppehållstillståndskort (UT-kort)

- **Uppehållstillståndskort** = Bevis på beviljat uppehållstillstånd.
- **Biometriska uppgifter** = Fingeravtryck, foto och elektronisk signatur.
- Vid förstagångsansökan – biometri lämnas vid ambassaden
 - 3-4 veckors leveranstid till ambassad efter att beslut beviljats
 - (viseringsfria kan med ett beviljat tillstånd lämna biometri i Sverige)
- Vid förlängningsansökan – biometri lämnas vid någon av Migrationsverkets tillståndsexpeditioner
 - 1 – 2 veckors leveranstid till folkbokföringsadress

Tillståndets begränsningar

- Max 2 år, eller så länge anställningen varar.
- Kan förlängas upp till 4 år, eller 6 år vid särskilda skäl.
- Ett arbetstillstånd är alltid begränsat till **yrke**
- Under de två första åren är tillståndet även bundet till specifik **arbetsgivare**.
- Efter 4 år kan permanent uppehållstillstånd beviljas.

Förlängningsansökan

- Måste ansöka om förlängt tillstånd innan tillståndet löper ut.
- Ett nytt anställningserbjudande med fackligt yttrande måste in.
- Innefattar en kontroll av om arbetstagaren verkligen har arbetat enligt tillståndet och om arbetsgivaren har infriat de erbjudna anställningsvillkoren under föregående tillståndsperiod: kontrolluppgifter från Skatteverket, lönespecifikationer och försäkringsbevis kontrolleras.

Anställningen upphör

- Om arbetstagaren byter arbetsuppgifter så att det kan anses vara ett nytt yrke måste han/hon ansöka om nytt arbetstillstånd.
- Om sökanden inte lämnat in en ansökan om arbetstillstånd för en ny anställning inom tre månader, efter att den tillståndsgrundande anställningen upphörde, kan Migrationsverket återkalla tillståndet.
- Sökande kan byta anställning utanför tillståndsbegränsningen under tillståndstiden, men måste först lämna in en ansökan om nytt tillstånd.
(5:3 st 1 UtIF)

Permanent uppehållstillstånd (PUT)

- En person som har haft uppehållstillstånd för arbete i sammanlagt 4 år kan beviljas PUT.
- Bedömningen avser personens anknytning till Sverige genom sin anställning och om anställningsvillkoren har varit uppfyllda under hela perioden.
- Har man PUT behöver man inte AT.

Specialkategorier

- Fd asylsökande som fått avslag på asylansökan men har en anställning sedan minst 4 månader tillbaka och minst 12 månader framåt.
- Bristyrken enligt MIGRFS 06/2016. Om sökande har rest in till Sverige för att träffa en arbetsgivare, erbjudits anställning inom yrket där det råder brist på arbetskraft och arbetsgivaren får svårt att bedriva sin verksamhet om arbetstagaren måste resa till sitt hemland för att ansöka om tillstånd
- EU-blåkort, kräver akademisk utbildning eller fem års arbetslivserfarenhet och lön över 47 100 kr per månad (1,5 * en svensk genomsnittslön).

Familjemedlemmar

- Som familjemedlem räknas make/maka, sambo, registrerad partner samt barn under 21 år.
 - För f.d. asylsökande räknas barn under 18 år.
- Varje familjemedlem måste lämna in en egen ansökan om uppehållstillstånd samt kopia av sitt pass.
- Familjeförhållanden styrks genom vigsel- och födelsebevis.
- Det finns inget krav på att arbetstagaren ska kunna försörja familjen på anställningen.
- Familjemedlemmar över 16 år beviljas även arbetstillstånd.

Efterkontroller

- Om det vid en kontroll visar sig att förutsättningarna för tillståndet inte är uppfyllda ska Migrationsverket återkalla tillståndet (7:7e UtIL).
- Inleddes 2015 på Migrationsverket.

För mer info

- Migrationsverkets hemsida:
www.migrationsverket.se
- Ring kundtjänst 0771 - 235 235
- Skriv till migrationsverket@migrationsverket.se
- På hemsidan finns mer utförlig information om hur man ansöker om tillstånd och vad som gäller för att ta hit utländsk arbetskraft.

Ökad rörlighet över gränserna

Hur blir det med arbetsgivaravgifter och skatter?

