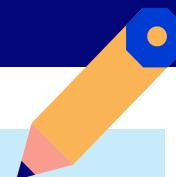


Avgångsbidrag, AGB – första året med nya omställningsavtalet



AGB, Avgångsbidrag, är en försäkring som har funnits sedan 1965 och som omfattar privatanställda arbetare. Under 2022 förändrades villkoren för ersättning. I den här rapporten beskriver vi hur det har påverkat utfallen i försäkringen.

Avgångsbidrag, AGB

Avgångsbidrag (AGB) är en försäkring som kan ge ersättning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Ersättning kan också betalas ut vid uppsägning på grund av sjukdom eller på grund av avslutande av en tidsbegränsad anställning. AGB gäller arbetare med kollektivavtal inom privat sektor. AGB ger ersättning i form av ett engångsbelopp beroende på ålder (2023: 38 870 kr – 56 525 kr). Anmälan måste ske inom två år från friställningsdatumet (preskription).

Bakgrund – lagstiftning och det nya huvudavtalet

I Sverige finns ett flertal lagar som reglerar förhållanden på arbetsmarknaden, till exempel lagen om anställningsskydd, LAS. Arbetsmarknadens parter har dock möjligheter att göra avsteg från denna lagstiftning.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att arbetsmarknadens parter förhandlar om, och beslutar om villkor och spelregler på arbetsmarknaden utan statlig inblandning. Därför kallas också den svenska modellen för partsmodellen. Grunden för partsmodellen bygger på en överenskommelse som arbetsmarknadens parter, SAF och LO, gjorde i Saltsjöbaden 1938.

Under 2022 trädde förändringar av LAS i kraft. Som en följd av detta tecknade arbetsmarknadens parter, LO, Svenskt Näringsliv och PTK, ett nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd i Saltsjöbaden den 22 juni 2022. Det nya huvudavtalet trädde i kraft den 1 oktober 2022.

Avtalet reglerar villkoren för anställning och uppsägning i kollektivavtalen och innebär nya regler vid uppsägning.

Bland annat har reglerna för uppsägning på grund av personliga skäl ändrats från att bygga på saklig grund till sakliga skäl. En anställd har rätt att motsätta sig en uppsägning på grund av personliga skäl men till skillnad från tidigare kan den anställde inte längre behålla sin anställning under processen.

Alla fackförbund inom LO har dock inte skrivit under det nya huvudavtalet.

Följande LO-förbund har valt att ansluta sig till huvudavtalet:

- Kommunal
- IF Metall
- Hotell- och restaurangfacket
- Pappers
- Seko
- Musikerförbundet

Följande LO-förbund har valt att inte ansluta sig:

- Byggnadsarbetareförbundet
- Målareförbundet
- Elektrikerförbundet
- GS-facket
- Transport
- Handels
- Fastighets
- Livs

Vill du ta del av kommande publikationer? Ladda ner och prenumerera på våra statistikrapporter här:

[afaforsakring.se/
statistikrapporter](https://afaforsakring.se/statistikrapporter)



De nya reglerna innebär att anställda får ett starkare skydd vid omreglering av arbetstid, ”hyvling”, och mot långa visstidsanställningar. Anställda får också utökad rätt till omställnings- och kompetensstöd, bland annat ett nytt offentligt omställningsstudiestöd och ett komplett-erande kollektivavtalat studiestöd. Arbetsgivare får ökad flexibilitet vid uppsägning på grund av arbetsbrist, ökad förutsägbarhet och sänkta kostnader vid uppsägning på grund av personliga skäl.

Omställningsstödet har utökats från att bara ha omfattat de som sägs upp på grund av arbetsbrist till att nu även omfatta de som sägs upp på grund av sjukdom eller avslutat en tidsbegränsad anställning.

