



# Mål och inriktning Avtal 2024

Sobonas branschöverenskommelser (BÖK)

**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 aktieföretag, handelsbolag, stiftelser, ideella föreningar, ekonomiska föreningar och kommunalförbund, men även företag 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
- Hälsa, vård och omsorg
- Region- och samhällsutveckling
- Räddningstjänst
- Trafik
- Utbildning
- Vatten och miljö

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.

## De ekonomiska förutsättningarna

### *Inflationen ger underskott i sektorn*

Under både 2023 och 2024 urholkas skatteunderlaget reellt sett till följd av att pris- och löneökningstakten är högre än ökningen av skatteunderlaget. Detta får till följd att kommuner och regioner får negativa resultat, som i år beräknas bli minus 6 miljarder kronor för att sedan minska ytterligare till ett underskott på 31 miljarder till 2024, vara minus 24 miljarder i regionerna.

Även företagen i kommun- och regionsektorn brottas med stigande kostnader. Det är dock stora variationer i olika branscher. Företagen är inte direkt beroende av förändringar i skatteunderlaget men både kostnader och intäkter påverkas kraftigt av utvecklingen i samhällsekonomin. I branscher såsom Fastigheter och Vatten och miljö finns stora investerings- och renoveringsbehov och de höjda räntorna och den höga inflationen driver kraftigt kostnaderna i dessa delar samtidigt som det är svårt att kompensera för dessa kostnadsökningar med motsvarande höjningar av hyror eller avgifter.

För närvarande genomförs åtgärder hos de flesta arbetsgivarna i sektorn för att minska underskotten på kort sikt och anpassa verksamheten för en långsiktigt uthållig ekonomi. Vissa arbetsgivare tvingas till nedskärningar och uppsägningar.

När och hur mycket inflationen dämpas är avgörande för den ekonomiska utvecklingen och möjligheten att nå balans igen framöver. SKRs ekonomer bedömer att resultaten börjar återhämta sig efter 2024. De långsiktiga ekonomiska utmaningarna ser olika ut beroende på kommunens, regionens eller det kommunala företagens underliggande ekonomiska styrka, struktur, investeringsbehov, skuldsättning och framtida befolkningsförändring.

Samtidigt som de ekonomiska problemen är omfattade är kompetensförsörjningen redan nu en av de största utmaningarna i sektorn. Kommuner, regioner och kommunala företag måste därför spara samtidigt som de behöver rekrytera och behålla kompetent arbetskraft.

Utmaningarna är många och stora. Investeringar för att hantera kommande klimatanpassningar beräknas motsvara hundratals miljarder kronor. Valfärds-kriminalitet, krisberedskap och det civila försvarets utbyggnad är andra frågor som kommer att driva kostnader och medföra investeringsbehov de kommande åren. Slutligen investerar några kommuner över 70 miljarder i utbyggd infrastruktur och välfärd för att industrin ska kunna genomföra en grön

omställning och produktion av bland annat vätgas, grönt stål och batterier i syfte att minska CO2-utsläpp i framtiden.

## Viktiga förutsättningar inför en lyckad avtalsrörelse 2024

Med utgångspunkt i förutsättningarna ovan vill vi inom Sobona arbeta för en konstruktiv och framåtsyftande avtalsrörelse. Nya branschöverenskommelser ska under våren 2024 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.

Den 31 mars 2024 löper avtalen ut med tjänstemannaorganisationerna för följande branscher;

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

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 och det är därför av stor vikt att avtalen bidrar till att stärka konkurrenskraften.

Mot bakgrund av ovan behöver de centrala överenskommelserna i avtalsrörelsen år 2024 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.

### ***Löneavtalet***

Löneavtalen ska bygga på lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning, med inriktning på att allt mer av lönesättningen ska ske i dialog mellan chef och medarbetare. Tidigare undersökningar, genomförda både av SKR/Sobona, andra arbetsgivarorganisationer samt av olika arbetstagarorganisationer, visar också att en stor majoritet av medarbetarna vill att lönesättningen ska ske i dialog med chefen. Att lönen sätts i dialog mellan chef och medarbetare har också visat sig bättre synliggöra kvinnors prestationer. Därför är tillämpning och utveckling av denna modell viktig även ur ett jämställdhetsperspektiv.