Pia Blank Thörnroos, 2016



Att anlita utländska arbetskraft för arbete i Sverige

Om arbetet har utförts i Sverige av en fysisk person åt ett svenskt företag

är huvudregeln att arbetsgivaravgifter ska betalas och att personen ska beskattas i Sverige

Den som arbetar i Sverige ska normalt tillhöra svensk socialförsäkring

- Undantag
 - Utomlands bosatt person som sänds ut av sin utländska arbetsgivare för att arbeta i Sverige under begränsad tid.
 - Inom EU maximalt 2 år.
 - För övriga länder maximalt 1 år.
 - Särskilda regler finns om Sverige slutit socialförsäkringskonvention med det land personen sänts ut ifrån.

Flera olika regelverk

- EU:s förordning om samordning av de sociala trygghetssystemen nr 883/04 och tillämpningsförordningen 987/2009
- Sverige har ingått socialförsäkringskonventioner med ett 20-tal länder
- Svenska regler

EU-förordningarna

Huvudregel

- Endast ett lands socialförsäkring
- Socialförsäkrad i arbetslandet



Undantag

- Tillfällig utsändning (två år) till annat medlemsland, gäller även utsändning till Sverige
- Arbete samtidigt i två eller flera länder åt en eller flera arbetsgivare

Arbete i flera länder

- Arbete för en arbetsgivare i flera medlemsländer exkl. i bosättningslandet
 - Arbetsgivarlandets socialförsäkring
- Arbete för en arbetsgivare i flera medlemsländer inkl. i bosättningslandet
 - Bosättningslandets socialförsäkring
- Arbete för flera arbetsgivare i flera medlemsländer
 - Bosättningslandets socialförsäkring
- En offentligt anställd tillhör förvaltningslandets socialförsäkring

Om man arbetar i två eller flera medlemsstater och utför 25 procent eller mer av arbetet i bosättningsstaten ska man omfattas av försäkringen i bosättningsstaten

Sverige har ingått ett avtal med Danmark som innebär att man kan arbeta 50 procent i bosättningsstaten och fortfarande omfattas av arbetsstatens socialförsäkringssystem

Utsändning ska kunna styrkas med
utsändningsintyg, A1-intyg.
Vid arbete i två eller flera stater är intyget
obligatoriskt

I Sverige utfärdas intyget av
Försäkringskassan

Socialförsäkrings- konventioner

Ett 20-tal länder

**bl.a. USA, Kanada, Indien, Sydkorea,
Chile, Israel, Turkiet, Schweiz och de
nordiska länderna.**

Socialförsäkrings- konventioner

Huvudregel

- **Socialförsäkrad i arbetslandet**

Utsändning

- **Socialförsäkrad i Sverige under utsändningstiden ett-fem år**
- **Avsiktskonvention/ej avsiktskonvention**
- **Utsändningsintyg**

Svensk lagstiftning

Huvudregel

- **Anställd socialförsäkrad i Sverige när arbetar utförs här**

Utsändning

- **Socialförsäkrad i Sverige upp till ett år**



Om en person ska omfattas av svensk
socialförsäkring ska arbetsgivaravgifter
betalas i Sverige

Vem är obegränsat skattskyldig?

- Den som är bosatt i Sverige
- Den som stadigvarande vistas här
- Den som har väsentlig anknytning till Sverige och tidigare varit bosatt här



Särskild inkomstskatt för utomlands bosatta (SINK)

- Person bosatt utomlands arbetar i Sverige
- Vistas i Sverige kortare tid än sex månader
- Har SINK-beslut från Skatteverket
- Får samordningsnummer – inte personnummer
- Definitiv källskatt på 20 %

Den anställde eller arbetsgivare ska ansöka om SINK på blanketten ”Ansökan - Särskild inkomstskatt för utomlands bosatta” (SKV 4350)



SINK – Skattefria ersättningar

- logi under uppdragstiden
- första resan till och sista resan från Sverige



Om SINK-beslut saknas...

- Huvudarbetsgivare
 1. tabellavdrag enligt A-skatt
 2. förhöjt skatteavdrag = tabell enligt arbetsgivarens säte + 10%
- Sidoinkomst
 1. skatteavdrag med 30%

När ska en fysisk person skatteregistrera sig i Sverige?

- En person som är bosatt utomlands och utför arbete i Sverige längre tid än 6 månader är normalt obegränsat skattskyldig i Sverige. Det innebär att inkomsten ska beskattas här enligt Inkomstskattelagen.
- Den som är bosatt utomlands ska inte folkbokföras i Sverige om vistelsen i Sverige understiger ett år, men däremot ska en skatteregistrering göras hos Skatteverket. I samband med skatteregistreringen tilldelas ett identitetsnummer, ett s.k. samordningsnummer.

