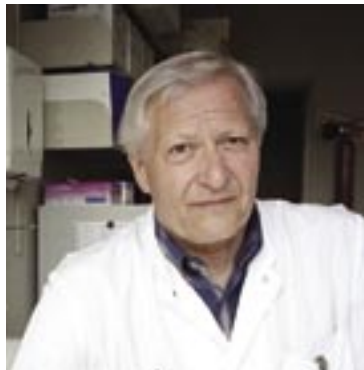
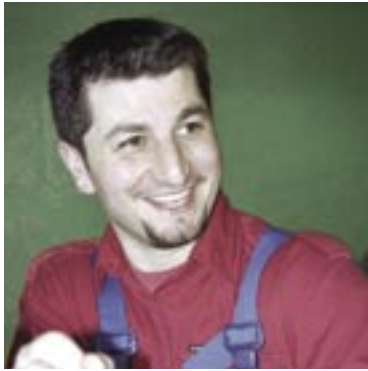
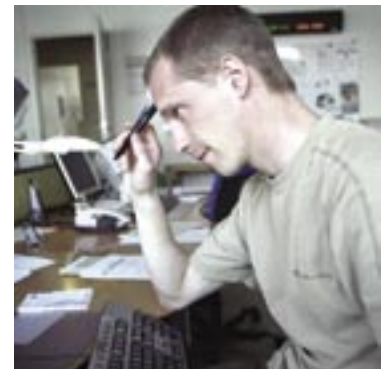


Arbejde i Danmark? Arbejde i Sverige?



6 eksempler på økonomi og andre forhold, når man arbejder i Øresundsregionen



Forord

Arbejde i Danmark? Arbejde i Sverige? Hvordan sammenligner man et jobtilbud fra den ene side af Sundet med et fra den anden side? Siden 1999 har AF-Øresund taget i mod og besvaret spørgsmål for mennesker, der går med disse overvejelser. Mange spørgsmål er gået igen, og de økonomiske overvejelser har naturligt nok spillet en stor rolle. Andre forhold som familieevenlighed på arbejdspladsen, sygedagpenge, arbejdstidens længde osv. kan alt efter den enkeltes situation også have stor betydning. Til sammen er disse forhold vigtige at kende til, når beslutningen om det kommende job skal tages.

På baggrund af AF-Øresunds erfaringer har Øresundskomiteen og Øresundsregionens Arbejdsmarkedspolitiske Råd udarbejdet denne pjece. Den henvender sig især til personer, der overvejer at søge job på den anden side af Øresund, og giver en første introduktion til nogle af de forhold, der er gode at kende til, når jobtilbud i Danmark og Sverige skal sammenlignes. Pjecen tager udgangspunkt i seks fiktive personer - en butiksassistent, en VVS-tekniker, en programmør, en farmaceut, en ingeniør og en læge. Disse er i øjeblikket typiske "Øresundspendler-erhverv". Tre af personerne bor i Danmark og arbejder i Sverige; de tre andre bor i Sverige og arbejder i Danmark. For hver af personerne er det med hjælp fra de danske og de svenske skattemyndigheder beregnet, hvordan økonomien ville se ud, hvis de blev ved med at arbejde i deres bopælsland, og hvis de valgte at pendle over Øresund. Desuden er nogle af de arbejdsmarkedsregler, der kan have betydning for netop disse personer, beskrevet.

Skattelovgivningen i Danmark og Sverige er under stadig forandring. Beregningerne tager udgangspunkt i de gældende regler pr. april 2004. Både i Danmark og Sverige er der dog varslet en række ændringer, som illustreres ved eksemplerne side 21-22.

Det er vigtigt at understrege, at de seks personer er tænkte typeeksempler, og de økonomiske beregninger kan altså kun bruges som en indikator. **Overvejer man at søge job på den anden side af Sundet, skal de relevante myndigheder derfor altid kontaktes for at få en individuel vurdering!** AF-Øresund er et godt sted at begynde - andre nyttige links er angivet på bagsiden.

En stor tak rettes til AF-Øresund, Øresunddirekt i Malmö (Försäkringskassan og Skatteverket), SkatØresund og den Sociale Sikringsstyrelse for deres hjælp med oplysninger og diskussioner af indholdet i denne publikation.

Hvordan sammenligner man jobs på tværs af Øresund?

En lang række forhold skal tages i betragtning, når beslutningen om et nyt job skal tages. Det gælder, hvis man skifter job såvel inden for landets grænser som over dem. Vigtigst af alt er selvfølgelig, om jobbet indhold er interessant, men herudover spiller løn, skat, transportforhold, kultur, regler på arbejdspladsen etc. en stor rolle. Inden for et lands grænser er disse forhold relativt sammenlignelige og velkendte. Bevæger man sig på tværs af Øresund, er det straks vanskeligere. Uden kendskab til en række basale forskelle på de to landes systemer kan det være svært at sammenligne jobs på de to sider af Sundet.

Nedenfor er givet en kort introduktion til de vigtigste forskelle. Mange af disse er desuden vist i de seks efterfølgende personeksempler.



