



Arbetsgivarerbjudande personalförmåner

Till Göteborgs kommunfullmäktige

Kommunstyrelsens förslag

Stadsledningskontorets förslag till beslut av kommunstyrelsen för egen del har bifallits.

Kommunstyrelsen tillstyrker stadsledningskontorets förslag i tjänsteutlåtande den 8 december 2015 och föreslår att kommunfullmäktige beslutar:

1. Utbudet av personalförmånerna ska vara lika oavsett förvaltning eller bolag, godkänns.
2. Storleken på friskvårdsbidraget ska vara lika oavsett förvaltning eller bolag godkänns.

Göteborg den 10 februari 2016
Göteborgs kommunstyrelse

Ulf Kamne

Lina Isaksson



Göteborgs Stad

Kommunstyrelsen

Personalutskottet

Utdrag ur protokoll

Sammanträdesdatum 2015-12-09

§ 103, Dnr

Arbetsgivarerbjudande personalförmåner

Tidigare behandling

Bordlagt den 14 oktober 2015, § 86 och den 3 november 2015, § 94.

Handling

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande den 7 oktober 2015, reviderat den 8 december 2015.

Yttrande V, S och MP den 9 december 2015.

Yttrande M, L och KD den 9 december 2015.

Beslut

Personalutskottet tillstyrker stadsledningskontorets förslag till beslut i kommunstyrelsen och i kommunfullmäktige.

Personalutskottet beslutar för egen del enligt stadsledningskontorets förslag:

Uppdragen från personalutskottet 2015-04-22 § 37 samt personal- och arbetsmarknadsdelegationen 2009-09-09 § 83 förklaras fullgjorda.

Expedieras

Kommunstyrelsen

Vid protokollet

Jonas Andrén

2015-12-15

Ordförande

Dario Espiga

Justerare

Maria Rydén



Yttrande V, S, MP
Personalutskottet
2015-12-09
Ärende 4

Yttrande om personalförmåner

I ambitionen att både bli en hälsosammare arbetsplats och en attraktivare arbetsgivare så satsar Göteborgs Stad på flera områden, varav personalförmåner är ett.

I budget 2016 höjer vi mininivån för friskvårdsbidraget till 1000 kr per medarbetare och år. Det innebar en konkret skillnad för den majoritet anställda staden har inom stadsdelsnämndssektorn. I och med detta tjänsteutlåtande som vi stödjer kommer också maxgränsen för friskvårdsbidraget att sättas till 1000 kr i hela staden. Vi ser detta som en rättvisefråga.

Vänsterpartiet, Socialdemokraterna, Miljöpartiet och Feministiskt initiativ är överens om att i budgetarbetet för 2017 års budget överväga ytterligare en höjning av detta belopp.

Hälsosamma arbetsplatser och friska medarbetare är viktigt. Friskvårdsarbetet är en väsentlig del för att vara en attraktiv arbetsplats och vi ser det som en ständig process som måste fortsätta i samverkan mellan fack och arbetsgivare för att på bästa sätt kunna möta lokala behov.



Göteborg den 15/12/09
Yttrande (M) (L) (KD)
Personalutskottet 15-12-09
Ärende 4a

Arbetsgivarerbjudande personalförmåner.

Det är bra att frågan om personalförmåner äntligen tar ett kliv framåt efter att ha varit i låst läge i flera år. Alliansen har återkommande pekat på vikten av att stadens personalförmåner omarbetas så att de blir tillgängliga och lika för stadens alla medarbetare och blir till attraktiva erbjudanden oavsett var i staden man arbetar.

Stadsledningskontoret ber personalutskottet att förklara uppdraget från 2009 för fullgjort. Eftersom uppdraget att redovisa de personalförmåner som finns i staden aldrig har redovisats så är det med motvilja som Alliansens partier ändå biträder förslaget.

Eftersom det inte finns någon sammanställning över de förmåner som finns i staden och vi inte heller vill fördröja arbetet med att ta fram ett nytt enhetligt utbud av personalförmåner vill vi istället försäkra oss om att personalutskottet blir delaktiga och informeras under resans gång till färdigställande av erbjudande.

Vi ser fram emot att få uppföljning av utvecklingen i frågan två gånger per år.



Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2015-12-08
Diarienummer 1248/15
Repronummer 288/15

Stadsledningskontoret

Arbetsgivarfrågor
Anna Malmcrons
Telefon 031-3680444
E-post: anna.malmcrons@stadshuset.goteborg.se

Arbetsgivarerbjudande personalförmåner

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige

1. Utbudet av personalförmånerna ska vara lika oavsett förvaltning eller bolag, godkänns.
2. Storleken på friskvårdbidraget ska vara lika oavsett förvaltning eller bolag, godkänns.

I kommunstyrelsen

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att utveckla och anpassa kostnadsneutrala personalförmåner i nära dialog med fackliga organisationer.
2. Stadsledningskontoret får i uppdrag att säkerställa att de stadengemensamma personalförmånerna presenteras och administreras på ett användarvänligt och effektivt sätt för både arbetsgivare och medarbetare.

