



Mål och inriktning

Sobona Avtal 2023

sobona
Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation

Inledning

Alla företag som är medlemmar i Sobona brinner för att skapa samhällsnytta. Deras driv är att förbättra, förvalta, utveckla och framtidssäkra välfärden, infrastrukturen och annan samhällsbärande verksamhet. Uppdraget är oftast större och vidare än vad företag på den privata arbetsmarknaden har. Våra medlemmar har affärsmässig samhällsnytta som bärande identitet och arbetar alltid med fokus på långsiktig hållbarhet.

Sobonas medlemmar är kommun- och regionägda aktiebolag, handelsbolag, stiftelser, ideella föreningar, ekonomiska föreningar och kommunalförbund, men även bolag som ägs av nämnda medlemmar, samt till en del privata utförare av viktig kommunal verksamhet som sker på uppdrag av kommunen/regionen eller med skattemedel.

Sobona har cirka 1 100 medlemmar med cirka 100 000 medarbetare inom följande branscher:

- Besöksnäring och kulturarv
- Energi
- Fastigheter
- Flygplatser
- Hälso- och sjukvård
- Personlig assistans
- Region- och samhällsutveckling
- Räddningstjänst
- Trafik
- Utbildning
- Vatten och miljö
- Vård- och omsorg

Sobonas samverkan med arbetstagarorganisationerna borgar för arbetsfred. Detta genom tecknande och vidmakthållande av centrala och samhällsekonomiskt ansvarsfulla kollektivavtal.

Flera faktorer har satt de kommunala företagen på agendan. Stora demografiska förändringar som har lett till en ökad efterfrågan på välfärdstjänster. Den gröna omställningen, ökat behov av infrastruktur såsom el- och vattenledningsnät visar på de samhällskritiska funktionerna hos de kommunala företagen. Oron i omvärlden, med bl.a. kriget i Ukraina, har höjt medvetenheten om säkerhetstänk kring de kommunala företagens infrastruktur. Samtidigt har vi ett mycket bekymmersamt samhällsekonomiskt läge med hög inflation och ett vikande skatteunderlag i stora delar av landet. Kommuner, regioner och de kommunala företagen står mot bakgrund av detta inför stora utmaningar de kommande åren.

Utmaningar finns också vad gäller företagens kompetensförsörjning. Konkurrensen om medarbetare med rätt kompetens har hårdnat och för att Sobonas medlemsföretag ska fortsätta vara attraktiva arbetsgivare krävs prioriteringar där tillgängliga resurser och medarbetarnas kompetens tillvaratas på bästa möjliga sätt. Sobona har de senaste åren arbetat aktivt med kompetensförsörjningsproblematiken tillsammans med medlemsföretagen, för att bygga upp kunskap och ge verktyg för att ta emot nya medarbetare på ett sätt som säkrar framtidskapaciteten.

Innehållsförteckning

Inledning	2
De ekonomiska förutsättningarna	5
Viktiga förutsättningar inför en lyckad avtalsrörelse 2023.....	6
Avtalsperiodens längd	7
Löneavtalet.....	7
Branschbestämmelser, villkorsbilagor	8
Inriktning gällande branschbestämmelserna	8
Branschspecifika yrkanden för branschöverenskommelse (BÖK) Energi.....	10
Branschspecifika yrkanden för branschöverenskommelse (BÖK) Flygplatser.....	11

De ekonomiska förutsättningarna

SKRs ekonomer konstaterar i sin senaste prognos att mycket talar för att svensk BNP faller under 2023. Den höga inflationen har definitivt lyft inflationsutsikterna både på kort och medellång sikt. Både den svenska Riksbanken och centralbanker runt om i världen har kraftigt höjt styrräntorna och planerar för ytterligare höjningar. SKR skriver att "frågan är inte längre "om" Sverige går mot en lågkonjunktur utan "hur snart" vi når dit, samt hur djup den blir." Återhämtningen på arbetsmarknaden efter pandemin bryts, antalet sysselsatta minskar och arbetslösheten beräknas stiga de kommande åren.

Även om ekonomerna räknar med att inflationen sjunker snabbt nästa år lär vi få leva med bestående högre priser på många varor och tjänster än vad vi vant oss vid det senaste decenniet.