Økonomi

Generelt er **lønniveauet** højere i Danmark end i Sverige. En del af forklaringen herpå er, at arbejdsgiveren i Sverige betaler en såkaldt **arbejdsgiverafgift** på ca. 33% af lønnen til Skatteverket (de svenske skattemyndigheder). Dette bidrag dækker en stor del af pensionsindbetalingen, a-kassekontingent, barselsorlov/föräldrapenning og midlertidig barselsorlov/tillfälliga föräldrapenning (mulighed for at blive hjemme hos et sygt barn). En del af disse ydelser betales i Danmark af lønmodtageren via den lidt højere indkomstskat og arbejdsmarkedsbidraget.

I begge lande optjener man offentlig pension (i Danmark folkepensionen, i Sverige Den Allmänna Pensionen). Den svenske pension er noget højere end den danske. En del af grunden til dette er, at den svenske pension delvist er indkomstafhængig. Således betaler arbejdsgiver via arbejdsgiverafgiften 11% af bruttolønnen i pension til arbejdstager, og herudover skal arbejdstager

selv indbetale 7%. Det maksimale beløb for beregning af pension er 300.000 SVK. Er bruttolønnen højere, indbetales kun et beløb svarende til en bruttoløn på 300.000 SVK. Bor man i Danmark og arbejder i Sverige, skal man ikke selv indbetale 7%, det gør den svenske stat. I Danmark er folkepensionen et fast beløb. Herudover er der i forbindelse med de fleste ansættelser i Danmark og Sverige også tilknyttet en arbejdsmarkedspension. Denne kan være en del af overenskomsten/avtalet, eller den kan være et resultat af en lokal aftale på arbejdspladsen mellem virksomhed og ansatte. Der er dog - særlig i Danmark - stadig en del arbejdspladser, der ikke har en pensionsordning, og det er her op til medarbejderen selv at beslutte, om der skal tegnes en pensionsordning som supplement til den offentlige pension.

Skatten er selvsagt en vigtig del af det økonomiske regnestykke. Som hovedregel betaler man skat i det land, hvor man arbejder. Bor man i Danmark, men arbejder i Sverige, skal man derfor betale skat i Sverige. Alle udenlandsk boende, der pendler til Sverige, betaler den såkaldte **SINK-skat** (Särskild inkomstskatt för utomlands bosatta), som udgør 25% af bruttolønnen. Der er ingen deklarationspligt (det vil sige, der skal ikke laves selvangivelse), men omvendt har man heller intet skattefradrag til for eksempel befordring, renter, a-kasse med mere. SINK-skatten er for tiden genstand for debat i Sverige, og det er uvist om pendlere fra Danmark også i fremtiden skal betale denne, eller om den vil blive erstattet af almindelig svensk indkomstskat.

Bor man i Sverige og arbejder i Danmark, er man **begrænset skattepligtig** til Danmark. Man betaler **almindelig dansk indkomstskat**, men har kun fradrag for udgifter, der relaterer sig til indkomsten. Før skatteberegningen skal der betales **Arbejdsmarkedsbidrag** med 8% af lønnen og **Særlig Pensionsopsparring (SP)** med 1% af lønnen. Det skal bemærkes, at betaling af SP-bidrag forventes suspenderet for indkomstårene 2004 og 2005. Indkomstskatten er **Statsskat**, som er sammensat af bundskat på 5,5%, mellemskat på 6% (bundfradrag) og topskat på 15% (bundfradrag); samt **Kommune- og amtsskat**, hvor det samlede gennemsnit for Danmark er 32%.

Ved skatteberegningen gives der et personfradrag på 36.800 DKK.

Før skatten beregnes der fradrag for udgifter til befordring, fagforening, evt. ægtefællefradrag samt beskæftigelsesfradrag.

Såfremt indkomsten i Danmark udgør mere end 75% af årets samlede indkomster, kan man benytte **grænsegængerreglen**. Det betyder, at man ved skatteberegning bliver beskattet efter reglerne for

fuldt skattepligtige. Der kan således gives fradrag for udgifter af personlig og familiemæssig karakter (fx private renteudgifter, a-kassebidrag, privattegnede pensionsordninger). Der kan ske overførsel af personfradrag fra ægtefælle, såfremt denne har en indkomst i Danmark på under 36.800 DKK.

Er man gift og bor i Sverige, kan den part, der arbejder i Danmark, få et såkaldt **ægtefællefradrag**. Beløbet er på samme størrelse som personfradraget. Betingelsen er dog, at man ikke har valgt at komme under grænsegængerreglen, og at kun den ene ægtefælle har indkomst i Danmark.

Der er stor forskel på, hvordan **befordringsfradraget** beregnes i Danmark og i Sverige. I Danmark gives der et vist beløb i fradrag pr. kilometer ud over de første 24 (2x12) kilometer daglig pendling, uanset om man tager bil eller offentlige transportmidler. I Sverige beregnes fradraget på baggrund af prisen på offentlige transportmidler (fratrullet et grundbeløb på 7000 SEK). Kun hvis der er en massiv tidsbesparelse ved at køre bil, eller hvis offentlig transport ikke findes, beregnes befordringsfradraget på bil-grundlag.