En person som har för avsikt att bosätta sig i Sverige ett år eller längre tid ska vara folkbokförd i Sverige

Den som anställer en person från ett land som inte är medlem i EU, EES-stat eller Schweiz (tredjelandsmedborgare) ska underrätta Skatteverket

Det samma gäller om en utländsk arbetsgivare sänder hit en sådan anställd

Vad gäller om du anlitar utländsk juridisk person för arbete i Sverige

Vem ska göra skatteavdrag?

- Den som betalar ut *ersättning för arbete* är skyldig att göra skatteavdrag
 - Gäller oavsett om mottagaren är en fysisk eller juridisk person och oavsett om inkomsten ska beskattas i Sverige eller inte

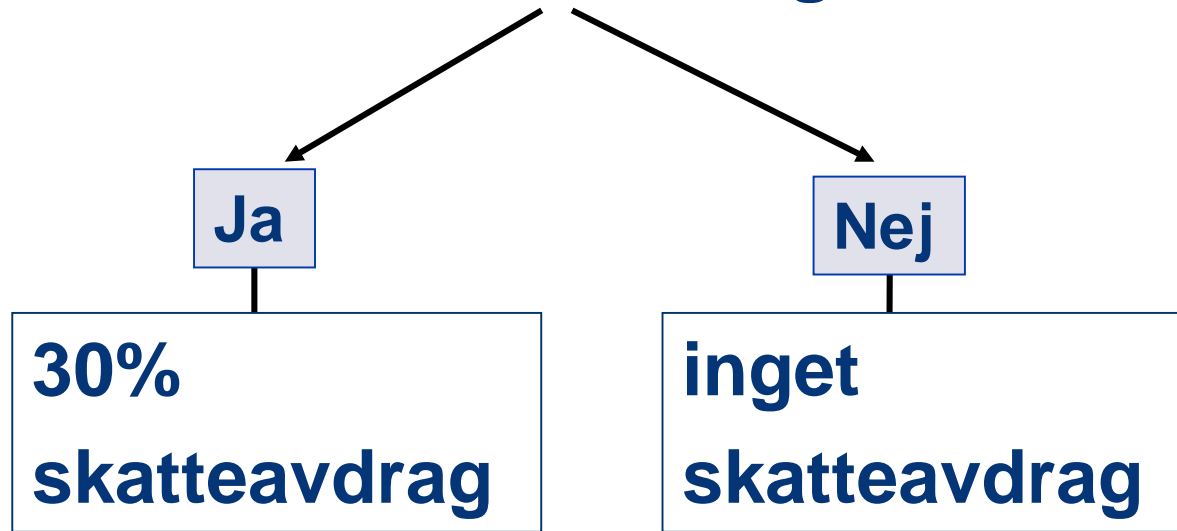
F-skattsedeln styr skyldigheten att göra skatteavdrag

Om den utländska juridiska personen saknar fast driftställe ska skatteavdrag inte göras



Utländsk juridisk person som inte har F-skatt

Fast driftställe i Sverige?