Konjunktoren bromsar nu in och det kommer sätta avtryck i sysselsättningen. Att företag väljer att behålla medarbetare i de sektorer där arbetskraftsbristen är stor motverkar en svagare ökning av lönesumman nästa år.

Skatteunderlagets tillväxt bromsas kraftigt de kommande åren och 2023 beräknas köpkraften enligt SKRs prognos att falla med 2,7 procent och intäkterna beräknas realt sett bli kraftigt lägre än föregående år. Detta tapp är varaktigt och kommer kräva minskade utgifter framöver om inte stadsbidragen höjs ordentligt. Den höga prisuppgången i kommunsektorn beror dels på högre insatspriser och dels på ökade pensionskostnader. Pensionskostnadens ökning har två förklaringar. Det nya avtalet AKAP-KR är något dyrare än tidigare avtal, men till största del beror ökningen på en ny värdering av sektorns pensionsskuld. De förmånsbestämda avtalspensionerna är värdesäkrade med prisbasbeloppet. Det betyder att pensionsskulden växer när prisbasbeloppet höjs och prisbasbeloppet höjdes i år kraftigt pga den höga inflationen.

Sammantaget för perioden beräknas skatteunderlaget inte räcka till att finansiera en växande kommunal verksamhetsvolym i linje med den senaste tioårsperioden. Samtidigt är den demografiska utmaningen framöver större än tidigare. Invånare i arbetsför ålder behöver försörja allt fler (yngre och äldre). Särskilt de ökade behoven av omsorg och vård av äldre kräver allt större resurser.

Den kraftiga inflationen, energipriser och kriget i Ukraina är tre av faktorerna som gör det mycket svårt att bedöma utvecklingen för de kommunala företagen det närmaste året. Sverige har under flera år varit inne i ett gynnsamt ekonomiskt läge med högkonjunktur, vilket tillsammans med oron för den globala ekonomin gör att vi ser en betydande risk för en svagare konjunktur än vad nuvarande prognos visar. Den vikande konjunktoren kommer att påverka Sobonas samtliga branscher, men en bransch som står inför särskilda utmaningar är fastighetsbranschen där de allmännyttiga bostadsbolagen som är beroende av räntor och energipriser, står inför oerhört komplicerade förhandlingar om

hyreshöjningarna för att kompensera det högre kostnadsläget. Den internationella och finansiella utvecklingen kan snabbt sätta stora avtryck i den svenska ekonomin. Effektiviseringar kommer då att vara nödvändiga för att klara de kommunala företagens uppdrag gentemot medborgarna.

Viktiga förutsättningar inför en lyckad avtalsrörelse 2023

Med utgångspunkt i förutsättningarna ovan vill vi inom Sobona arbeta för en konstruktiv och framåtsyftande avtalsrörelse. Nya branschöverenskommelser ska under våren 2023 tecknas i fem branscher. Samtidigt som företagens samhällsnyttiga uppdrag fortsatt kommer att behöva utföras på ett effektivt och hållbart sätt, ser vi behov av en utformning av avtalen så att dessa stödjer framtida verksamhetsutveckling och kompetensförsörjning.

De branscher som har avtal som löper ut per 31 mars 2023 är:

- Energi
- Fastigheter
- Vatten och miljö
- Flygplatser
- Besöksnäring och kulturarv

Den 30 september löper avtalet för bransch Trafik ut och den 31 oktober löper avtalet för Personlig assistans ut.

Arbetsmarknadens parter frihet att teckna kollektivavtal om löner och villkor innebär samtidigt ett ansvar för att åstadkomma en väl fungerande lönebildning på svensk arbetsmarknad. Parterna förutsätts då ta hänsyn till de samhällsekonomiska ramarna, varvid den internationellt konkurrensutsatta delen av industrin har en normerande roll. Den del av arbetsmarknaden där Sobonas medlemsföretag verkar måste förhålla sig till dessa ekonomiska realiteter. Många av Sobonas medlemmar är konkurrensutsatta och utsatta för ett förändringstryck, det är därför av stor vikt att avtalen bidrar till att stärka konkurrenskraften.