I personalutskottet

1. Uppdragen från personalutskottet 2015-04-22 § 37 samt personal- och arbetsmarknadsdelegationen 2009-09-09 § 83 förklaras fullgjorda.

Sammanfattning

På uppdrag från Personalutskottet har stadsledningskontoret utrett frågan om personalförmåner för medarbetare i Göteborgs Stad. Stadsledningskontoret har arbetat med ärendet med utgångspunkt från strategiska beslut inom arbetsgivarpolitikens område: att vara en attraktiv arbetsgivare, att harmonisera personalförmåner mellan förvaltningar och bolag samt att säkra den framtida kompetensförsörjningen. En bidragande del i att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare är att tydligt kunna presentera vilka förmåner som är knutna till anställningen.

Ekonomiska konsekvenser

Stadsledningskontorets förslag till beslut innebär både ekonomiska men även personalpolitiska konsekvenser. De personalpolitiska konsekvenserna är hänförliga till Göteborgs Stads uttryckliga ambition att agera och uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Att öka attraktiviteten som arbetsgivare är svårt att mäta i ekonomiska konsekvenser.

En förutsättning för användarvänligt hanterande av förmåner krävs en så kallad medarbetarportal, oavsett om den är utvecklad i egen regi eller upphandlad. Den minskar den administrativa belastningen som är kopplad till hantering av kvitton för exempelvis chefer, administratörer och friskvårdsansvariga. Den kapacitet som detta frigör utgör en mindre del av de olika befattningarna vilket i sin tur innebär att det inte blir aktuellt med att minska antalet tjänster. Tiden kan istället nyttjas till annat mer riktat direkt på kärnverksamheten.

I en användarvänlig hantering av förmånerna tillkommer en kostnad för en medarbetarportal.

Bolag och förvaltningar har olika nivåer på friskvårdsbidraget. I budget 2016 finns beslut om en lägsta nivå på friskvårdsbidraget om 1000 kronor. Stadsledningskontorets förslag innebär att detta bidrag även blir det högsta beloppet på bidrag. Detta påverkar förvaltningar och bolag beroende på vilken nivå de erbjuder idag, det finns även bolag i staden som inte erbjuder något friskvårdsbidrag alls.

Barnperspektivet

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv.

Jämställdhetsperspektivet

Alla medarbetare oavsett kön eller könsöverskridande identitet ska uppleva att Göteborgs Stad är en jämställd arbetsplats. Staden ska aktivt verka för detta och utbudet av förmåner till medarbetarna ska avspegla den jämställda arbetsplatsen. Staden har traditionellt könsuppdelade arbetsplatser och det är angeläget att personalförmånerna är lika, oavsett arbetsplats inom staden.

Mångfaldsperspektivet

I det fall Göteborgs Stad vidgar arbetsgivarerbjudandet till att omfatta fler typer av förmåner kan en än bredare krets av medarbetare och framtida medarbetare uppfatta staden som en attraktivare arbetsgivare. Detta i sin tur ökar stadens möjlighet att säkerställa framtidens kompetensbehov genom att fler väljer Göteborgs Stad som sin arbetsplats. Oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder anser stadsledningskontoret att alla medarbetare ska uppleva att det finns erbjudanden som upplevs som en förmån för den enskilde.

Miljöperspektivet

Vid upphandling av framtida personalförmåner ska sedvanliga krav ställas i förfrågningsunderlaget för att säkerställa stadens miljö- och klimatmål.

Omvärldsperspektivet

En av Göteborgs Stads större utmaningar är framtidens kompetensförsörjning. Flera arbetsgivare konkurrerar om samma arbetskraft. För att öka attraktiviteten i arbetsgivarerbjudandet har arbetsgivare de senare åren tydliggjort fördelarna både för nuvarande och presumtiva medarbetare. En av dessa konkurrensfördelar är de förmåner som personalen kan erhålla och uppfatta som positiva vid valet av arbetsgivare. Fler och fler arbetsgivare, både offentliga och privata, väljer därför att kommunicera och

marknadsföra förmånerna för sina medarbetare på ett överskådligt och lättillgängligt sätt. För att Göteborgs Stad ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare är det därför angeläget att även staden tydligt och lättåtkomligt visar upp sitt arbetsgivarerbjudande.

I kontakt med andra större arbetsgivare i regionen framkommer det att införandet av en medarbetarportal både uppfattas som mycket positivt av medarbetarna samtidigt som det tydliggör och underlättar för arbetsgivaren i presentationen av de olika förmåner som finns. Enkelheten tycks även bidra till att medarbetarna utnyttjat förmånerna i en högre grad än innan.

Bilaga 1: Protokollsutdrag från centrala samverkansgruppen (CSG) 2015-09-24

Bilaga 2: Protokollsutdrag från personal och arbetsmarknadsdelegationen 2009-09-09, § 83

Bilaga 3: Protokollsutdrag från personalutskottet (PU) 2015-04-22, § 37

Bilaga 4: Protokollsutdrag från personalutskottet (PU) 2015-10-14

Bilaga 5: Protokollsutdrag från centrala samverkansgruppen (CSG) 2015-10-15.

Bilaga 6: Synpunkter från fackliga organisationer inom centrala samverkansgruppen (CSG) och koncernfackliga rådet.