SVENSKT NÄRINGSLIV

FÖRSÄKRINGSINFORMATION
- FÖR ARBETSGIVARE



SVENSKT NÄRINGSLIV

FÖRSÄKRINGSINFORMATION
- FÖR ARBETSGIVARE

<http://www.finfa.se/>

Arbetsgivarservice



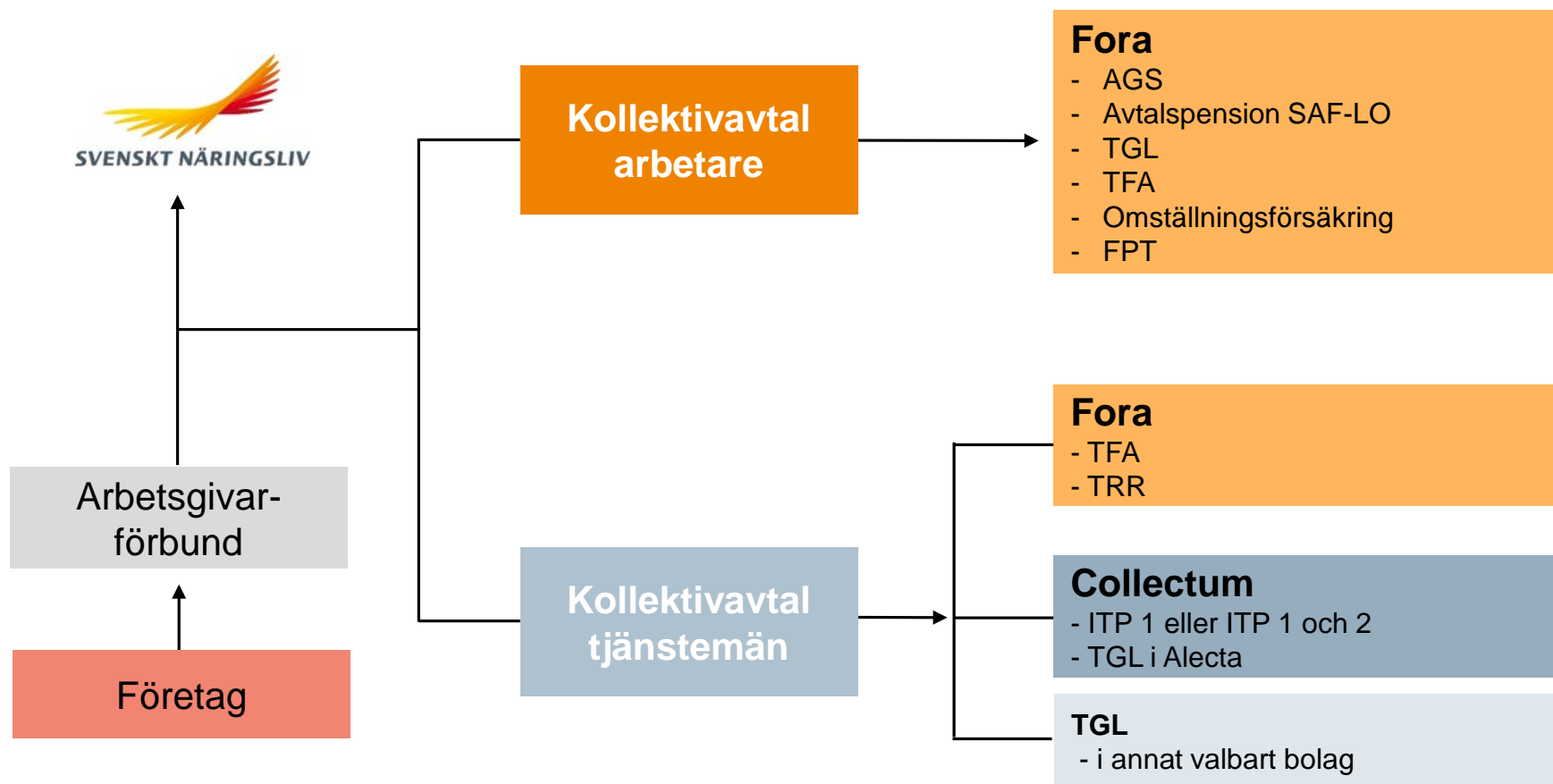
010 – 45 53 800

Hemsida



www.finfa.se

Medlemskap i Svenskt Näringsliv



Premier - arbetare

Lön ≤ 444 750 kr/år	%	Lön > 444 750 kr/år	%
Omställningsförsäkring*	0,30		-
AGS	0,00		-
TFA	0,01		0,01
TGL	0,00		-
FPT	0,00		
Avtalspension SAF-LO**			
- pensionspremie	4,50		30,00
- premiefrielseförsäkring	0,00		0,00
Totalt	4,81		30,01
Finansieras av överskott	- 0,25		
Total premie som faktureras	4,56		30,01