Under avtalsrörelsen 2023 kommer den svenska lönebildningsmodellen att utmanas på allvar för första gången sedan den sattes i sjön för 25 år sedan. Modellen där den konkurrensutsatta industrin sätter ett ”märke” för löneökningarna som övriga arbetsmarknaden har att följa har tjänat svenska företag och arbetstagare väl under många år. Reallönerna har ökat med runt 50% sedan mitten av 90-talet, även efter det senaste årets inflation. Den situation vi nu ser med hög inflation leder per automatik till krav på höjda löner för att kompensera för inflationen. Detta vore en farlig väg att gå eftersom det skulle riskera att

rasera hela den fungerande modell vi har. Därför är det viktigt att alla parter på arbetsmarknaden tar sitt ansvar. Parterna på industrin behöver enas om löneökningar i nivå med vad företagen klarar för att bibehålla svensk konkurrenskraft och övriga avtalsområden behöver nu mer än någonsin följa det märke som parterna inom industrin sätter. Det blir en av de viktigaste parametrarna för Sobona när vi går in i avtalsrörelsen 2023.

Mot bakgrund av ovan behöver de centrala överenskommelserna i avtalsrörelsen år 2023 därför utformas så:

att medlemmarnas ekonomiska ramar, liksom de samhällsekonomiska förutsättningarna, beaktas i samtliga förhandlingsfrågor,

att överenskommelserna bidrar till en förbättrad effektivitet och produktivitet,

att överenskommelserna bidrar till en ökad måluppfyllelse i verksamheterna,

att den lokala lönebildningen kan vidareutvecklas hos medlemmarna, och

att varje arbetsgivare kan hantera allt fler arbetsgivarpolitiska frågor utifrån sina behov och förutsättningar.

Avtalsperiodens längd

En lång avtalsperiod är en viktig förutsättning för att kunna stödja en långsiktig, strategisk och hållbar planering, där kopplingen mellan målen för verksamheten, budgetprocess och löneprocess stärks. Därför ser Sobona tillsvidareavtal där parterna löpande träffas och vårdar avtalen som en garant för framtida hållbarhet.

Löneavtalet

Löneavtalen ska även fortsatt bygga på lokal lönebildning med fortsatt inriktning på att lönesättningen för samtliga anställda sker i dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare. En löneprocess där lönesättningen sker i dialog med medarbetaren har visat sig synliggöra kvinnors prestationer bättre, vilket gör utvecklingen av ett processlöneavtal viktigt även ur ett jämställdhetsperspektiv.

Flertalet av branschöverenskommelsernas löneavtal är idag avtal utan angivet utrymme. Detta är en utveckling som Sobona värnar om och vi vill förenkla och förtydliga avtalen så att de lokala parterna kan hitta en process som fungerar ännu bättre för den verksamhet företaget bedriver. Vi tror att det lokala engagemanget och en förståelse för hur lönebildningsprocessen är en integrerad del i företagets verksamhet gör att lönen i större utsträckning upplevs som rättvis i förhållande till den egna måluppfyllelsen.

Branschbestämmelser, villkorsbilagor

Under avtalsrörelsen 2020 förhandlades en ny avtalsstruktur fram där majoriteten av våra branscher gick från att ha flera parallella avtal till att ha ett gemensamt avtal. Samtliga medlemmar som tillämpar de avtal som förhandlas under våren 2023 fick nya avtal som började tillämpas 1 januari 2022, vilket innebar ett omfattande arbete avseende systeminställningar, kompetensutveckling och information till anställda. Detta i kombination med implementering av arbetsvillkorsdirektivet, den reformerade arbetsrätten som har inneburit förändringar i bland annat LAS och Uthyrningslagen, förändrade omställningsavtal samt förändringar i pensionsavtalen, har inneburit stora förändringar och mycket arbete för våra medlemmar de gångna 18 månaderna. Mot bakgrund av det eftersträvar Sobona under avtalsförhandlingarna 2023 begränsade justeringar i branschbestämmelserna i syfte låta de senaste årens förändringar sätta sig.

