

GFL

Genomsnittligt förtjänstläge

Så fungerar det

| 4 | Kompetensföretagen



Bemanningsavtalet och GFL

Många företag jobbar med en kombination av direktanställda, "fasta" och inhyrda medarbetare. När ett företag, så kallat kundföretag, ska sätta lön för inhyrda konsulter som jobbar på bemanningsavtalet, används något som kallas GFL, genomsnittligt förtjänstläge.

GFL är inskrivet i kollektivavtalet mellan Kompetensföretagen och LO-förbunden. I denna skrift kallar vi det "bemanningsavtalet". Syftet med GFL är att fastställa lön för konsulter. För att göra det måste kundföretaget ge korrekt information om löneläget till kompetensföretaget.



GFL

Genomsnittligt förtjänstläge

Jämförbar grupp

Förkortningen GFL står för genomsnittligt förtjänstläge. Enligt bemanningsavtalet ska lönen för konsulter motsvara det genomsnittliga förtjänstläget för den jämförbar gruppen hos kundföretaget.

För att beräkna GFL ska kundföretaget först identifiera medarbetare som utför samma arbetsuppgifter som den eller de konsulter som ska hyras in. Dessa utgör den jämförbara gruppen. Denna grupps genomsnittliga förtjänstläge, genomsnittet på gruppens lön, används för att bestämma lönen för konsulterna. Gruppen behöver inte ha en viss storlek!

Ibland saknas en jämförbar grupp, då behöver GFL fastställas på annat vis. Till exempel kan man kontakta Almegas arbetsrättsjurister för vägledning



Vilka ingår i jämförbar grupp?

Vilka som ska ingå i den jämförbara gruppen på kundföretaget bestäms utifrån arbetsuppgift/er.

Anställningstid, kompetens, erfarenhet eller ålder har ingen betydelse.

När den jämförbara gruppen ska identifieras utgör ett avgränsat arbetsställe/verksamhetsområde en enhet. Skulle en enhet innehålla olika yrkesgrupper med tydliga skillnader i uppgifter, befogenheter och lönesättning använder du en relevant grupp inom enheten som jämförelseobjekt. Du ska till exempel inte använda kockar som jämförbar grupp med servitriser. Konsulterna ska erhålla en lön baserad på lönen för kundföretagets samtliga anställda som tillhör den jämförbara gruppen på arbetsplatsen.

Så här sätts konsulternas lön

1.

På kundföretaget identifieras de personer som utför samma arbetsuppgifter som den inhyrda medarbetaren ska utföra.



Företaget



2.



Kundföretaget samlar in löneuppgifterna för den jämförbara gruppen till kompetensföretaget.

Jämförbar grupp



3.

Genomsnittslönen för gruppen och därmed också GFL till konsulten räknas ut.



Genomsnittslön

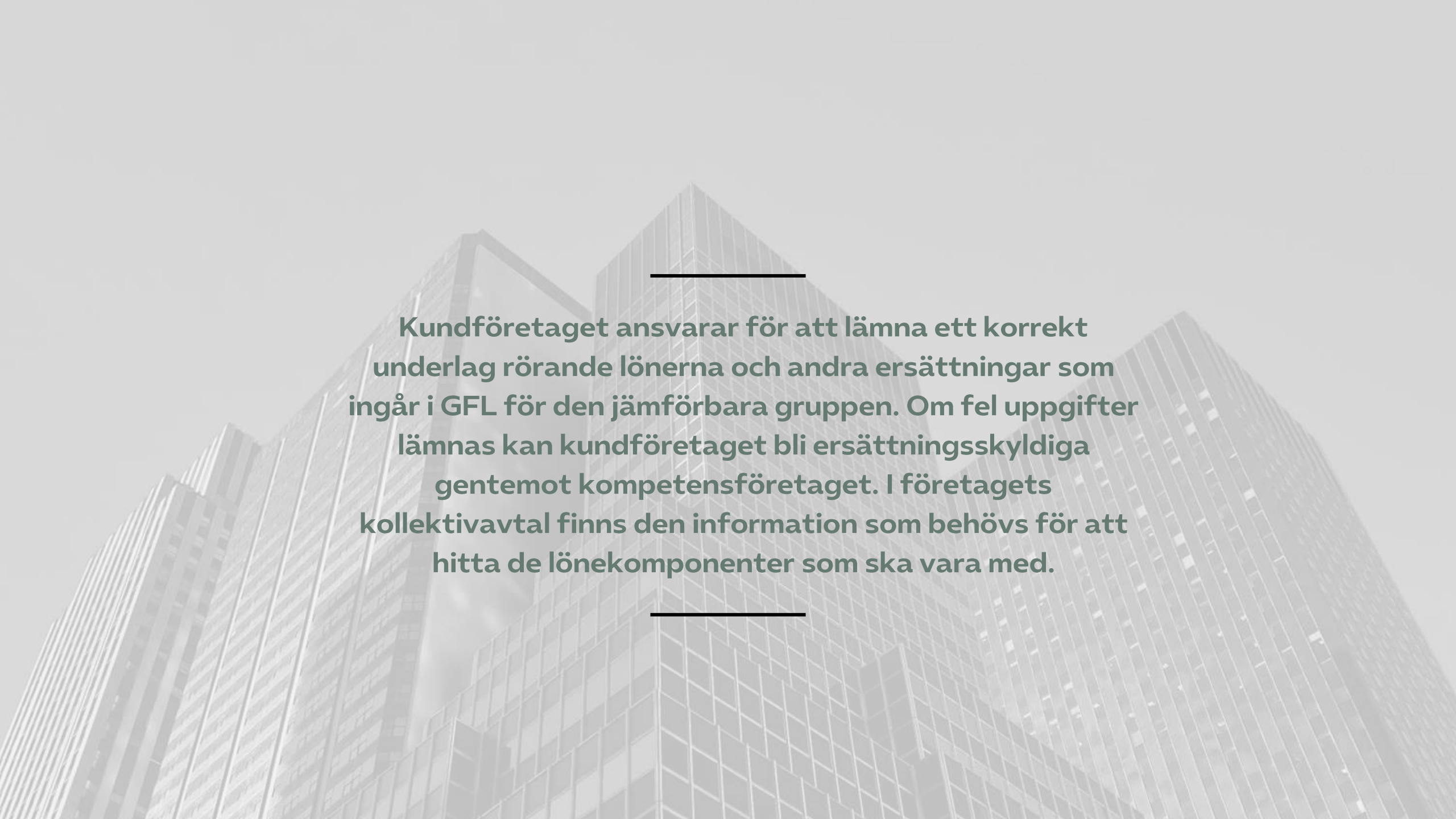
Vad ingår i GFL?