* 0,60% för hängavtalsföretag

** Premien betalas fr o m månaden då arbetare fyller 25 år.

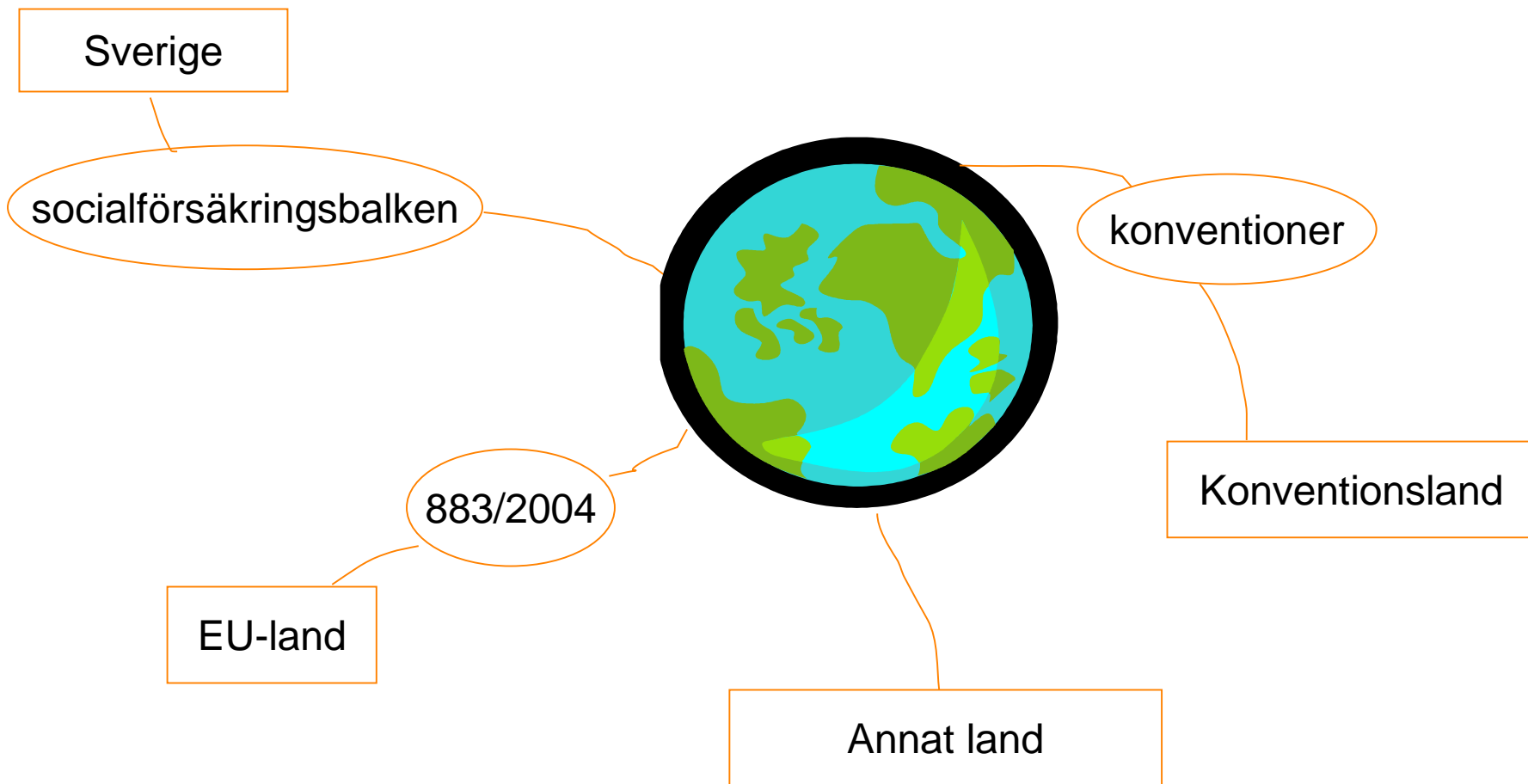
Premier - tjänstemän

	ITP 1		ITP 2	
	≤ 37 063 kr/mån	> 37 063 kr/mån	max 30 ibb	
ITP*	4,67	31,01	ITP	13,4
TGL	ca 0,15	0	TGL	ca 0,15
TFA	0,03	0,03	TFA	0,03
TRR**	0,30	0,30	TRR**	0,30
Totalt %	ca 5,15	31,34	Totalt %	13,9

* Sjuk- och premiefrielseförsäkring ingår

** 0,70% för hängavtalsföretag

Arbete utomlands



Socialförsäkringsbalken

Reglerar under vilka förutsättningar en person omfattas av svensk socialförsäkring

Tillhörigheten till svensk socialförsäkring bygger på bosättning och/eller arbete i Sverige

Inskriften hos Försäkringskassan eller svenskt medborgarskap är inte ett villkor för att omfattas av svensk socialförsäkring