Som en del af den nyligt indgåede **skatteaftale** mellem Danmark og Sverige er det fra 2004 muligt at fratække pensionsindbetalinger i sin skat, uanset om disse indbetalinger sker i bopælslandet eller i arbejdslandet (hvor man betaler skat). Man skal dog være opmærksom på, at denne mulighed ikke gælder pendlere til Sverige, da disse betaler SINK-skat og derfor ikke har fradragsmuligheder i skatten. Skatteaftalen giver også mulighed for at fratække visse udgifter til pendling over Øresundsbroen. Igen gælder dette dog ikke personer, der betaler SINK-skat. Skatteaftalen mangler endnu at blive ratificeret i Sverige for at kunne træde i kraft.

I visse tilfælde kan man som svensk bosiddende få reduktion i sin **fastighetsskat**, når man arbejder i Danmark. Dette skyldes, at fastighetsskat i Sverige delvis er afhængig af den svenske husstandsindkomst. Af overskuelighedsgrunde er dette dog ikke medregnet i de følgende eksempler.



Regler på arbejdspladsen

Andre forhold end skatten kan have betydning for, hvor attraktivt det er at tage arbejde på den anden side af Sundet.

I Danmark har man ret til fem ugers årlig betalt **ferie**. Desuden gives der i mange overenskomster og på mange arbejdspladser yderligere ret til fem feriefridage. Også i Sverige har en arbejdstager ret til 25 dages betalt ferie pr. år. Inden for flere arbejdsområder har man dog som led i overenskomsten forhandlet sig frem til længere ferie.

I Sverige er arbejdsugen 40 timer, mens den i Danmark er 37 timer.

Arbejdsmarkedslovgivningen opfattes af mange som mere familievenlig i Sverige end i Danmark. For eksempel kan en forælder i Sverige **blive hjemme hos sit syge barn**, indtil dette er rask (dog kan der kræves lægeerklæring efter en uge). Man har ret til 90% af lønnen i den tid, barnet er sygt. I Danmark har forælderen lov til med fuld løn at blive hjemme på barnets første sygedag. Herefter må forælderen afspadsere eller tage ferie, eller man må finde en anden pasning til barnet.

Også **barselsorloven** varierer i de to landes lovgivninger. I Danmark har forældrene tilsammen ret til op til 52 ugers barselsorlov. Denne opdeles på 4 uger til moderen før fødslen, 14 uger til moderen efter fødslen, 2 uger til faderen efter fødslen, samt 32 uger tilsammen til forældrene efter fødslen og frem til barnet fylder ni år. Det er forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads, om der gives fuld løn under barselsorloven. I Sverige har hver af forældrene ret til föräldrapenning/barselsdagpenge i 240 dage i perioden fra barnets fødsel til det er 8 år. Den ene forælder kan overdrage sine dage til den anden forælder, dog er 60 dage reserveret til hver af forældrene. Moderen kan desuden tage 60 af de 240 dage før barnets fødsel.

En person, der bor og arbejder i samme land, er berettiget til familieydelse (fx børnefamilieydelse) fra dette land. Når personen pendler over Øresund, er vedkommende derimod berettiget til den højeste ydelse i de to lande, uanset om det er Sverige eller Danmark, der har det højeste niveau. Rent praktisk sker det ved, at bopælslandet supplerer, hvis ydelsen i arbejdslandet er lavest.

I Sverige har en medarbejder én karensdag i forbindelse med **egen sygdom**, det vil sige, at medar-

bejderen selv betaler første sygedag. I Danmark har man ikke karenssdag, men her kan medarbejder-
en omvendt i visse tilfælde risikere at blive afskediget, hvis vedkommende er syg i mere end 120
dage i løbet af et år. I Sverige findes en sådan regel ikke.

Den a-kasse, man er medlem af, skal ligge i arbejdslandet. For mange er det også en god idé at
vælge fagforening i arbejdslandet, da rådgivningen i mange tilfælde vil være bedre i forhold til reg-
lerne på arbejdspladsen. Både a-kasse og fagforening er generelt billigere i Sverige end i Danmark.

ANNIKA ■

PER ■

GUSTAV ■

LISE ■

LASSE ■

SØREN ■

ANNIKA er 22 år og butiksassistent på laveste løntrin. Annika er single og har ingen børn. Hun bor alene i lejet lejlighed i Helsingborg, og har arbejdet i et år i butik på Fisketorvet i København. Hun pendler hver dag med tog over Helsingborg - Helsingør. Annikas samlede transport er 100 km pr. dag, det samme som da hun arbejdede i Sverige.

Annika er medlem af en fagforening og a-kasse. Hun har ingen gæld og dermed ingen rentefradrag. Hun har valgt at komme under grænsegængerreglen, så hun kan fradrage udgifter til a-kasse.

Disponibel indkomst for Annika ved job i Sverige og job i Danmark

DKK	Job i Sverige	Job i Danmark
Løn	148.473	219.372
Arbejdsmarkedsbidrag		14.664
Særlig Pensionsopsparing		2.194
Skat	42.028	47.786
<i>Herunder skatteværdi af:</i>		
<i>Befordringsfradrag</i>	<i>1.559</i>	<i>8.500</i>
<i>A-kasse og fagforening</i>	<i>0</i>	<i>1.159</i>
Indkomst efter skat	106.445	154.728
Udgifter:	9.935	17.640
<i>Togkort</i>	<i>8.651</i>	<i>14.040</i>
<i>A-kasse og fagforening</i>	<i>1.284</i>	<i>3.600</i>
Disponibel indkomst efter skat og udgifter		
År	96.754	137.088
Måned	8.063	11.424

Andre aspekter

Annika er udover den gode løn tiltrukket af en kortere arbejdsuge i Danmark. Hun er også glad for ikke selv at skulle betale første sygedag som i Sverige, hvor man som arbejdstager har én karensgdag.