Ingår

- ✓ Lön
- ✓ Bonus (för tid upp till 12 månader)
- ✓ Prestationslön
- ✓ Arbetstidsförkortning
- ✓ Skiftformstillägg
- ✓ Lönetillägg
- ✓ Delpension

Ingår inte

- ✗ OB-ersättning
- ✗ Övertidsersättning
- ✗ Bonus (för tid längre än 12 månader)
- ✗ Vinstandelssystem



Kundföretaget ansvarar för att lämna ett korrekt underlag rörande lönerna och andra ersättningar som ingår i GFL för den jämförbara gruppen. Om fel uppgifter lämnas kan kundföretaget bli ersättningsskyldiga gentemot kompetensföretaget. I företagets kollektivavtal finns den information som behövs för att hitta de lönekomponenter som ska vara med.

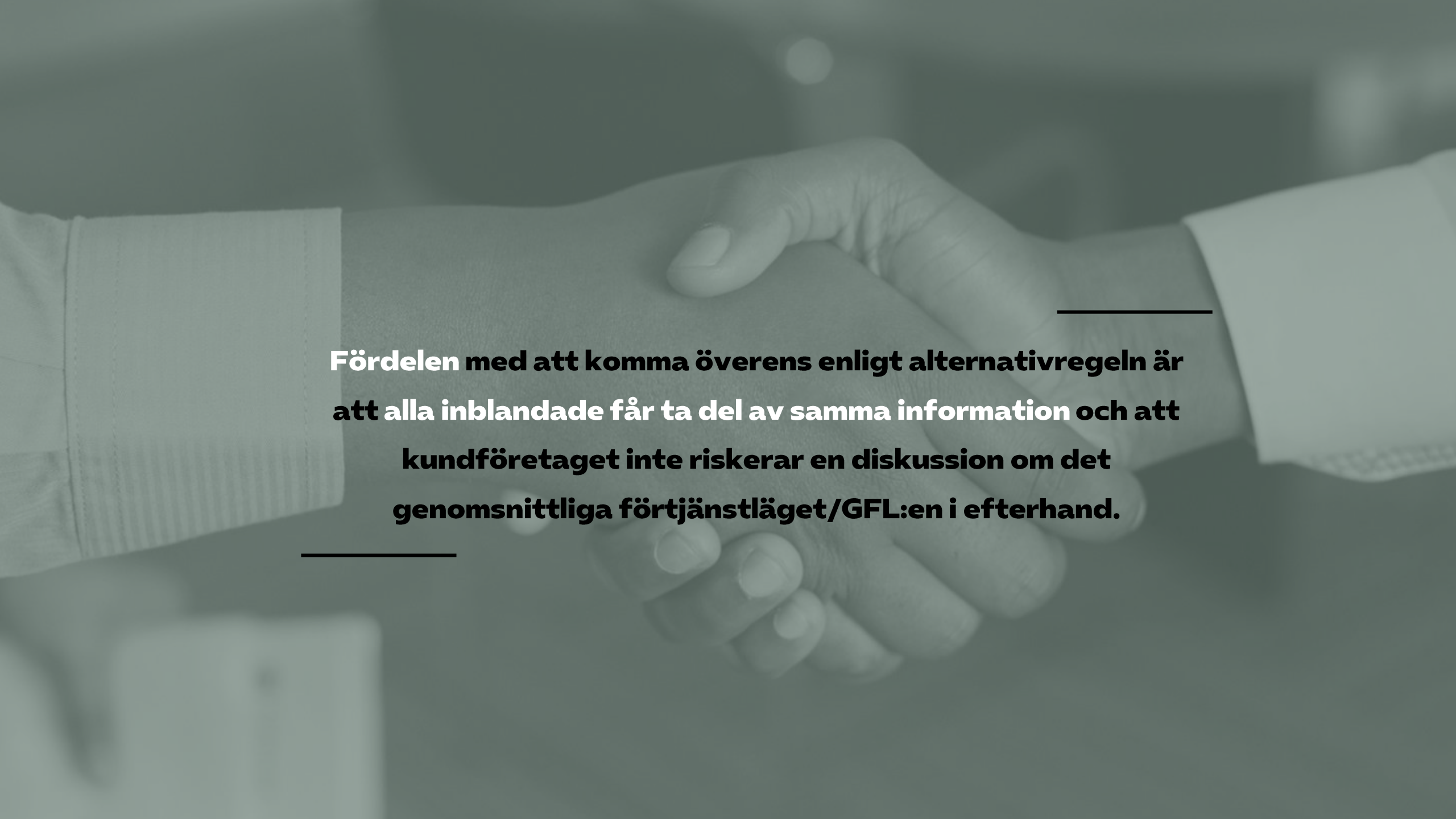
- 1.** Kundföretaget* och fackets lokala klubb* identifierar jämförbar grupp och kommer överens om gruppens genomsnittliga förtjänstläge.
- 2.** Fackets avdelning granskar och godkänner överenskommelsen.
- 3.** Kompetensföretaget och det centralt ansvariga fackförbund som det har kollektivavtal med bekräftar överenskommelsen i ett lokalt avtal.