Inriktning gällande branschbestämmelserna

Branschbestämmelserna ska stödja verksamhetsutvecklingen och bidra till att arbetsgivarna kan behålla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens. För att stödja en bra tillämpning ska grunderna i anställningsvillkoren vara likalydande med alla motparter. Avtalet ska vara utformat som ett branschspecifikt medarbetaravtal, dvs. att bestämmelserna så långt det är möjligt är tillämpliga för samtliga medarbetare oavsett facklig tillhörighet eller arbetsuppgifter. Anställningsvillkoren ska dock i relevanta delar kunna anpassas efter de skilda förutsättningar som finns i olika branscher.

För att avtalen ska bidra till att verksamhetsmålen uppnås:

Ska avtalen ge större möjligheter till längre uppsägningstid än en månad och på så sätt skapa realistiska förutsättningar för Sobonas medlemmar att rekrytera och bemanna sina verksamheter då arbetstagare säger upp sig själva. Samhällsutvecklingen, utveckling av lagstiftning och teknik har gjort att förutsättningarna och tidsåtgången i samband med rekrytering och introduktion har förändrats.

Ska en ökad flexibilitet åstadkommas lokalt vad gäller överenskommelser mellan arbetsgivare och enskild medarbetare i syfte att tillmötesgå enskilda önskemål och behov,

Eftersträvas en mer lättillämpad reglering om enskild angelägenhet som skapar förutsättningar för en mer ensad tillämpning av bestämmelsen,

Eftersträvas en förenklad administration i samband med att anställningar avslutas vid uppnådd LAS-ålder samt under provanställning.

Ska semesterbestämmelsens planeringsmoment bättre anpassas till de faktiska förutsättningarna som finns hos Sobonas medlemmar,

Ska avtalen ge bättre förutsättningar att bemanna och arbetsleda tjänster i säkerhets-känslig verksamhet. Justeringar behöver ske avseende vilka verktyg som finns tillgängliga då en arbetstagare som innehar en säkerhetsklassad tjänst inte godkänner att säkerhetsprövning görs eller inte klarar säkerhetsprövningen samt avseende längre uppsägningstid samt,

Ska våra kollektivavtal skapa förutsättningar för våra medlemmar att anställa arbetstagarer som står långt ifrån arbetsmarknaden genom tidsbegränsade anställningar. Syftet med anställningarna ska vara att stärka individens attraktivitet på arbetsmarknaden eller att hjälpa individen in i sysselsättning samt att bidra till arbetsgivarnas kompetensförsörjning.

Branschspecifika yrkanden för branschöverenskommelse (BÖK) Energi

Stegrande energipriser, stora investeringsbehov, stigande räntor och allt svårare kompetensförsörjningsproblematik gör att energisektorn står inför stora utmaningar i sina verksamheter. Flertalet av Sobonas medlemmar inom energibranschen vittnar om hög konkurrens om de kompetenser de efterfrågar.

Den modell för arbetstidsförkortning som tillämpas inom avtalsområdet är svårtillämpad och fyrkantig avseende kvalificering för förmånen. Sobona önskar därför att uppta förhandlingar kring bestämmelsen i syfte att skapa en som är mer lättillämpad.

Från och med 1 januari 2023 tillämpas ett nytt pensionsavtal, AKAP-KR, för branschen som innebär högre pensionsavsättningar. Det innebär att den extra pensionsavsättning på 0,5 procent som delar av arbetstagarna på BÖK Energi har numera har spelat ut sin rätt. I syfte att ensa avtalet yrkar Sobona på att bestämmelsen upphör att gälla.

Branschspecifika yrkanden för branschöverenskommelse (BÖK) Flygplatser

De senaste årens händelseutveckling både nationellt och internationellt har påverkat branschens ekonomi negativt. Pandemi, krig i Europa och höga olje- och dieselpriser är några av de händelser som har påverkat verksamheternas intäkter negativt. Högre kostnader för mat och energi, färre jobb och risk för lågkonjunktur brukar också leda till ett minskat resande både när det gäller privata resor och affärsresor. Sektorn står därför inför stora utmaningar vad gäller att klara kostnadsökningar i kollektivavtalen.

© Sobona (2022)

www.sobona.se

Hornsgatan 20, 118 82 Stockholm
08-452 77 00, kontakt@sobona.se

sobona
Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation