

Avtal 2023 – Innovationsavtalet

Avtalsyrkanden från Innovationsföretagen till Sveriges Ingenjörer

Innovationsföretagens förutsättningar idag

Arkitekt-, teknikonsult-, industrikonsult-, techkonsult och TIC-företag har stora utmaningar med ökade lönekostnader, vilket är den överlägset tyngsta kostnadsposten (drygt 85 %) för ett konsultföretag i innovationssektorn. Lönekostnaderna i branschen ökade under 2021 med 5,6 %, vilket kan jämföras med tidigare årliga ökningarna från 2015 på i snitt 3,9 %.

Problemet är att lönekostnaderna på senare år har ökat mer än vad branschens konsultföretag har kunnat öka sin produktivitet, rörelsemarginalen för svenska innovationsföretag sjönk från 7,8 % 2020 till 7,0 % 2021. Högre lönekostnader och lägre produktivitet har sannolikt en negativ inverkan på utvecklingen inom Sveriges innovationsföretag.

Timpriserna är fortfarande en stor konkurrensfråga, som pressar många samhällsbyggande företag hårt, särskilt vid offentliga upphandlingar. Konkurrensen mellan företag i branschen, med eller utan kollektivavtal, svenska eller utländska företag, leder helt enkelt till att kunderna inte är beredda att kompensera för ökade lönekostnader.

De svenska innovationsföretag som har bäst vinstmarginal är svenska koncerner med störst andel omsättning och anställda utomlands. Arbetskraftskostnaderna i Sverige ligger högt på topplistan i Europa, och Sverige ligger etta på listan över kostnader utöver lön för arbetad tid.

Företagens lönekostnadsökningar beror alltså på flera faktorer och det är inte främst Innovationsbranschens kollektivavtal, de avtalade löneökningar plus avtalade försäkringar och pensioner, som för närvarande är den största bidragande faktorn. Den viktigaste faktorn idag i Sverige är sannolikt kompetensbristen. På grund av branschens kompetensbrist drivs lönerna upp, vilket direkt drabbar svenska samhällsbyggande företag.

För att företag i innovationssektorn ska vara konkurrenskraftiga, i en snabbt föränderlig värld, krävs idag ett kollektivavtal som är anpassat till konsultverksamhet inom den samhällsbyggande sektorn.

Ett kollektivavtal för konsultföretag inom innovationssektorn måste vara flexibelt, enkelt och förutsägbart, för att stå sig mot, och förhoppningsvis även kunna attrahera, nya konsultföretag som utvecklas i Sverige. Det finns redan idag företag som har valt att arbeta utan kollektivavtal, eftersom Innovationsavtalet inte är fördelaktigt för dem. Det handlar då inte om kostnader, det handlar om att enkelt kunna arbeta när uppdraget kräver, att i förväg veta vad det kostar, att snabbt kunna genomföra förändringar utifrån kundernas behov och att kunna erbjuda attraktiva och skräddarsydda lönomodeller utifrån medarbetarnas önskemål och uppdragets karaktär.

Ett kollektivavtal för konsulter inom innovationssektorn idag måste utgå från uppdraget, företagen har inte längre råd med villkor som hindrar dem i konkurrens med omvärlden.

Avtalsperiod

Ett kollektivavtal för framtidens arkitekt-, teknikkonsult-, industrikonsult-, techkonsult och TIC-företag behöver signalera nytänkande och bör därför vara ett tillsvidareavtal, som omförhandlas utifrån ett löpande partsgemensamt utvecklingsarbete, med möjlighet att sägas upp.

Allmänna villkorsavtalet och löneavtalet bör därför göras om till tillsvidareavtal.

Allmänna villkor

Utgångsläget för ett modernt kollektivavtal, för konsultföretag inom innovationssektorn, måste vara att kunskapsintensiva tjänster ska levereras till kunder, styrt av kompetens och uppdrag.

Nuvarande ersättningsupplägg hindrar företagen att utveckla sina affärsmodeller. Timdebitering av kund är ofta en direkt spegling av kostnaderna i kollektivavtalet, krona för krona och öre för öre, vilket riskerar att hindra verksamhetsutvecklingen. En annan ersättningsmodell för konsulten, där alla ersättningar är inkluderade, skulle gynna utvecklingen av nya betalningsmodeller och ge större möjligheter till kompetensutveckling och nya innovationer.

Konsultföretagen behöver ett kollektivavtal som utgår från vad uppdraget kräver, från tid till annan, det måste ge fördelar i förhållande till lag och det får inte vara försvårande. Ambitionen måste vara att skapa ett avtal med villkor så att "det är lätt att göra rätt".

Innovationsavtalet behöver därför:

- Att arbetstiden kan anpassas utifrån verksamheternas behov, genom att begränsnings- resp. beräkningsperiod för ordinarie- resp. sammanlagd arbetstid bestäms till 12 månader, med möjlighet till en fungerande tidbank.
- Ett enkelt upplägg där alla ersättnings- och arbetstidsregler ingår i lön/ fler semesterdagar för alla medarbetare, med möjlighet att vid behov avtala individuellt om dessa ersättningar (en helhetslösning med omvänd presumtion, liknande som vi idag har för konsulter som reser i betydande omfattning, fast de inte behöver ersättas på annat sätt, så i praktiken bara en materiell förändring kring OB, där idag enbart chefer kan ersättas på annat sätt).
- Möjlighet till individuell överenskommelse om att semesterlön är inkluderad i rörliga lönedelar, så att avtalet blir attraktivt även för de företag som vill arbeta med provisionsbaserade lönemodeller.
- Att viss samverkan enligt MBL, när det inte finns klubb på arbetsplatsen, sker med medarbetarna direkt genom att de informeras om "mindre" MBL-frågor.

Löneavtalet

Företagen måste kunna arbeta med lönebildningsprocessen på ett effektivt sätt som gynnar parternas relationer på arbetsplatsen. För att stödja en konstruktiv samverkan behöver avtalets intention förtydligas och förhandlingsordningen behöver kompletteras.

Löneavtalet behöver därför:

- En förtydligande skrivning kring arbetsgivarens presentation av löneökningstrymmet.
- En förhandlingsordning som tydligt beskriver processen om lokala parter inte kommer överens.

Övrigt

Vi förbehåller oss rätten att komplettera och ändra yrkandena.

Stockholm den 16 januari 2023

För Innovationsföretagen

Kajsa Eldin

Jacob Stenblom