Konklusion

Annika har en økonomisk fordel ved at pendle over Øresund. Hun har ca. 30 pct. mere i disponibel indkomst om måneden i Danmark. Det skyldes primært, at lønniveauet er en tredjedel højere i Øst-Danmark end i Syd-Sverige.

Annika har som udgangspunkt højere udgifter til togkort ved arbejde i Danmark. Fratrækkes det danske befordringsfradrag, betaler hun dog mindre i transport for at komme på arbejde i Danmark.

For a-kasse- og fagforeningskontingenternes vedkommende er det noget dyrere i Danmark.

For en relativ simpel økonomi som Annikas uden de store skattemæssige fradrag, er forskellen på bruttolønnens størrelse den altafgørende faktor for, om det økonomisk kan betale sig at arbejde i Danmark eller Sverige.



PER er 35 år og VVS-tekniker. Han er gift og har to børn på 2 og 7 år. Per bor sammen med sin familie i Greve, og arbejder i et svensk VVS firma i Malmö. Pers samlede transport til og fra arbejde er 100 km, det var det også, da han arbejdede i Danmark.

Per betaler SINK-skat (25% bruttoskat) og kan derfor ikke fradrage udgifter til renter på bolig, befording, a-kasse kontingent og fagforening i Sverige. Per har et 5% obligationslån på 2 mio. kroner. Per har renteudgifter på kr. 55.000,- om året til et realkreditinstitut.

Disponibel indkomst for Per ved job i Sverige og job i Danmark

DKK	Job i Sverige	Job i Danmark
Løn	264.000	396.000
Arbejdsmarkedsbidrag		31.680
Særlig Pensionsopsparing		3.960
Skat	66.000	108.316
<i>Herunder skatteværdi af:</i>		
<i>Rentefradrag</i>	<i>0</i>	<i>17.600</i>
<i>Befordringsfradrag</i>	<i>0</i>	<i>8.448</i>
Indkomst efter skat	198.000	252.044
Udgifter:	25.320	21.888
<i>Herunder</i>		
<i>Tog (inkl. bro)</i>	<i>21.360</i>	<i>11.940</i>
<i>A-kasse & fagforening</i>	<i>3.900</i>	<i>9.084</i>
Disponibel indkomst efter skat og udgifter		
År	172.680	230.156
Måned	14.390	19.180

Andre aspekter

For Per og hans familie er den svenske arbejdsmarkedspolitik attraktiv. Den giver Per mulighed for at blive hjemme hos et sygt barn i længere tid uden at skulle afspadsere eller bruge sin ferie hertil, hvilket han havde været nødt til i Danmark.

Konklusion

Per har ingen økonomisk fordel ved at pendle over Øresund. Han har knap en fjerdedel mindre i disponibel indkomst ved at arbejde i Sverige. Det skyldes primært, at lønniveauet er betydeligt højere - en tredjedel - i Øst-Danmark end i Syd-Sverige. En anden væsentlig faktor er, at Per har et huslån på 2 mio. kr., som han har store rentefradrag for i Danmark, men ikke i Sverige, hvor han betaler SINK-skat. Per har større transportudgifter, når han arbejder i Sverige, men de er heller ikke fradragsberettigede.

Per skal dog være opmærksom på de fordelagtige pensionsregler, der gælder i Sverige, hvor arbejdsgiver indbetaler 11% og den svenske stat 7% til hans Allmänna Pension (svarer til folkepension).

Det forhold, at a-kasse- og fagforeningskontingent er væsentligt lavere i Sverige, har kun marginal indflydelse på Per's samlede økonomi.



PER

GUSTAV er 29 år og uddannet programmør. Han bor i Malmö og har tidligere arbejdet for en IT-virksomhed i Skåne. Nu har han fået job som udvikler i en københavnsk virksomhed, og pendler derfor hver dag med toget over broen. Transporten er nogenlunde den samme nu, som da han arbejdede i Danmark. Gustav er ugift, og bor alene i sin lejlighed. For den betaler han 48.000 DKK i renter om året ud over afdraget på lånet. Han har valgt at komme under grænsegængerreglen, således at han blandt andet kan fradrage udgifter til renter og privat pensionsopsparing. Der er ingen pensionsordning på Gustavs danske arbejdsplads, og han har derfor valgt at etablere en privat ordning. Gustav har valgt ikke at være med i en fagforening eller en a-kasse.