Bilaga 7: Protokollsutdrag från centrala samverkansgruppen (CSG) 2015-11-05.

Bilaga 8: Synpunkter från samtliga fackliga organisationer i CSG på förslag till tjänsteutlåtandet ”Arbetsgivarerbjudandet personalförmåner”.

Ärendet

Stadsledningskontoret har 2015-04-02, § 37, fått i uppdrag av personalutskottet ”att utreda Göteborgs Stads personalförmåner och återkomma med förslag på struktur”. Sedan tidigare har stadsledningskontoret (dåvarande stadskansliet) ”att kartlägga vilka förmåner, utöver kollektivavtal, som tillkommer anställda inom stadens samtliga förvaltningar och bolag” (personal och arbetsmarknadsdelegationen 2009-09-09, § 83).

Stadsledningskontoret redovisar i detta tjänstutlåtande förslag med anlednings av uppdragen.

Bakgrund

Parallellt med uppdraget ”att utreda Göteborgs Stads personalförmåner och återkomma med förslag på struktur” beslutades i budget 2016 att friskvårdsbidraget för alla medarbetare i staden ska höjas. En budgetpost finns för att höja till 1 000 kronor per medarbetare och år. Lägsta nivån är i dagsläget i de flesta stadsdelsförvaltningar 500 kronor, det högsta bidraget är flera tusen kronor per person men det hör till undantagen. Det finns även bolag som inte erbjuder något friskvårdsbidrag alls. Syftet med den höjda lägstanivån är att utjämna skillnaderna i staden. I beslutet gällande Riktlinjer och direktiv för Göteborgs Stads bolag (kommunfullmäktige 2015-02-26, § 12) anges att förmåner som knyts till anställningen ska harmoniseras i stadens verksamheter. Båda dessa beslut har beaktats i stadsledningskontorets tjänsteutlåtande gällande stadens arbetsgivarerbjudande och de personalförmånerna som ingår i detta. Stadsledningskontorets förslag innebär att förmånerna ska vara lika oavsett var i staden medarbetaren är anställd.

Ytterligare beslut som sedan tidigare inryms i stadens arbetsgivarerbjudande är cykelförmån och möjlighet att köpa Västtrafikkort till nettolöneavdrag. Det finns förmåner som regleras i lag och avtal såsom antal semesterdagar utöver Semesterlagens bestämmelser.

Vissa förmåner gäller alla anställda oavsett arbetsgivare, andra gäller för dem som omfattas av specifika avtal eller överenskommelser. Ett exempel på lagrelaterade förmåner som ofta nämns i samband med personalförmåner är terminalglasögon, Arbetskyddsstyrelsens (numera Arbetsmiljöverkets) föreskrifter 1995:5, ”Arbetsgivaren skall tillhandahålla arbetstagaren särskilda glasögon, som är utprovade för bildskärmsarbetet...”.

Attraktiv arbetsgivare

Göteborgs Stad marknadsförs medvetet med begreppet attraktiv arbetsgivare med syftet att både presumtiva och nuvarande medarbetare ska känna stolthet över att ha staden som arbetsgivare. I framtiden är konkurrensen om utbildad arbetskraft ett påtagligt hot för att staden ska kunna uppfylla sitt uppdrag. För att underlätta kompetensförsörjningen behöver staden därför tydligt kunna visa det totala arbetsgivarerbjudandet i samband med exempelvis arbetsmarknadsmässor, på hemsidan och för dem som redan är anställda i någon av stadens verksamheter. En del av arbetsgivarerbjudandet är just de förmåner som en medarbetare har i och med sin anställning i staden. Alla arbetsgivare står inför utmaningar de kommande åren att kunna rekrytera attraktiv arbetskraft vilket gör att denna utmaning inte är unik vare sig för staden eller för andra arbetsgivare generellt.

Det finns ett flertal förmåner på marknaden som arbetsgivare idag erbjuder sina medarbetare. Möjligheten att erbjudas flera olika typer av förmåner till medarbetare i olika skeden av livet förväntas av den anställde. En förmån för en medarbetare kan medföra direkta kostnader för en arbetsgivare såsom exempelvis friskvårdsbidrag men kan likväl vara en rabatt som omfattar de anställda då de köper tjänsten i kraft av sin anställning. Ytterligare som kan uppfattas som positivt av medarbetaren är möjligheten till löneväxling, exempelvis mot pension. Förmånen blir en förmån först då den uppfattas som det av medarbetaren, inte enbart för att den finns i utbudet av förmånerna som erbjuds. Det är en av anledningarna till att arbetsgivare har ett bredare utbud av förmåner nu än förr. I arbetet med att utveckla erbjudandet bör hänsyn tas till stadens alla medarbetare oavsett exempelvis ålder, etnicitet, kön och befattning. Alla medarbetare ska uppleva att det finns något för dem.

