

Det här tjänar Erik på att hans arbetsplats har tecknat kollektivavtal med Finansförbundet

Som anställd är lönen en mycket viktig motprestation till det arbete man utför, kanske den allra viktigaste. Men även andra anställningsvillkor ger ekonomisk kompensation – och påverkar hur vi värderar vårt arbete. Det handlar om till exempel arbetstider, inflytande och olika förmåner. Här är ett exempel på hur det kan se ut.

Erik är 41 år och jobbar som aktiemäklare

Månadslön: 40 000 kr

Arbetstid: 38,5 tim/vecka.

Har varit sjukskriven drygt 2 månader efter en bilolycka.

Lön

Med stöd av kollektivavtalet får Erik en garanterad höjning om 1,0 procent på sin månadslön vilket innebär en höjning under året med 4 800 kr. Den summan är i praktiken det golv som löneökningen inte får understiga under året, däremot kan löneökningen bli större genom Eriks egna lönesamtal med sin chef. Den minsta kollektiva höjningen i företaget är 1,8 %.

(40 000 kr x 1,0 % x 12 månader = 4 800 kr)

Arbetstidsförkortning

Erik jobbar heltid vilket innebär 38,5 timmar istället för lagens 40 timmar/vecka. Det blir en förkortning med cirka 72 timmar per år, vilket i Eriks fall motsvarar ett värde av 18 000 kr.

(Timlön 250 x 72 timmar = 18 000 kr)

Övertidsersättning

Erik har jobbat 75 timmar enkel övertid under året. Vid enkel övertid ökas timlönen med 50 procent. För Eriks del innebär det att han, utöver vanlig timlön, får 9 375 kr i övertidsersättning under året.

(Timlön 250 x 75 tim x 50 % = 9 375kr)

Extra semesterdagar

Enligt kollektivavtalet har Erik rätt till 2 extra semesterdagar, vilket är värt 3 840 kr.

(40 000 kr x 12 månader / 250 arbetsdagar = 1 920 kr x 2 semesterdagar = 3 840 kr)

Sjuklön

Erik har varit sjuk drygt 2 månader. De första två veckorna får han enligt lag 80 procent av lönen i sjuklön. Därefter ger kollektivavtalet rätt till extra sjuklön, vilket gör att han får ut totalt 90 procent av sin lön för resterande dagar. I Eriks

fall innebär det 56 dagar, som är värt 26 880 kronor.

Det innebär alltså att utöver den sjukpenning som Försäkringskassan ger Erik (80 procent upp till 7,5 prisbasbelopp*) så ger kollektivavtalet 10 procent extra av lönen upp till 7,5 prisbasbelopp. På lönen därutöver får han 90 procent, eftersom han inte får sjukpenning över denna inkomstgräns från Försäkringskassan, vilket sammanlagt ger värdet 26 880 kr. (Årslön upp till 7,5 prisbasbelopp = 321 000 x 10 % / 365 dagar = 88 kr/dag Resterande årslön 159 000 kr x 90 % / 365 dagar = 392 kr/dag Totalt 480 kr dag x 56 sjukdagar = 26 880kr)

* Prisbasbeloppet är ett belopp som fastställs av regeringen och är bl.a. beroende av prisutvecklingen i landet.

Försäkringar

Arbetsgivaren tecknar och betalar de försäkringar som kollektivavtalet anger, Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och Trygghetsförsäkring vad arbetsskada (TFA). Premierna uppgår till cirka 800 kr/år men om Erik skadas i arbetet eller avlider kan det ekonomiska värdet vara mycket stort.

Tjänstepension

Kollektivavtalet ger också Erik rätt till tjänstepension. Tjänstepensionen består av ålderspension samt en så kallad kompletteringspension (BTPK). Varje år avsätter arbetsgivaren en summa pengar baserad på Eriks årslön. Premien till BTPK är 2 procent av lönen och detta får Erik placera själv. Om Erik slutar vid 65 års ålder så får han drygt 10 procent av sin slutlön i ålderspension på lönen som understiger 7,5 prisbasbelopp och 65 procent på överstigande del. Han får dessutom BTPK, där det slutliga värdet är beroende av hur premieplaceringen utvecklats. I exemplet har vi räknat på dagsvärdet av Eriks ålderspension men i praktiken blir hans tjänstepension betydligt högre om han jobbar fram till 65 år. För att få full tjänstepension måste Erik ha jobbat 30 år i företag som har tjänstepension.

(Tjänstepension 10 % på minst 32 600 kr = 39 120kr/år plus 65 % på minst 7 400 kr = 57 720 kr/år. Totalt 96 840 kr/år)

Erik tjänar totalt cirka 160 500 kr/år på att hans arbetsplats har tecknat kollektivavtal med Finansförbundet.