Disponibel indkomst for Gustav ved job i Sverige og job i Danmark

DKK	Job i Sverige	Job i Danmark
Løn	281.880	384.000
Arbejdsmarkedsbidrag	0	30.720
Særlig Pensionsopsparing		3.840
Skat	106.467	84.444
<i>Herunder skatteværdi af:</i>		
<i>Rentefradrag</i>	<i>11.664</i>	<i>15.360</i>
<i>Befordringsfradrag</i>	<i>1.559</i>	<i>7.983</i>
<i>Brofradrag</i>	<i>0</i>	<i>1.126</i>
Indkomst efter skat	175.413	264.996
Udgifter:	8.651	51.072
<i>Privat pensionsopsparing</i>	<i>0</i>	<i>36.000</i> ¹
<i>Togkort</i>	<i>8.651</i>	<i>15.072</i>
Disponibel indkomst efter skat og udgifter		
År	166.762	213.924
Måned	13.897	17.827

¹ Da der ikke er pensionsordning på Gustavs nye arbejdsplads, skal han selv indbetale for at sikre sig en økonomisk dækning ud over folkepensionen. En del mindre, private virksomheder i Danmark har ikke pensionsordning i modsætning til i Sverige, hvor langt de fleste virksomheder har en ordning for medarbejderne. Gustav har derfor ikke haft denne udgift ved sit job i Sverige.

Andre aspekter

Overordnet set er det svenske arbejdsmarked i forhold til det danske karakteriseret ved en lavere løn, men en bedre generel adgang til en række velfærdsydelse betalt over arbejdsmarkedet. For en person som Gustav, der endnu ikke har familie at tænke på, kan det umiddelbart forekomme mere attraktivt at få så meget som muligt udbetalt, og siden selv bestemme hvilke velfærdsforsikringer (pensionsordning, a-kasse etc.), han ønsker at have.

Konklusion

Gustav har en økonomisk fordel ved at pendle over Øresund. Dette skyldes primært, at lønniveauet er betydeligt højere - mere end en fjerdedel - i Øst-Danmark end i Syd-Sverige. Gustav har ekstraudgifter til broen, men de opvejes af, at det danske befordringsfradrag er mere gavmildt end det svenske.

Som følge af den nye skatteaftale mellem Danmark og Sverige kan Gustav selv vælge, om den pensionsordning, han vil tegne, skal ligge i Danmark eller i Sverige. I begge tilfælde kan han trække sine bidrag fra i skat.



LISE er 43 år og uddannet farmaceut. Hun bor i Hellerup i en ejerlejlighed sammen med sin mand og deres datter. De har sammen renteudgifter på 52.000 DKK om året. Lise har tidligere arbejdet på en medicinalvirksomhed i Nordsjælland, men denne har for nylig flyttet dele af sin produktion til Fyn. Inden for Lises speciale var der ikke umiddelbart jobmuligheder på Sjælland. Udsigten til betydelig øget pendlingstid var Lises anledning til at kigge over Sundet efter et nyt job. Det fandt hun i en virksomhed i Lund. Hun tager toget hver dag, cirka den samme afstand, som da hun arbejdede i Danmark. Både nu og i sin tidligere stilling var der pensionsordning med jobbet.

Disponibel indkomst for Lise ved job i Sverige og job i Danmark

DKK	Job i Sverige	Job i Danmark
Løn	438.000	540.000
Arbejdsmarkedsbidrag	0	43.200
Særlig Pensionsopsparing		5.400
Skat	109.500	194.457
<i>Herunder skatteværdi af:</i>		
<i>Rentefradrag</i>	0	8.320
<i>Befordringsfradrag</i>	0	8.641
Indkomst efter skat	328.500	296.943
Udgifter:	24.075	22.020
<i>Togkort (inkl. bro)</i>	20.760	11.940
<i>A-kasse og fagforening</i>	3.315	10.080
Disponibel indkomst efter skat og udgifter		
År	304.425	274.923
Måned	25.369	22.910

Andre aspekter

Lise har gennem et stykke tid haft problemer med ryggen, og har haft længerevarende sygeperioder af den grund. I sin tidligere ansættelse var Lise lige ved at få problemer med 120-dagesreglen, og stod på et tidspunkt over for at blive sagt op på grund af for mange sygedage. Den usikkerhed er hun meget glad for, at hun ikke har i sit job i Sverige.

Konklusion

For Lise kan det betale sig at pendle til Sverige. Hun har en høj løn og relativt få fradrag, og derfor er SINK-ordningen med en lav bruttoskat (25%) men ingen fradragmuligheder en fordel for hende. Samtidig opvejer besparelsen på de høje danske udgifter til a-kasse og fagforening mere eller mindre de øgede transportudgifter, hun får ved at pendle over broen hver dag. Herudover kan Lise drage fordel af de svenske pensionsregler, hvor arbejdsgiver indbetaler 11% og den svenske stat 7% til hendes Allmänna Pension.

Som nævnt i det indledende afsnit om at sammenligne jobs på tværs af Øresund er det usikkert, om SINK-beskatningen kommer til at fortsætte for Øresundspendlere fra Danmark. Det er derfor muligt, at Lise kommer til at betale almindelig svensk indkomstskat efter 2005. I skemaet side 21 kan det ses, at der i så tilfælde ikke længere er en økonomisk fordel for Lise ved at arbejde i Sverige. Hun vil så skulle overveje, om de andre faktorer (jobmuligheder, pendlingsafstand, arbejdsmarkedsregler etc.) opvejer en eventuel nedgang i disponibel indkomst.



LISE

LASSE er 42 år og ingeniør. Han bor mellem Svedala og Skurup (i Skåne) i eget hus sammen med sin hustru. Parret har ingen børn. Lasse arbejder i en privat rådgivende virksomhed i Københavnsområdet, og bilpendler hver dag over broen - ca. 60. km hver vej. Den afstand havde han også til sit arbejde i Sverige. Der er pensionsordning både på hans nye og på hans gamle arbejde.

Lasse har valgt ikke at være omfattet af grænsegængerreglen i Danmark. Det betyder, at han kun kan trække udgifter til befordring, bro, og fagforening fra i skat. Han kan ikke få fradrag for a-kasse og renter. Til gengæld har han nu ret til ægtefællefradrag for sin hustru, der bor og arbejder i Sverige. Hun kan imidlertid tage alle parrets fælles renteudgifter på sin selvangivelse. Parrets samlede skattefradrag for renteudgifter ændres derfor stort set ikke af, om Lasse arbejder i Sverige eller Danmark, og er for nemheds skyld ikke medtaget i nedenstående tabel.

Disponibel indkomst for Lasse ved job i Sverige og job i Danmark

DKK	Job i Sverige	Job i Danmark
Løn	392.212	564.000
Arbejdsmarkedsbidrag	0	45.120
Særlig Pensionsopsparing		5.640
Skat	152.254	194.703
<i>Herunder skatteværdi af:</i>		
<i>Befordringsfradrag</i>	1.559	9.808
<i>Brofradrag</i>	0	7.040
<i>Ægtefællefradrag</i>	0	11.776
<i>A-kasse og fagforening</i>	0	1.382
Indkomst efter skat	239.958	318.537
Udgifter:	21.392	56.480
<i>Transport (inkl. bro)</i>	17.600	47.900
<i>A-kasse og fagforening</i>	3.792	8.580
Disponibel indkomst efter skat og udgifter		
År	218.566	262.057
Måned	18.214	21.838

Andre aspekter

Ud over den gode økonomi er Lasse tiltrukket af den kortere arbejdsuge i Danmark. Ganske vist er det ikke altid, at han som rådgivende ingeniør kan holde sin arbejdsuge nede på 37 timer. De timer, han eventuelt arbejder længere, kan afspadses på et senere tidspunkt. Tager han afspadseringen samlet, vil det i realiteten føles som en ekstra uges ferie.

Konklusion

Ligesom Gustav har Lasse en højere løn - knap en tredjedel - ved sit danske job, end ved at arbejde i Sverige. Selv efter skat og arbejdsmarkedsbidrag har Lasse nu betydeligt mere udbetalt - ca. en fjerdedel mere. Den økonomiske fordel reduceres noget af, at han også får væsentligt højere udgifter til broen og til det dyrere danske medlemskab af a-kasse og fagforening. Sammenlignet med Søren, der også har 120 km retur til arbejdet, har Lasse ca. 30.000 kr. mere i transportudgifter om året ved at tage bilen i stedet for toget til arbejde over Sundet.

I og med at Lasses hustru kun har indtægter i Sverige, er ægtefællefradraget en stor fordel for et ægtepar som dem.



SØREN er 58 år og uddannet læge. Han bor i København. Han er fraskilt og har ingen forsørgerpligt. Søren arbejder på et hospital i Lund. Hans samlede transport til og fra arbejde er dagligt 120 km. Han bor i ejerlejlighed, som er betalt. Søren har ingen øvrig gæld og dermed ingen skattemæssige rentefradrag.

Søren betaler SINK-skat (25% bruttoskat) og kan derfor ikke fradrage udgifter til renter på befordring, a-kassekontingent og fagforening i Sverige.

Disponibel indkomst for Søren ved job i Sverige og job i Danmark

DKK	Job i Sverige	Job i Danmark
Løn	481.000	563.000
Arbejdsmarkedsbidrag		45.040
Særlig Pensionsopsparing		5.630
Skat	120.470	215.990
<i>Herunder skatteværdi af Befordringsfradrag</i>	<i>0</i>	<i>9.755</i>
<i>A-kasse og fagforening</i>		<i>2.906</i>
Indkomst efter skat	360.530	296.340
Udgifter:	22.288	21.024
<i>Tog (inkl. bro)</i>	<i>18.360</i>	<i>11.940</i>
<i>A-kasse og fagforening</i>	<i>3.928</i>	<i>9.084</i>
Disponibel indkomst efter skat og udgifter		
År	338.242	275.316
Måned	28.187	22.943

Konklusion

Søren har en økonomisk fordel ved at arbejde i Sverige. Han forøger sin disponible indkomst med knap 20 pct. på den måde. Lønniveauet er noget højere i Danmark, men den væsentligste økonomiske faktor for at arbejde i Sverige er, at Søren kun betaler 25% i skat. Før skat tjener Søren ca. 80.000 kr. mere i Danmark end i Sverige. Efter skat er billedet vendt. Her tjener Søren knap 65.000 kr. mere ved at arbejde i Sverige. En samlet forskel på knap 150.000 kr. før og efter skat.

Herudover kan Søren drage fordel af de svenske pensionsregler, hvor arbejdsgiver indbetaler 11% og den svenske stat 7% til hans Allmänna Pension.

Søren har større transportudgifter, når han arbejder i Sverige, og de kan ikke trækkes fra, da han betaler SINK-skat. Øgede transportudgifter og det faktum, at a-kasse- og fagforeningskontingent er væsentligt lavere i Sverige, har imidlertid kun marginal indflydelse på Søren's samlede økonomi.

For højtlønnede danskere uden væsentlige skattemæssige fradrag vil det være en fordel at arbejde i Sverige, med mindre bruttolønnen er uforholdsmæssigt meget højere i Danmark.



Både på dansk og svensk side er der varslet ændringer i beskatningen. Ved hjælp af Lises eksempel vises her, hvilken betydning ændringerne kan få.



Varslede ændringer i beskatning - eksempler med Lises økonomi

1. Grænsependlere fra Danmark beskattes i Sverige for fremtiden med almindelig svensk indkomstskat i stedet for med SINK-skat

DKK	Job i Sverige - SINK	Job i Sverige - sv. indkomstskat	Job i Danmark
Løn	438.000	438.000	540.000
Arbejdsmarkedsbidrag	0	0	43.200
Særlig Pensionsopsparing			5.400
Skat	109.500	165.498	194.457
<i>Herunder skatteværdi af</i>			
<i>Rentefradrag</i>	0	7.800	8.320
<i>Befordringsfradrag</i>	0	8.197	8.641
<i>Brofradrag</i>	0	1.549	0
Indkomst efter skat	328.500	272.502	296.943
Udgifter:	24.075	24.075	22.020
Togkort (inkl. bro)	20.760	20.760	11.940
A-kasse og fagforening	3.315	3.315	10.080
Disponibel indkomst efter skat og udgifter			
År	304.425	248.430	274.923
Måned	25.369	20.703	22.910

Konklusion

Da Lises økonomi er præget af en høj indkomst, men lave renteudgifter, vil hun miste penge ved at overgå fra SINK-beskatning til almindelig svensk indkomstbeskatning. Dette skyldes, at hun nu procentvis betaler mere i skat (fra 25% i SINK-skate til ca. 45%). De fradrag hun nu har ret til (befordring, renteudgifter etc.) er ikke så store, at de kan opveje denne effekt. Havde Lise derimod haft en lavere indkomst og større fradragsberettigede udgifter, ville effekten have været mindre, og det kunne i visse tilfælde stadig været en økonomisk fordel at arbejde i Sverige.

2. Forårspakken (dansk skat) med lavere mellemskat og suspenderet SP træder i kraft

DKK	Job i Sverige - SINK	Job i Danmark	Job i Danmark- forårspakke
Løn	438.000	540.000	540.000
Arbejdsmarkedsbidrag + SP	0	48.600	43.200
Skat	109.500	194.457	193.842
<i>Herunder skatteværdi af</i>			
<i>Rentefradrag</i>	0	8.320	8.320
<i>Befordringsfradrag</i>	0	8.641	8.641
Indkomst efter skat	328.500	296.943	302.958
<i>Udgifter:</i>	24.075	22.020	22.020
<i>Togkort (inkl. bro)</i>	20.760	11.940	11.940
<i>A-kasse og fagforening</i>	3.315	10.080	10.080
Disponibel indkomst efter skat og udgifter			
År	304.425	274.923	280.938
Måned	25.369	22.910	23.412

Konklusion

Lise har en relativ høj løn, og hører derfor til den gruppe, der vil få den største skattemæssige fordel af den foreslåede forårspakke i Danmark. Som det ses, vil det øge Lises disponible indkomst med ca. 1.000 DKK om måneden. Sammenlignet med den disponible indkomst ved job i Sverige med SINK-skat, kan det dog stadig bedre betale sig for Lise at tage over Sundet for at arbejde.

Generelt vil forårspakken for alle de seks personer bevirke en lidt højere disponibel indkomst i Danmark.

Hvad kan konkluderes fra de seks eksempler

Der er mange overvejelser, der skal gøres ved et jobskifte til nabolandet, herunder i forhold til økonomiske og arbejdsretlige forhold.

De seks eksempler, der er illustreret i denne pjece, har vist, at der ikke er noget entydigt billede af, om det økonomisk kan betale sig at arbejdspendle over Øresund.

De væsentligste økonomiske faktorer, der påvirker den enkeltes økonomi, er:

- En højere bruttoløn i Danmark
- En lavere skat for danskboende, der arbejder i Sverige (SINK-skat på 25% bruttoskat)
- Manglende fradrag for renter, befording etc. for danskboende, der arbejder i Sverige

Andre faktorer, der har indflydelse på økonomien, dog ofte i et væsentligt mindre omfang end ovenstående, er:

- Højere befodringsudgifter ved pendling, især broafgiften
- Højere befodringsfradrag i Danmark
- Højere a-kasse og fagforeningskontingent i Danmark

For de svenskboende, der arbejder i Danmark, er det for alle vedkommende en økonomisk fordel at arbejde i Danmark. Det skyldes primært, at alle tre har mellem en fjerdedel og en tredjedel mere i bruttoløn om året. De har en nettoløn, der er 20-30% højere i Danmark end i Sverige.

Tendensen til, at det for en svenskboende kan betale sig at pendle til Danmark, vil formentlig gælde for langt de fleste erhverv i Øresundsregionen, eftersom lønniveauet generelt er væsentligt højere i Danmark end i Sverige.