Enligt en SIFO-undersökning om tjänstepension och förmåner visar det sig att unga kvinnor föredrar friskvård framför tjänstepension som förmån. Totalt sett i befolkningen anses dock fortsatt tjänstepension vara den mest betydelsefulla förmånen. Kvinnor föredrar friskvård framför tjänstepension i unga år, men som medelålders och äldre sätter de istället störst vikt till tjänstepensionen. Bland männen är det både träning under arbetstid och friskvård som tillsammans är mer intressant än tjänstepension i unga år. Detta ändras med tiden, och i takt med att pensionen närmar sig blir också frågan om tjänstepension allt mer central även för männen. Detta framgår av ett pressmeddelande från MinPension i september 2015, som beställt undersökningen från SIFO.

Undersökningen från SIFO visar tydligt att olika typer av förmåner värderas olika beroende på vilken situation medarbetaren befinner sig. Det är anledningen till att det bör finnas ett relativt brett utbud av personalförmåner att välja mellan.

Utbudet varierar beroende på arbetsgivare och det som upplevs vara en väsentlig del i helheten är att alla förmåner samlas på ett ställe och både arbetsgivaren och medarbetaren blir medvetna om vilka förmåner som är knutna till anställningen.

Nuläge förmåner

En anställd i staden omfattas av flera olika typer av förmåner. En förmån för medarbetarna kan ha sitt ursprung både i lag och i avtal men även i specifika beslut tagna av ledningen. Några förmåner finns oavsett befattning eller arbetsgivare i staden. Vissa styrs av det avtal som medarbetaren omfattas av, andra beror på vilken förvaltning eller bolag som medarbetaren är anställd i. I beslutet gällande Riktlinjer och direktiv för Göteborgs Stads bolag (kommunfullmäktige 2015-02-26, § 12) anges att bolag och nämnder ska harmonisera villkoren gällande förmåner som knyts till anställningen. Stadsledningskontoret arbetar med detta beslut som en utgångspunkt i det nu aktuella tjänsteutlåtandet.

En personalförmån som Göteborgs Stad har beslutat är det friskvårdsbidrag som medarbetaren kan använda till ett flertal aktiviteter. Skattelagstiftningen anger nivå för bidragens storlek och till vilka typer av aktiviteter som bidraget kan användas. I 2016 års budget för staden anges att lägsta nivå för friskvårdsbidraget ska höjas till 1 000 kronor för att nå en mer jämlik fördelning mellan förvaltningar och bolag. Stadsledningskontoret föreslår att beslut tas att friskvårdsbidragets storlek ska vara lika oavsett förvaltning eller bolag. Stadsledningskontorets förslag innebär att friskvårdsbidraget 1 000 kr även blir det högsta beloppet på bidrag.

Ytterligare personalförmån är den möjlighet som stadens anställda har att köpa Västrafikkort till nettolöneavdrag samt bidrag till cykelförmån. Flera av förvaltningarna har även personalförmån som innebär ett par fria samtal med rådgivare inom exempelvis juridik, familjerådgivning eller personligt samtalsstöd.

Den minnesgåvan som medarbetare erbjuds i samband med lång tjänstgöring är ytterligare exempel på personalförmån som regleras i skattelagstiftningen och som staden nyss har reviderat bestämmelserna kring.

Utvidgning av arbetsgivarerbjudandet

Staden har tydligt uttalat sin ambition att vara en attraktiv arbetsgivare och i detta ingår att ligga på framkant även vad gäller de förmåner som medarbetare uppfattar som positiva, oavsett befattning eller i vilken situation medarbetaren befinner sig i. I den framtida konkurrensen om kvalificerad arbetskraft är det angeläget att profilera staden som en aktiv aktör på med ett positivt arbetsgivarerbjudande likaväl som Göteborgs ambition att vara exempelvis en klimatsmart arbetsgivare.

Det finns ett flertal olika aktiviteter som skattelagstiftningen ger möjlighet till men som staden ännu inte tagit ställning till om dessa ska erbjudas medarbetarna. En sådan är ögonoperationer och IVF-behandling mot bruttolöneavdrag. Båda dessa förmåner är allmänt vedertagna på arbetsmarknaden och efterfrågas regelbundet av medarbetare i staden. Att kunna presentera dessa som förmåner i samband med en anställningsintervju kan vara den eller de faktorer som gör att den arbetssökande faktiskt väljer att acceptera ett anställningserbjudande i staden framför en annan arbetsgivare.

Det kan även uppfattas som mycket positivt att ha möjligheten att teckna en sjukvårds-, liv- eller olycksfallsförsäkring. Försäkringen tecknas direkt mellan medarbetaren och försäkringsbolaget, en sådan konstruktion medför ingen merkostnad för arbetsgivaren men det blir mer förmånligt för den som är anställd.

För att uppfylla ambitionen att vara en attraktiv arbetsgivare behöver staden även säkerställa att det finns flera olika typer av förmåner så att merparten av medarbetarna upplever att det finns något för dem alla, oavsett arbetsställe eller befattning. Detta är ett sätt att skapa en jämlikhet för medarbetarna i ett hela-staden-perspektiv.

Förväntningar på förmåner förändras över tid liksom det skattemässiga regelverket kring det. Det är därför angeläget att staden kontinuerligt utvecklar erbjudandet till medarbetarna för att även fortsättningsvis uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

Presentation av arbetsgivarerbjudandet

Stadens medarbetare har många förmåner som kanske tas för självklara eftersom de utgår ifrån de centrala avtalen och är väl etablerade på arbetsmarknaden. Det är inte givet att vare sig medarbetare eller chefer är medvetna om alla förmåner eftersom de beskrivs i olika sammanhang och finns presenterade på olika ställen i stadens dokument och andra kommunikationskanaler. Beroende på vilka intressen och behov den enskilde har kan det dessutom variera över tid vilken förmån som är mest angelägen.