Svensk lagstiftning

Bosättning

Kan antas vistas i Sverige för längre tid än ett år

Har rätt till bosättningsbaserade förmåner, bl a

- Sjukvård

Arbete

Arbete i Sverige

Har rätt till arbetsbaserade förmåner, bl a

- Sjukpenning
- Inkomstgrundad ålderspension

Bestämmelserna styrs av förordningen (883/2004)

EU-länderna

Separat avtal med EU

- gäller för medborgare i Schweiz

EES-avtal

- EU-regler gäller för medborgare i Liechtenstein, Norge och Island

Förordning 883/04

- Arbetslandets lagstiftning
- Samtidigt arbete i två eller flera länder - lagstiftningen i bosättningslandet gäller om en *väsentlig** del av arbetet utförs där

* väsentligt=25%

Förordning 883/04

Huvudregel

En person omfattas av endast ett lands lagstiftning

Personen omfattas normalt av arbetslandets socialförsäkring, dvs. i det land arbetet utförs

Det gäller oavsett var arbetsgivaren har sitt säte och var personen är bosatt

Undantag

- Arbete i två eller flera medlemsländer
- Utsända för att arbeta i annat medlemsland
- Överenskommelse om undantag – dispens
- Offentligt anställda

Arbete i två medlemsstater



Samma eller olika arbetsgivare:

< 25 procent i bosättningslandet = socialförsäkrad i
huvudarbetsgivarlandet

25 procent och > i bosättningslandet = socialförsäkrad i
bosättningslandet

Samma arbetsgivare:

Minst hälften av arbetstiden under en sammanhängande
period av tre månader

Förordning 883/2004

- utsänd



SVENSKT NÄRINGSLIV

FÖRSÄKRINGSINFORMATION
- FÖR ARBETSGIVARE

En anställd anses "utsänd" för att utföra arbete för sin arbetsgivare i ett annat medlemsland om

- arbetet inte förväntas pågå under längre tid än 24 månader (kan söka dispens)
- den anställde inte ska ersätta någon som fullgjort sin utsändningsperiod

Utsändningsintyg

- ansökan arbetsgivare

- En arbetsgivare som vill sända ut en anställd måste ansöka om intyg A1 hos "Försäkringskassan" i utsändningslandet
- Intyget gäller som längst under 24 månader

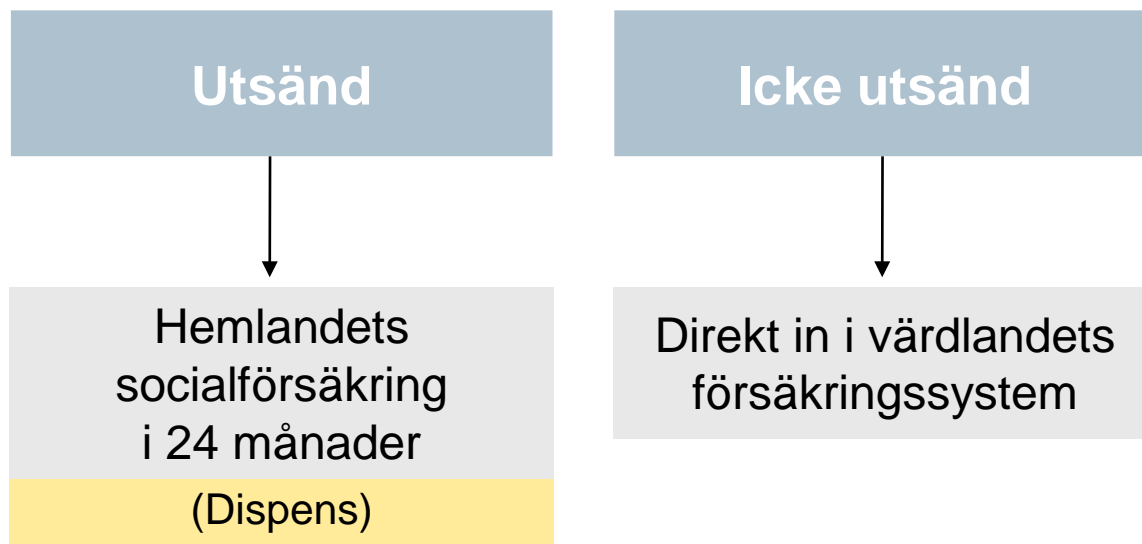
Utsänd/icke utsänd

- 883/2004



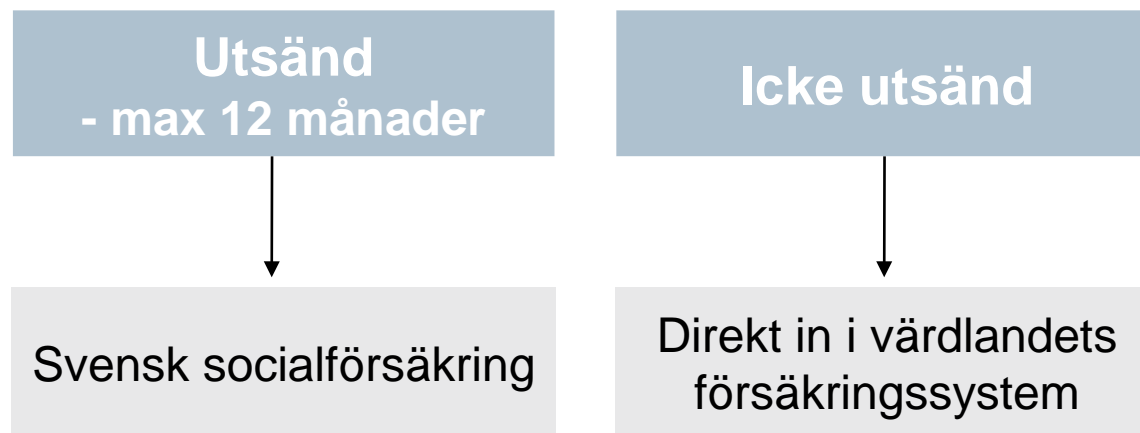
SVENSKT NÄRINGSLIV

FÖRSÄKRINGSINFORMATION
- FÖR ARBETSGIVARE



Utsänd/icke utsänd

- ej 883/2004 eller konventionsland



Konventionsländer

- utsändningstid



SVENSKT NÄRINGSLIV
FÖRSÄKRINGSINFORMATION
- FÖR ARBETSGIVARE

Konventionsländer	Utsändningstid *
Chile, Kap Verde, Luxemburg, Norden, Nordirland, Storbritannien, Turkiet och Österrike	12 månader
Grekland, Indien, Italien, Forna Jugoslavien **, Nederländerna, Portugal, Schweiz, Spanien, Sydkorea, Tyskland och Quebec	24 månader
Frankrike, Marocko och Israel	36 månader
Kanada och USA	60 månader

* kvar i hemlandets socialförsäkring

** Bosnien-Hercegovina, Kroatien, Montenegro, Serbien och Slovenien

Konventionsländer

- avtal om

Avtal endast om

Pensionsförsäkring, sjuk- /aktivitetsersättning

- Indien
- Kanada
- Sydkorea
- USA

Sjukvårdsförmåner vid tillfällig vistelse

- Algeriet
- Australien

Tillfällig verksamhet i Sverige

Gäller utländska företag inom EU/EES
som tecknat kollektivavtal vid tillfällig
verksamhet i Sverige

”Tillfällig verksamhet”

Den period som företaget avser att bedriva verksamhet i Sverige beräknas inte överstiga 12 månader

Vissa avtalsförsäkringar
behöver inte tecknas

Avtalsförsäkringar - arbetare

Alltid tecknas (Fora)

TFA
TGL
FPT

Inte tecknas

Omställningsförsäkring

Eventuellt tecknas (Fora)

AGS

- om den anställda inte omfattas av hemlandets socialförsäkring

Avtalspension SAF-LO

- om den anställda inte omfattas av kompletterande pension i hemlandet

Ansökan om undantag - arbetare

- AGS
- Avtalspension SAF-LO

Ansökan till Fora

Avtalsförsäkringar - tjänstemän

Alltid tecknas

TFA (Föra)
TGL (valt bolag)

Inte tecknas

TRR

Eventuellt tecknas (Collectum)

ITP sjukpension
- om den anställda inte omfattas
av hemlandets socialförsäkring

ITP Ålderspension
- om den anställda inte omfattas av
kompletterande pension i hemlandet

Ansökan om undantag - tjänstemän

- ITP - Sjukpension
- ITP - Ålderspension

Ansökan till Collectum

Utlandsfrågor		
Tarek Amri	Stockholm	08 – 762 70 13
Åsa Blomberg	Malmö	040 - 35 26 27
Martin Rydhem	Göteborg	031 - 62 94 89
Dorota Östlund	Stockholm	08 - 762 70 98

www.finfa.se