Befodringsudgifterne er som udgangspunkt for de svenskboendes vedkommende - pga. broen - højere, end hvis de pendlede i Sverige. På grund af det markant højere befodringsfradrag i Danmark udlignes forskellen for de svenskere, der vælger at pendle med tog. For bilpendlere bliver befor-

dringsudgifterne dog væsentligt forhøjet (også efter skattefradrag). Broafgiften må derfor konstateres at have en vis indflydelse på, om arbejdspendlere tager bilen eller toget til arbejde.

For de tre danskboendes vedkommende er spørgsmålet om, hvorvidt det kan betale sig at arbejde i Sverige, ikke lige så entydigt som for svenskernes vedkommende. Her har faktorer som højt lønniveau og fradragsberettigede udgifter afgørende betydning; fordelene ved SINK-skat bliver større, jo højere løn man har. Endvidere gælder det - på grund af SINK-skatten - at jo færre fradrag man er berettiget til som danskboende, jo større er sandsynligheden for, at det kan betale sig at arbejde i Sverige.

Endvidere skal der tages højde for de svenske pensionsregler, der sikrer danskboende, der arbejder i Sverige 18% af bruttolønnen i Allmänna Pension.

Eksemplerne i pjecen har udelukkende fokuseret på forhold, der er interessante i en vurdering af, om det er attraktivt at arbejdspendle over Sundet. En anden interessant indgangsvinkel er at skabe et helhedsbillede af betingelserne for at bo, arbejde og i det hele taget leve i Øresundsregionen. For at få den helhed ville det være nødvendigt at supplere oplysningerne i denne pjeces med en lang række andre faktorer, der har indflydelse på den enkeltes værdier og økonomiske forhold. Det kan være daginstitutioner, dagligvareindkøb, boligpriser, husleje, og bilkøb. Disse er faktorer, der ligger uden for denne pjeces ambition, men som er med til at give et overblik over, hvordan man som borger bedst udnytter mulighederne i Øresundsregionen.

Generelle og tekniske forudsætninger

I de seks eksempler er det forudsat, at personen pendler samme afstand målt i kilometer, uanset om der arbejdes i Danmark eller i Sverige.

Alle lønoplysninger og oplysninger om udgifter til a-kasse og fagforening er baseret på oplysninger fra de relevante fagforbund i Danmark og Sverige. I visse tilfælde er informationerne sammenholdt med lønoplysninger fra udvalgte virksomheder eller brancher.

Skatteberegninger er enten udført eller kontrolleret af hhv. SkatØresund eller Skatteverket, Øresund-direkt, Malmö.

De danske skatteberegninger er udført efter gældende skattelov marts 2004. Elementerne fra regeringens forårspakke (suspendering af SP og nedsat mellemskat) er derfor ikke medtaget. Dog er der bagest i publikationen foretaget en beregning, der for en person med høj indkomst viser betydningen af forårspakken. Da ændringerne vil få størst betydning for personer med høj indkomst, antages betydningen af forårspakken at være mindre for de øvrige eksempler med lavere indkomst.

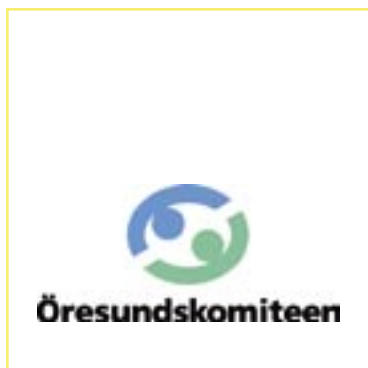
Ligeledes er de svenske skatteberegninger foretaget efter gældende lovgivning. Det varslede forslag om at erstatte SINK-beskatningen med almindelig svensk indkomstbeskatning for danske grænsependlere er derfor ikke medtaget i de seks beregninger. Dog er der, som ved forårspakken, foretaget en enkelt beregning for at vise betydningen af forslaget.

De to ekstra beregninger har af tekniske grunde ikke kunne kontrolleres hos de to landes skattemyndigheder. De står derfor for forfatterens egen regning.

Fradrag for bro og pensionsindbetalinger, der er indeholdt i skatteaftalen mellem Danmark og Sverige, er medtaget, idet aftalen forventes endeligt ratificeret i Sverige i løbet af sommeren 2004.

Udgifter til togkort er altid 12 x et månedskort for den pågældende strækning hos Skånetrafiken (for personer bosiddende i Sverige) og DSB (for personer bosiddende i Danmark).

AF-Øresund: www.oresundsinfo.org
Øresunddirekt: www.oresunddirekt.dk
Skat Øresund: www.toldskat.dk
Skatteverket: www.skatteverket.se
ØAR: www.oresundsinfo.org
Øresundskomiteen:
www.oresundskomiteen.dk
Den sociale Sikringsstyrelse:
www.dss.dk



Udgivere: ØAR og Øresundskomiteen
Fotograf: Victoria Blomberg
Foto: Modelfotos
Produktion: AF Grafisk, RPM
Maj 2004
Tryk: Kailow Graphic A/S
Oplag: 4000

Pjecen vil være tilgængelig på
www.oresundsinfo.org og
www.oresundskomiteen.dk