Det nya huvudavtalet har också medfört en förändring i den kollektivavtalade försäkringen Avgångsbidrag, AGB, som Afa Försäkring administrerar på uppdrag av Svenskt Näringsliv och LO. För de parter som har tecknat huvudavtalet gäller nya villkor som innebär att AGB ger ersättning vid arbetsbrist och uppsägning från en tidsbegränsad anställning. För de parter som inte har tecknat huvudavtal gäller försäkringen vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Skillnaden mot de gamla villkoren är alltså att man med de nya villkoren kan få ersättning även om man har haft en tidsbegränsad anställning och om man blivit uppsagd på grund av sjukdom.

Det nya huvudavtalet och AGB

För att vara berättigad till AGB-ersättning (både enligt nya och gamla villkor) gäller att:

► Man ska vara mellan 40 och 64 år.

Man ska ha fyllt 40 år senast sista dagen som man var anställd. Försäkringen gäller fram till månaden innan ens 65-årsdag.

► Man ska ha varit anställd 50 månader eller längre.

Under de senaste 5 åren ska man ha varit anställd i minst 50 månader (4 år och 2 månader) på en eller flera arbetsplatser med Försäkring om avgångsbidrag hos Afa Försäkring.



Villkor för de som inte har tecknat huvudavtal

► Man ska ha blivit uppsagd på grund av arbetsbrist.

Om man har blivit uppsagd från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist kan man ha rätt till ersättning från försäkringen. Det kan exempelvis vara att företaget lägger ner en del av verksamheten, går i konkurs eller gör en omorganisation.

Nya villkor för de som omfattas av huvudavtal

För de som blivit uppsagda och friställda från och med 1 oktober 2022 gäller försäkringen även vid fler tillfällen på de arbetsplatser där man omfattas av det nya huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd. Då gäller försäkringen även när man har:

► Blivit uppsagd på grund av sjukdom.

► Avslutat en tidsbegränsad anställning.

Hur nyttjas AGB-försäkringen?

Diagram 1 visar anmälda AGB-ärenden efter anmälningssår.

Sedan 2013 har det i genomsnitt inkommit knappt 11 000 AGB-ärenden per år. Antalet ansökningar om AGB-ersättning ökade markant under pandemiåret 2020. Under 2021 minskade inflödet och återgick till 10-årsperiodens genomsnittliga nivå. Under 2022 var inflödet lägre än under ett normalår. Under 2023 förväntas en ökning jämfört med 2022.

Under den senaste 10-årsperioden har de flesta anmälningarna per år inkommit från anställda inom IF Metalls avtalsområde. **Diagram 2** visar antalet inkomna fördelat på de fackförbund som tecknat kollektivavtalet och som har största andel anmälda ärenden det aktuella anmälningssåret. Variationen i fördelningen av förbund förklaras av konjunkturvariationer. Av de fem största förbunden har tre tecknat huvudavtal: IF Metall, Hotell- och restaurangfacket samt Kommunalarbetareförbundet.

Diagram 1

Inkomna AGB-ärenden efter anmälningssår.

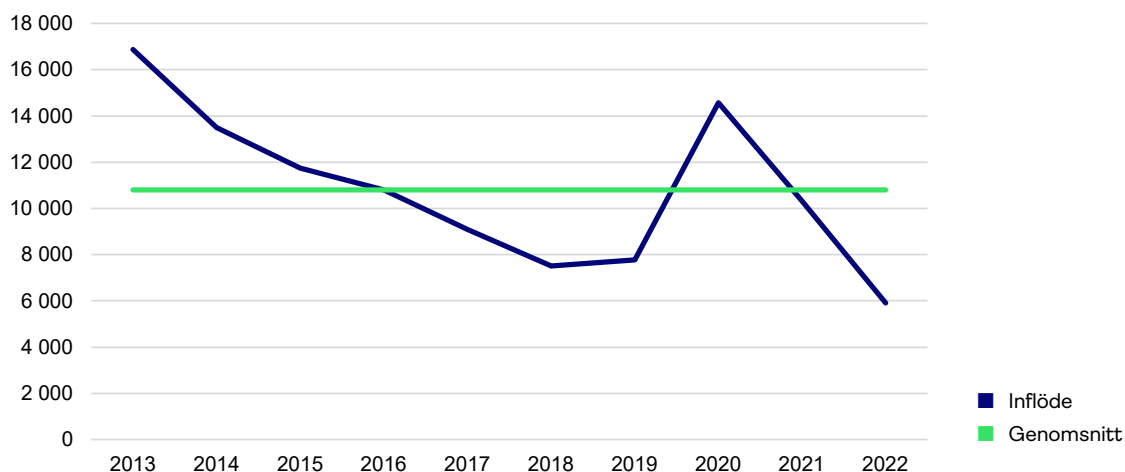
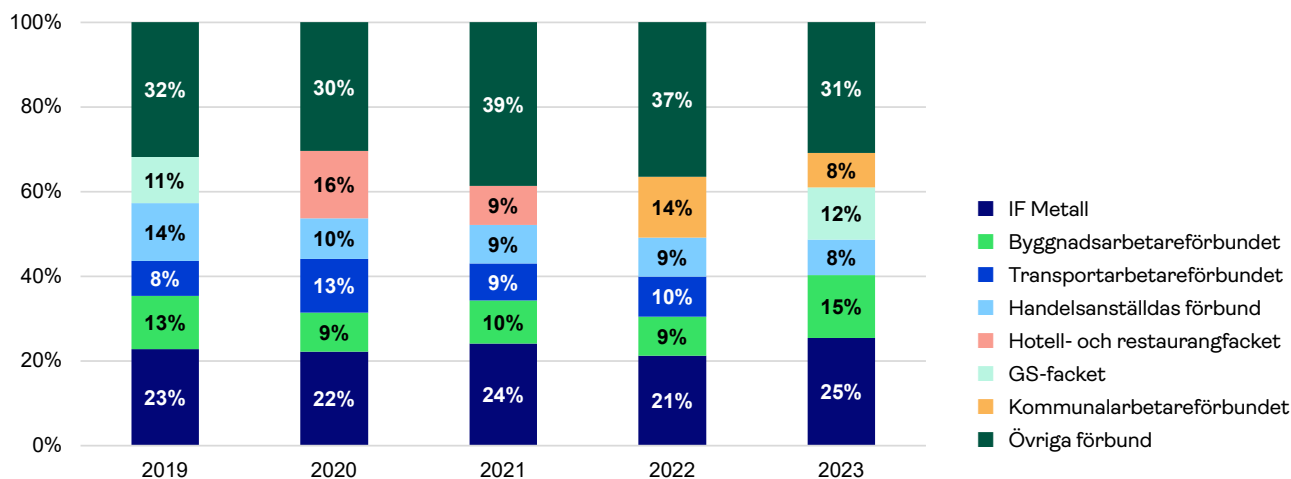


Diagram 2

Inflöde av AGB-ärenden, procentuellt fördelade per år för de fackförbund som har tecknat kollektivavtalen och har flest ärenden per år.



Procentsatserna är avrundade till närmaste heltal, därför summerar inte andelarna alltid till 100 procent.

Det första året med nya AGB-villkor

Det är datumet för friställning, det vill säga det datum som anställningen avslutas, som avgör vilka villkor som uppsägningen ska regleras efter, inte det datum som ärendet anmäldes till Afa Försäkring. Under det första året med de nya villkoren har cirka 5 000 ärenden med friställningsdatum under perioden 1 oktober 2022 till 30 september 2023 beviljats av Afa Försäkring. Av dessa reglerades 60 procent enligt de villkor som gäller för förbund som inte har tecknat huvudavtal och 40 procent enligt villkoren som gäller för huvudavtal. Majoriteten av ärendena som beviljades enligt huvudavtal beviljades på grund av arbetsbrist, 1 procent av de uppsagda hade en vistidsanställning, och 2 procent hade anställningar som hade avslutats på grund av hälsoskäl.



Typfall

Den typiske mannen och den typiska kvinnan som fick ersättning genom det nya huvudavtalet var i 50-årsåldern, tillhörde IF Metalls avtalsområde och blev uppsagd på grund av arbetsbrist.



Diagram 3

Beviljade ärenden med friställningsdatum 1 oktober 2022 – 30 september 2023.

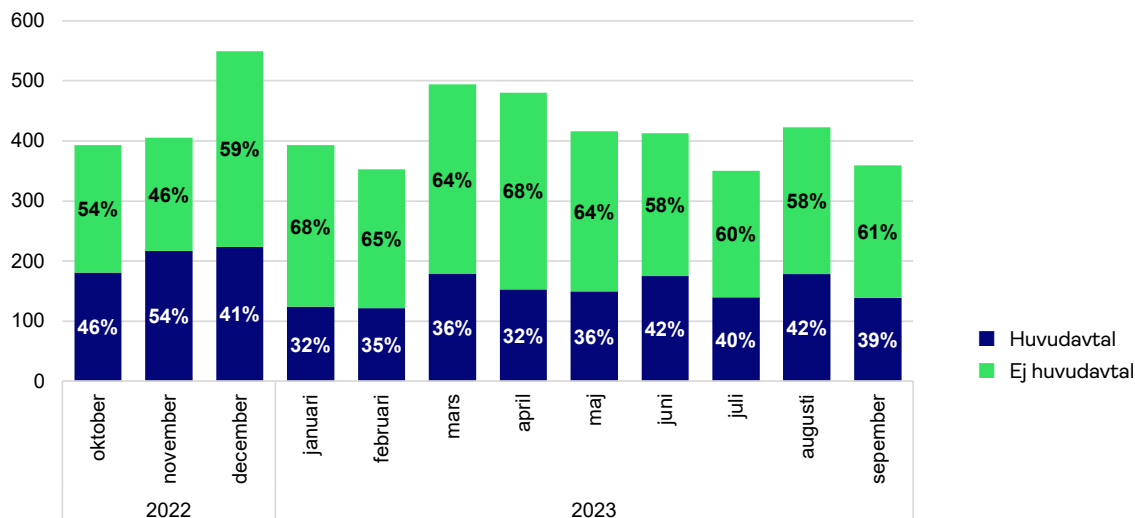
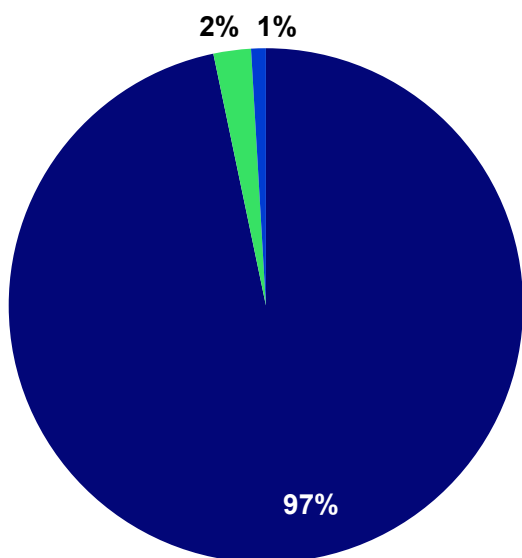


Diagram 4

Beviljade ärenden med huvudavtal, friställningsdatum 1 oktober 2022 – 30 september 2023.



- Arbetsbrist
- Hälsoskäl
- Visstidsanställning

En förklaring till att uppsägning på grund av hälsoskäl utgör en mindre andel av ärendena är att uppsägning på grund av hälsoskäl kan ske enbart om andra möjligheter till fortsatt anställning är utredda. Arbetsgivaren har inte rätt att säga upp anställda under pågående sjuk- eller rehabiliteringspenning. Arbetsgivaren har rätt att säga upp på grund av hälsoskäl om arbetstagaren har en sjukdom som är varaktig och om arbetsgivaren inte har möjlighet att erbjuda något annat arbete.

Visstidsanställningar är vanligast bland unga på arbetsmarknaden. För att kvalificera sig för försäkringen ska man vara över 40 år samt ha arbetat inom kollektivet i 5 år. Det innebär att många som kvalificerat sig för försäkringen kan antas ha en tillsvidareanställning och det kan förklara varför andelen ärenden som gäller uppsagda med visstidsanställning är låg.

Publikation av Afa Försäkrings analysavdelning, kontakt: analys@afaforsakring.se