

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2020-12-xx

Diarienummer 2020/xx

Handläggare: Maria Meyer-Martins

Telefon:

E-post: maria.meyer.martins@boplats.se

Yttrande Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad

Förslag till beslut

Styrelsen för Boplats Göteborg AB tillstyrker Boplats Göteborgs förslag att behålla arbetsförkortningen om 1,5 timmar per vecka, men att uppmuntra medarbetarna att använda motsvarande tid till motion och/eller annan friskvård.

Om förmånerna harmoniseras skulle det innebära en omreglering av anställningsavtalet för de medarbetare som har reglerad arbetstid. Detta skulle leda till ökade lönekostnader om totalt 97 000 kr till 300 000 kr / år beroende på vilken ekonomisk nivå förmånerna skulle fastställas. Dessutom finns det en risk att Boplats förlorar viss strategisk kompetens eller att det blir svårare att rekrytera dessa kompetenser i de fall Boplats konkurrerar på den privata arbetsmarknaden.

Sammanfattning

Stadsledningskontoret har begärt yttrande från Boplats Göteborg i ärendet *Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad (dnr 1396-17)*

Syftet med förslaget är att ge likvärdiga förmåner för samtliga anställda inom Göteborgs Stad, och ta bort en rad av förmåner som är utöver de stadengemensamma personalförmånerna.

I Kommunfullmäktige 2019-04-25 §24 infördes stadengemensamma personalförmåner i enlighet med Göteborgs Stads riktlinjer för personalförmåner. Samtidigt återremitterades punkt 3 i kommunstyrelsens förslag om att stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att under 2019 avveckla icke-stadengemensamma personalförmåner. Stadsledningskontoret fick 2019-05-08 §297 i uppdrag av kommunstyrelsen att genomföra en nulägesanalys över stadens samlade personalförmåner samt att redovisa vilka personalförmåner som regleras i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser.

I kartläggningen framkommer att personalförmånerna skiljer sig åt mellan de olika förvaltningarna och bolagen. Det förekommer även vissa personalförmåner som kan uppfattas som praxis i branschen eller som är kopplade till den specifika verksamheten.

Det ekonomiska värdet av personalförmåner utöver de stadengemensamma personalförmånerna skiljer sig mycket åt mellan olika förvaltningar och bolag. Det är främst vissa fackförvaltningar och bolag som har andra personalförmåner.

Då flera förvaltningar och vissa bolag inte har personalförmåner utöver de stadensgemensamma, så innebär det ökade kostnader att harmonisera det ekonomiska värdet till ett högre ekonomiskt värde än det nuvarande.

Om en harmonisering av det ekonomiska värdet skulle ske med en höjning utifrån genomsnittet för staden på ungefär 12 000 kronor per medarbetare och år, så skulle det för exempelvis

stadsdelsförvaltningarna, social resurs-, förskole- och grundskoleförvaltningen innebära en kostnadsökning om totalt drygt 251 miljoner kronor vid en nyttjandegrad av 60 procent.

Riktningen är att förmånerna ska vara ekonomiskt likvärdiga, men de kan skilja sig åt i formen för de olika verksamheterna.

Stadsledningskontoret vill att remissvaren särskilt belyser följande

- Konsekvenser av en justerad inriktning gällande personalförmåner där harmoniseringen inom staden ska definieras som att det ekonomiska värdet på personalförmåner ska vara likvärdigt för alla medarbetare i förvaltningar och bolag, men att utbudet av personalförmåner får variera mellan olika förvaltningar och bolag.
- Konsekvenser av en harmonisering utifrån ett oförändrat ekonomiskt värde enligt nuvarande nivå (2 100 kr).
- Konsekvenser utifrån ett ökat ekonomiskt värde enligt exempel i tjänsteutlåtandet (+ 1 000 kr, + 5 000 kr alternativt + 12 000 kr). olika nivåer
- Konsekvenser gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning där utbudet av personalförmånerna kan variera mellan olika förvaltningar och bolag.

Boplats Göteborgs bedömning

Boplats Göteborg yttrar sig enbart över konsekvenserna för det egna bolaget.

Utöver de stadensgemensamma personalförmåner som idag genererar kostnader är friskvårdsbidraget, cykelförmånen och personalstödet i form av stödsamtal har Boplats Göteborg AB en lokal överenskommelse för arbetstidsförkortning.

Boplats arbetstid för heltidsarbete är 38,5 timmar per vecka och bakgrunden är att Boplats sedan starten 1994 hade öppet för personliga besök i kundtjänst på lördagar och kvällsöppet några dagar i veckan. Dessutom anordnade Boplats även flera event på kvällar och en del helger. Med tiden har kundtjänsttiderna förkortats i takt med digitaliseringen, men arbetstiden har inte förändrats.

Denna praxis har blivit en förmån som en del av anställningsavtalet och att avtala bort detta är en väsentlig ändring. Det skulle innebära en omreglering av anställningsavtalet, vilket kommer att leda till ekonomiska konsekvenser för lönenivåerna, som riskerar bli högre. Samtidigt finns en risk att tappa en viss strategisk kompetens, där Boplats konkurrerar med den privata arbetsmarknaden. Konsekvensen kan bli att det blir svårare att rekrytera dessa kompetenser.

Konsekvenser vid ett ekonomiskt värde på 2 100 kr:

En harmonisering av värdet till 2 100 kr innebär att Boplats medarbetare med reglerad arbetstid får en minskad förmån motsvarande ett värde på ca 18 000 kr per medarbetare och år, vilket sannolikt leder en ökning av lönekostnaderna motsvarande cirka 253 000 kr/år för hela bolaget.

Konsekvenser vid ett ekonomiskt värde på +1 000 kr, +5 000Kr

En harmonisering av värdet och en ökning med 1 000 kr respektive 5 000 innebär att Boplats medarbetare med reglerad arbetstid får en minskad förmån motsvarande ett värde på ca 16 900 kr respektive 13 900 kr per medarbetare och år, vilket sannolikt leder till en total ökning av lönekostnaderna med 240 000 respektive 188 000 kr/år.

Konsekvenser vid ett ekonomiskt värde på +12 000 kr, totalt 14 100 (12 000+2 100) kr

En harmonisering med ett ekonomiskt värde på 14 100 kronor skulle ge möjlighet att fortsatt erbjuda medarbetarna den befintliga förmånen men med 1 timme arbetstidsförkortning istället för 1,5 timmar och innebär en minskning av ett förmånsvärde på ca 5 900 kr jämfört med idag för de medarbetare som har reglerad arbetstid och lönekostnaderna kommer troligen att öka i motsvarande grad dvs med cirka 97 000 kr/år för hela bolaget.

Bolagets förslag

Boplats förslag är att behålla arbetsförkortningen, men att uppmuntra medarbetarna att använda arbetstidsförkortningen om 1,5 timmar per vecka till motion och/eller annan friskvård. Den förmånen är ett komplement till lönen och syftar till att förebygga skador av stillasittande skärmarbete. Detta har aktualiserats ytterligare då pandemin har förändrat arbetsmiljön genom att de flesta arbetar en stor del av sin arbetstid hemifrån, vilket leder till ett ökat stillasittande.

- Den här förmånen kan användas för att attrahera och behålla medarbetarna så att Boplats Göteborg uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.
- Förändringar av hur personalförmånen i form av arbetstidsförkortning ska användas måste ske via förhandling mellan arbetsgivare och fackförbund
- Konsekvensen blir att vi måste skriva om anställningsavtalen.

Synpunkt från facklig representant

Boplats fackliga representant har inkommit med följande synpunkter på detta förslag

Svaret från bolaget är bra, med följande tillägg: Som en modern arbetsplats är det dessutom viktigt att som anställd kunna kombinera arbete, fritid och eventuellt familjeliv på ett bra sätt. Detta ges större möjlighet till, om arbetstidsförkortningen behålls.

Behålls inte arbetstidsförkortningen bör årslönen höjas med motsvarande värde på personalförmånen 1,5 timmes arbetstidsförkortning. Detta medför givetvis en högre lönekostnad.

Ekonomisk dimension

Om Boplats kan omvandla förmånen arbetstidsförkortning till möjlighet till friskvård på arbetstid förväntas inte att harmonieringen av förmåner leder till några ekonomiska konsekvenser.

Om förmånen arbetstidsförkortning tas bort kommer omförhandlingen av avtal leda till en ökad lönekostnad för de medarbetare som inte har reglerad arbetstid.

Ekologisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Social dimension

Att som arbetsgivare upplåta arbetstid till friskvård skulle bidra till en god hälsa hos bolagets medarbetare.

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan som påverkar medborgarna i övrigt utifrån denna dimension

Samverkan

Boplats fackliga representant har inkommit med synpunkter på ärendet den 24 november.