För att kunna använda arbetsgivarerbjudandet som ett aktivt rekryteringsverktyg behöver de kunna presenteras överskådligt vid exempelvis på en rekryteringsmessa eller en intervju. Detsamma gäller för att den som redan är anställd ska kunna ta del av stadens förmåner utifrån sina förutsättningar och då det passar den enskilde. Nu kommer den enskilde inte åt informationen utan att få hjälp av chef eller HR-enhet.

Upphandling och införande av medarbetarportal för staden fanns med i föreslagen tjänsteplan för 2016 till prioriteringsforum. HR-direktören valde efter samråd med prioriteringsforum att lyfta ur upphandling och införande av medarbetarportal ur tjänsteplan 2016 då beslut skulle tas i beslutsforum eftersom nytta och effekter av utvecklingsinsatsen behöver beskrivas bättre för att beslut om kostnadsökning skulle kunna tas.

En medarbetarportal kan samla information om alla förmåner och presentera de olika förmånerna individanpassat. Samtidigt kan medarbetaren boka och beställa de utvalda förmånerna och på så sätt minskar administrationen för respektive förvaltning och bolag. En sådan portal ska även kunna hantera skatterättsliga frågor på individnivå samt vara direktkopplad till lönesystemet samt hantera nya erbjudanden.

Stadsledningskontoret bör därför ges i uppdrag att säkerställa att de stadengemensamma personalförmånerna presenteras och administreras på ett användarvänligt sätt för både arbetsgivare och medarbetare.

Förmåner

Huvudregeln är att löner, arvoden, kostnadsersättningar, förmåner och alla andra inkomster som erhålls på grund av tjänst ska tas upp som intäkt, om inte något annat anges. Förmåner benämns även i dagligt tal som personalförmåner och innefattar de förmåner medarbetaren har som en konsekvens av sin anställning.

De förmåner som enbart tillhandahålls på arbetsplatsen och som är av mindre värde och inte lämnas som ersättning för utfört arbete utan består av enklare åtgärder för att skapa trivsel i arbetet behandlas inte i tjänsteutlåtandet. Dessa förmåner hanteras även fortsättningsvis av respektive förvaltning eller bolag.

Skattefria förmåner

Vissa förmåner är skattefria för den anställde och för att skattefriheten ska gälla ska den specifika förmånen erbjudas all personal, oavsett om medarbetaren är anställd tills vidare eller tidsbegränsat samt på heltid eller deltid. Till de skattefria förmånerna räknas, bland annat, kost vid representation och intern representation vid tillfälliga/kortvariga sammankomster, arbetskläder som är avpassade för tjänsten och inte lämpligen kan användas privat, personalvårdsförmåner av mindre värde bestående av enklare åtgärder för att skapa trivsel i arbetet, enklare slag av motion och annan friskvård, julgåvor av mindre värde till anställda, minnesgåvor till varaktigt anställda, personalrabatt vid köp av en vara eller tjänst från arbetsgivaren/koncernen om varan eller tjänsten ingår i säljarens ordinarie utbud, terminalglasögon samt viss hälso- och sjukvård (som inte är offentligt finansierade). Åtgärder som hänförs till företagshälsovård och rehabilitering definieras som skattefria förmåner även om vi i det dagliga arbetet sällan tänker på dem som förmåner utan mest tar dem för givet eftersom de är en så etablerad form av förmån i arbetslivet. Den kost som serveras till medarbetare som deltar vid pedagogiska måltider eller till vårdpersonal med tillsynsskyldighet är skattefri även om fri kost vanligtvis är att anse som en skattepliktig förmån.

Löneväxling till tjänstepension

En medarbetare kan byta en del av sin bruttolön mot en förmån. På arbetsmarknaden är löneväxling till pension en av de mest efterfrågade, så även i Göteborgs Stad. Med syfte

att vara en attraktiv arbetsgivare bör Göteborgs Stad förbereda erbjudande om att ge de anställda en möjlighet att löneväxla till pension. Löneväxling innebär att medarbetaren gör ett frivilligt bruttolöneavstående till förmån för ett extra pensionssparande. Löneväxling ska leda till att underlätta rekryteringen av ny personal men syftar också till att ge medarbetarna större valfrihet till hur ersättningen för nedlagt arbete kan betalas ut.

Avdragsrätten för privat pensionssparande upphör 2016, men många vill fortsätta att spara till sin pension. För närvarande erbjuder ca 160 arbetsgivare inom landsting och den kommunala sektorn löneväxling till pension (uppgifter från KPA och Skandia).

Nettolöneavdrag

Ytterligare en typ av förmån är när en medarbetare kan göra nettolöneavdrag för privata utgifter. Staden har redan ett sådant beslut gällande inköp av Västtrafikkort, förmånen för medarbetaren är slippa betala hela årsavgiften vid ett tillfälle utan denna delas upp på årets tolv månader i form av nettolöneavdrag. Denna konstruktion är kostnadsneutral för arbetsgivaren men ses som en attraktiv förmån för många medarbetare.

Bruttolöneavdrag

Dessa förmåner efterfrågas regelbundet av medarbetare. Bruttolöneavdrag kan göras för kostnader för bland annat IVF-behandling (provörösbefruktning) och synkorrigeringar. Ett bruttolöneavdrag är ett löneavdrag som görs direkt från den kontanta bruttolönen för en anställd vilket minskar den skattepliktiga lönen och arbetsgivaravgiften för arbetsgivaren.

Skattepliktiga förmåner

Det finns även förmåner som är skattepliktiga för medarbetaren, värdet av dessa förmåner beräknas i de flesta fall utifrån ortens marknadsvärde. Till dessa skattepliktiga förmåner räknas bland annat fri kost, subventionerad kost, bostad, semesterbostad, tandvård, läkemedel, privata resor och förmånliga lån som arbetsgivaren förmedlat. Subventionerad kost anses inte skattepliktig om den är beräknad på den totala kostnaden för kosten.

Stadsledningskontorets förslag

Stadsledningskontorets förslag är att utbudet av personalförmånerna ska vara lika för alla medarbetare oavsett förvaltning eller bolag.

Stadsledningskontoret föreslår vidare att friskvårdbidragets storlek ska vara lika för alla medarbetare oavsett förvaltning eller bolag. Förslaget innebär också att nivån blir 1000 kr. De anställda på viss tid och anställda på deltid erbjuds förmånen i förhållande till anställningens tidsbegränsning och omfattning.

En fortsatt utveckling av personalförmåner bör arbetas fram av stadsledningskontoret i dialog med fackliga organisationer.

För att säkerställa att de stadengemensamma personalförmånerna uppfyller kraven på användarvänlighet och god struktur utifrån ett administrativt hänseende föreslås stadsledningskontoret få i uppdrag att utreda ärendet vidare. Strukturen ska vara till gagn för både arbetsgivare och medarbetare.

Samverkan

Ärendet har informerats om i Koncernfackliga rådet 2015-09-23 och igen 2015-10-15. Ärendet har informerats i CSG 2015-09-24, är uppe för tidig fördjupad dialog i CSG 2015-10-15 samt samverkan 2015-11-05. CSG:s undergrupp referensgruppen för HR strategiska frågor har blivit initierade i den del av ärendet som hanterar typ av personalförmån enligt beslutspunkt 3 ovan, 2015-10-07.

Partsamverkan är fullgjord i den centrala samverkansgruppen (CSG) 2015-11-05. Samtliga fackliga organisationer anmäler oenighet i ärendet med hänvisning till inlämnade synpunkter.

Stadsledningskontoret

Anna Malmcrona
Planeringsledare

Pia Henström Björkman
Tf avdelningschef Arbetsgivarfrågor

Protokolsutdrag från centrala samverkansgruppen (CSG) 2015-09-24

d) Personalförmåner, Dnr 1248/15

Anna Malmcrona informerar om ärendet.

Arbetet utgår ifrån ett uppdrag från PU. Syftet är att se över förmånerna för att bli en mer attraktiv arbetsgivare och att på så sätt också säkerställa kompetensen i staden. Ambitionen är att förmånerna skall bli mer lika i staden. I det fortsatta arbetet är det viktigt med input från de fackliga organisationerna. Presentationen biläggs protokollet

Kommunal, Margareta Åvall uttrycker att det är viktigt att förmånerna är lika över staden och att det redan gått alldeles för lång tid att åstadkomma detta.

Visions, Marcus Gustavsson påtalar att det skiljer idag väldigt mycket i staden mellan kvinnligt dominerade och manligt dominerade arbetsplatser. Ur jämställdhetssynpunkt är det inte acceptabelt.

Vårdförbundets Brith Holm instämmer i det Vision anför.

Saco, Anders Andersson uttrycker att även skattepliktiga förmåner redovisas.

Kommunal, Margareta Åvall begär att det bildas en facklig referensgrupp.

Parterna enas om att avtalsrådet den 7 oktober förlängs och tar upp frågan kl 10-11 i form av ett HR- referensmöte.

Informationen antecknas till protokollet.

Protokollsutdrag från personal och arbetsmarknadsdelegationen 2009-09-09, § 83

Protokollsutdrag från Möte Personal- och arbetsmarknadsdelegationen 2009-09-09



Göteborgs Stad
Kommunstyrelsen

Personal- och arbetsmarknadsdelegationen

PRÖTOKOLL 4 (6)
Sammanträdesdag
2009-09-09

BESLUT ENLIGT DELEGATION

§ 83

**Yrkande från (S, MP, V) – om översyn beträffande förekomsten av diverse
personalförmåner inom stadens verksamheter**

HANDLING

Yrkande, dat 2009-09-07, bilaga 3

BESLUT

Personal- och arbetsmarknadsdelegationen beslutar
ge Stadskansliet i uppdrag att kartlägga vilka förmåner, utöver kollektivavtal, som
tillkommer anställda inom stadens samtliga förvaltningar och bolag.

Protokollsutdrag från personalutskottet 2015-04-22, § 37



Göteborgs Stad
Kommunstyrelsen

Utdrag ur protokoll

Sammanträdesdatum 2015-04-22

§ 37, Dnr

Personalförmåner

Information

Stadsledningskontoret redovisade vid sammanträde den 16 oktober 2013 i samband med bolagsöversynen vilka förmåner som finns i staden. Ordföranden Dario Espiga (S) anmäler att frågan om stadens övergripande personalförmåner behöver utredas.

Beslut

Stadsledningskontoret får i uppdrag att utreda Göteborgs Stads personalförmåner och återkomma med förslag på struktur.

Vid protokollet

Malin Hagenklev

2015-05-11

Ordförande

Dario Espiga

Justerare

Maria Rydén



Göteborgs Stad
Kommunstyrelsen
Personalutskottet

Protokoll (nr 9)

Sammanträdesdatum 2015-10-15

§ 86 **Dnr 1248/15**

Arbetsgivarerbjudande personalförmåner

Handling

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande den 7 oktober 2015.

Information

Anna Malmerona lämnar information i ärendet.

Beslut

På förslag av Dario Espiga (S):

Ärendet bordläggs till sammanträdet den 11 november 2015.

Protokollsutdrag från centrala samverkansgruppen (CSG) 2015-10-15 § 6

§ 6 Tidig och fördjupad dialog

Arbetsgivarerbjudande personalförmåner, Dnr 1248/15. TU daterat 2015-10-07 utsänt inför mötet.

Anna Malmcrona föredrar ärendet. Presentationen med reviderad tidsplan bifogas protokollet.

Ärendet är bordlagt i Personalutskottet och tas upp 2015-11-03.

Parterna har dialog i ärendet.

Fackliga representanter från bolagssektorn lämnar synpunkter i ärendet. Skriftliga synpunkter biläggs protokollet.

Fackliga företrädare i CSG lämnar synpunkter. Saco med instämmande av TCO och Kommunal lämnar skriftliga synpunkter som biläggs protokollet.



Synpunkter från Sacorådet på förslag till tjänsteutlåtandet Arbetsgivareerbjudande personalförmåner

Saco föreslår att hela avsnittet "Förslag till beslut i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige" tas bort.

Stadsledningskontoret föreslås få i uppdrag "att utveckla och anpassa kostnadsneutrala personalförmåner i nära dialog med de fackliga organisationerna". Detta uppdrag bör vara avslutat innan villkor för utbud av personalförmåner beslutas. Kommunstyrelsens beslut i budget 2016 om friskvårdsbidragets lägsta nivå gäller då fullt ut.

Saco föreslår under avsnittet "Förslag till beslut i kommunstyrelsen" att kostnadsneutrala tas bort ur meningen "Stadsledningskontoret får i uppdrag att utveckla kostnadsneutrala personalförmåner".

För Sacorådet i Göteborgs Stad

Anders Andersson

Maja Ljutic

Gunnar Valinder

Gällande:

Göteborg 2015-10-15

Arbetsgivarerbjudande personalförmåner

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2015-10-07

Diarienummer 1248/15

Repronummer rnr 253/15

Synpunkter från Koncernfackliga rådet på förslag till tjänsteutlåtandet
Arbetsgivarerbjudande personalförmåner

Koncernfackliga rådet föreslår följande ur ett bolagsperspektiv:

- att de förslag som tjänsteutlåtandet tagit fram för beslut i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige, "1. Utbudet av personalförmånerna ska vara lika oavsett förvaltning eller bolag, godkänns. 2. Storleken på friskvårdsbidraget ska vara lika oavsett förvaltning eller bolag, godkänns." tas bort. Kommunstyrelsens beslut i budget 2016 om friskvårdsbidragets lägsta nivå gäller då.

- att de förslag till som tjänsteutlåtandet tagit fram för beslut i kommunstyrelsen, "1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att utveckla och anpassa kostnadsneutrala personalförmåner i nära dialog med fackliga organisationer." tas bort och att det åligger respektive klustermoderbolag att säkerställa ändamålsenliga personalförmåner i dialog med de fackliga parterna.

Nedan redogör vi för de risker som vi ser med att de förslag som tjänsteutlåtandet tagit fram för beslut i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige, ur ett bolagsperspektiv och varför vi motsätter oss förslaget rent principiellt.

Förmåner och friskvårdsbidrag kan skilja sig mellan bolagen beroende på hur verksamheterna ser ut. Parterna på bolagen har under årens lopp träffat överenskommelser gällande förmåner och friskvårdsbidrag som passar för medarbetarna och bolaget beroende på den bransch de verkar i. De förmåner som finns på respektive bolag är resultat av många års arbete och används som en del i ett erbjudande vid rekryteringar och läggs fram vid varje lönerevision som ett argument från arbetsgiversidan. Med det här förslaget finns det risk att detta arbete raderas och att fungerande förmåner försvinner och inte ersätts med likvärdiga/relevanta erbjudanden. Hur kommer arbetsgivaren att ersätta medarbetarna i de fall det kommer att innebära försämringar?

I den svenska modellen på arbetsmarknaden är det mellan parterna som de allra flesta frågor regleras. Många lagparagrafer är semidispositiva och centrala kollektivavtal ger möjligheter att teckna lokala avtal. Genom det här förslaget, frångås den svenska modellen. Medarbetarnas inflytande och möjlighet att påverka på sin arbetsplats minskar radikalt. Dessutom hindras arbetsgivarparten i bolagen, med det här förslaget, från möjligheten att uppmuntra medarbetarna till mera friskvård som ett led i att t ex åtgärda/förebygga höga sjukskrivningstal.

På vilket sätt detta skulle dessa förslag göra Göteborg stad till en mera attraktiv arbetsgivare?

De kommunala bolagen konkurrerar på marknaden om kompetent personal. Flera bolag har identifierat att det i framtiden kommer att vara svårt att rekrytera kompetent personal. Inom vissa yrken, som projektledare och ingenjörer, är det redan svårt att rekrytera. Göteborg stad står inför stora utmaningar de kommande åren och för att lösa flera av de större frågorna inom t ex infrastruktur, bostadsbyggande och energiförsörjning behöver bolagen få möjlighet att agera på sina respektive marknader för att attrahera rätt kompetens. Att hämma detta genom ett frånta parterna på bolagen ansvaret att själva arbeta fram den attraktiva arbetsplatsen ser vi som en stor risk.

Vi anser att det är viktigt ur ett personalpolitiskt perspektiv att arbeta för ökad hälsa för alla medarbetare och medborgare i staden men vi ser inte att det uppnås genom ett förslag som innebär försämrade möjligheter för ett stort antal medarbetare.

Hela Staden perspektivet bör vara ett radikalt större begrepp än att politiskt styra vilken nivå det ska vara på friskvårdsbidragen i stadens bolag.

För Koncernfackliga rådet

LO TCO Akademikerföreningarna (SACO)

Timo Strandeberg Lars Dahlström Viveca Bertelsen

Anders Ingemarsson Anita Johansson Roger Dahlöf

Thomas Gustavsson Ulf Berndtsson Maria Andersson-Iseppi

Protokollsutdrag från centrala samverkansgruppen (CSG) 2015-11-05 §5

§ 5 Samverkan före beslut

Arbetsgivareerbjudande personalförmåner, Dnr 1248/15. TU daterat 2015-10-07 utsänt inför mötet. De fackliga organisationernas synpunkter i skrivelser till CSG har bilagts ärendet.

Pia Henström Björkman presenterar ärendet och det förtydligande som är gjort i tjänsteutlåtandet gällande nivån för friskvårdstillägget på 1000 kronor.

Ärendet blev bordlagt i PU 3 november och nästa möte är 9 december.

Parterna har dialog i ärendet, de fackliga organisationerna framhåller synpunkter i enlighet med skrivelser som lämnades till CSG protokoll

2015-10-15. Till dagens möte lämnas ett gemensamt förtydligande in från de fackliga organisationerna som biläggs protokollet

De fackliga företrädarna från koncernfackliga rådet hänvisar till synpunkter i ärendet som bilagts CSG protokollet 2015-10-15.

Partsamverkan är därmed fullgjord. Samtliga fackliga organisationer anmäler oenighet i ärendet med hänvisning till inlämnade synpunkter.



Synpunkter från samtliga fackliga organisationer i CSG på förslag till tjänsteutlåtandet "Arbetsgivareerbjudande personalförmåner"

Vi är positiva till att arbetsgivaren tar initiativ till frågan om personalförmåner i Göteborgs Stad. De fackliga organisationerna har vid flera tillfällen under de senaste åren lyft frågan i CSG. Det är en viktig men även komplex fråga för våra medlemmar och för att staden ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare i konkurrens med andra arbetsgivare.

Vi är också positiva till arbetsgivarens ambition att frågan ska hanteras i nära dialog med medarbetarnas fackliga organisationer.

Vi föreslår att hela avsnittet "Förslag till beslut i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige" tas bort i sin nuvarande lydelse.

Stadsledningskontoret föreslås få i uppdrag "att utveckla och anpassa personalförmåner i nära dialog med de fackliga organisationerna". Detta uppdrag bör vara avslutat innan villkor för utbud av personalförmåner beslutas. Kommunstyrelsens beslut i budget 2016 om friskvårdsbidragets lägsta nivå gäller då fullt ut.

Vi föreslår under avsnittet "Förslag till beslut i kommunstyrelsen" att kostnadsneutrala tas bort ur meningen "Stadsledningskontoret får i uppdrag att utveckla kostnadsneutrala personalförmåner".

Vad som innefattas i begreppet kostnadsneutralt kan variera beroende på hur begreppet definieras. En kostnad för arbetsgivaren för en budgetpost kan generera kostnadsminskningar på ett annat håll med rätt åtgärder även inom ramen för personalförmåner.

Vi biträder därför inte arbetsgivarens förslag i tjänsteutlåtandet och förklarar oss därför oeniga.

Brith Holm
Vårdförbundet

Elisabeth Mossberg
Lärarförbundet

Marcus Gustavsson
Vision

Anders Andersson
Saco

Margareta Ävall
Kommunal