Avtal utan angivna nivåer för löneökningar eftersträvas, vilket ska ge goda möjligheter till lokal lönebildning. Avtalen ska inte heller innehålla individuellt garanterade löneökningar eller bestämmelser om lägsta löner.

Löneavtalen ska ge förutsättningar för arbetsgivare att hålla samman löneöversynsprocessen med alla arbetstagarorganisationer. Detta genom att avtalens grunder är likalydande och att avtalen löper under samma period.

### ***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 2024 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 senaste åren. I avtalsrörelsen med LO-förbunden våren 2023 nåddes överenskommelse om vissa förändringar i villkorsbilagorna, bland annat avseende dygnsvila. Eftersom avtalsförhandlingarna enbart skedde gentemot LO-förbunden resulterade förändringarna i att olika villkor nu tillämpas för arbetare och tjänstemän. Mot bakgrund av det eftersträvar Sobona att under avtalsförhandlingarna 2024 harmonisera anställningsvillkoren för arbetare och tjänstemän. I övrigt eftersträvar Sobona att genomföra så begränsade justeringar i branschbestämmelserna som möjligt 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:*

**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 samt,

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

**Branschspecifika yrkanden för branschöverenskommelse (BÖK) Energi**

Stegrande energipriser, stora investeringsbehov 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.

### **Branschspecifika yrkanden för branschöverenskommelse (BÖK) Besöksnärning och Kulturarv**

En stor andel av företagen inom branschen lider fortfarande av de stora ekonomiska tapp som pandemin har inneburit. Flertalet av branschens medlemmar är också under hård press av de förändringar som trädde i kraft 1 oktober 2022 avseende allmän visstidsanställning, särskild visstidsanställning, konvertering och företrädesrätt. Arenor med stora behov av medarbetare enbart i samband med evenemang, gym med träningsinstruktörer som håller 1-2 pass i veckan och turistverksamheter med guider som arbetar enstaka helger samt lov och sommarsäsong är några av de verksamheterna som nu står inför stora utmaningar. Konkurrerande kollektivavtal, tillämpliga i samma bransch men tecknade av annan arbetsgivarorganisation, ger bättre förutsättningar att fortsätta bedriva dessa verksamheter. För att ge våra medlemmar inom branschen möjlighet att fortsätta omfattas av Sobonas kollektivavtal krävs annan anställningsform för arbetstagare som med anledning av verksamhetens karaktär inte kan anställas tillsvidare.



### **Branschspecifika yrkanden för branschöverenskommelse (BÖK) Vatten och Miljö**

Underhåll och investeringar i den nödvändiga infrastrukturen som behövs för att verksamheten ska fungera har av olika anledningar inte hunnits med i stora delar av landet. På många håll är vattenledningsnäten i akut behov av stora investeringar. Även återvinningssektorn genomgår en omställningsprocess för att kunna omhänderta avfall på ett än mer effektivt sätt. För att genomföra omställningen är företagen i behov av specialistkompetens i stor utsträckning.

### **Branschspecifika yrkanden för branschöverenskommelse Fastigheter**

Ökade ränte- och energikostnader slår hårt på många företag i branschen. De allmännyttiga bostadsbolagen står inför en mycket problematisk situation där behoven av kraftiga hyreshöjningar måste vägas mot det samhällsnyttiga uppdraget. Utmaningarna kan leda till minskade investeringssatsningar och behov av att hålla igen med rekryteringar eller till och med att aktivt minska personalstyrkan.

### **Branschspecifika förutsättningar för branschöverenskommelse (BÖK) Flygplatser**

De senaste årens händelseutveckling både nationellt och internationellt har påverkat branschens ekonomi negativt.

Flera utmaningar finns samtidigt, konsekvenserna av covid-19-pandemin, ett skärpt säkerhetsläge, omställning till fossilfria transporter samt en förändrad omvärld med ökad yttre påverkan och konkurrens. Samtidigt som passagerartrafiken på de flesta europeiska flygplatser nästan har återhämtat sig till nivåerna före pandemin har passagerartrafiken på svenska flygplatser inte återhämtat sig i samma takt och effekter av höga olje- och dieselpriiser och lågkonjunktur slår hårt och tidigt mot branschen och flygplatser.

Sektorn står därför inför stora utmaningar vad gäller att klara kostnadsökningar i kollektivavtalen.

© Sobona (2022)

[www.sobona.se](http://www.sobona.se)

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

**sobona**  
Kommunala företagens  
arbetsgivarorganisation