Alternativregeln

Överenskommelsen gäller tills den sägs upp eller vid avtalad tidpunkt. Den ska ses över vid förändringar i kollektivavtalet eller vid lönerevision.

Det är frivilligt att komma överens enligt alternativregeln. Kommer man inte överens är det kundföretagets ansvar att se till att underlaget till GFL är korrekt (se sid 8-9).

**I det fall att kundföretaget saknar lokal klubb kan det vända sig direkt till den fackliga organisationens avdelning för att teckna överenskommelse enligt alternativregeln. Detta under förutsättning att även steg 3 tillämpas.*



Fördelen med att komma överens enligt alternativregeln är att alla inblandade får ta del av samma information och att kundföretaget inte riskerar en diskussion om det genomsnittliga förtjänstläget/GFL:en i efterhand.

Alternativregeln

Kundföretaget

Förhandlar med om förtjänstläge för den jämförbara gruppen med det centralt administrativa fackförbundet och gör en överenskommelse



Facklig avdelning

...granskar överenskommelsen innan godkännande...

Kompetensföretaget

...gör en överenskommelse med sitt centralt administrativa fackförbund.



Kontaktinformation – Om du har ett kundföretag och vill se kollektivavtalet som denna regel bygger på kan du ladda hem det från www.kompetensforetagen.se. Om du vill veta mer, ta gärna kontakt med ditt kompetensföretag.

Delpension

Kompetensföretagen och samtliga 14 LO-förbund har träffat en överenskommelse om införande av ett nytt delpensionssystem från och med 1 januari 2023 avseende kollektivavtalet *bemanningsavtalet för arbetare*.

Anställda på bemanningsavtalet kommer därmed att få samma delpensionspremie som kundens anställda när de är utbokade på uppdrag (för övrig tid är deltidspensionsavstättningen 0,4).

Förändrat innehåll för beräkning av GFL

Från och med 1 januari 2023 är delpensionspremie (DP) en del av GFL. Det innebär att definitionen av GFL förändras så att $GFL = T + P + DP$. Förenklat består då GFL av två delar:

1. "GFL-Lön" = $T + P^*$ (genomsnittligt förtjänstläge utan pensionsdelar) samt
2. "DP" = den individuella delpensionspremien eller motsvarande extra pensionspremie utifrån kundens centrala kollektivavtal.

* Med P avses prestationslön, ackord, premielön, bonus samt provision. En utbokad arbetstagares lön baseras på den genomsnittliga förtjänsten av T (tidlön) och P (prestationslön) hos kundföretagets anställda.

Nya delpensionssystemet (DP)

Samtliga arbetare som omfattas av bemanningsavtalet för arbetare erhåller att få samma delpensionspremie som kundens anställda för arbetad tid fr o m 1 januari 2023. Det innebär att delpensionspremien ingår som en del av GFL.

Fastställande av delpensionspremien görs individuellt för varje konsult utifrån respektive kunds centrala kollektivavtal och däri angivna kvalifikationsregler.

I det fall ett kundföretag saknar central överenskommelse om DP ska 0,4 % avsättas som DP.

Delpension ska räknas på all arbetad tid hos kund, dvs. även på övertidsersättning och OB-ersättning.



| 4 | Kompetensföretagen

