



**Beslutsunderlag** Styrelsen  
Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB  
Ärendenummer GSK 1.1 – 060/2020  
GSB 1.1 – 138/2020  
GST 1.1 – 043/2020

Handläggare: Birgitta Roos  
Telefon: 031- 732 1119  
E-post: birgitta.roos@sparvagen.goteborg.se

## Remiss- Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad

### Förslag till beslut

Styrelsen för Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB besluta:

Att ställa sig bakom nedanstående konsekvensbeskrivning avseende harmonisering av förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad.

Att expediera remissvaret till Kommunstyrelsen.

### Sammanfattning

Göteborgs Kollektivtrafik AB har ombetts konsekvensbeskriva harmonisering av Göteborgs Stads utbud av personalförmåner mot ett gemensamt belopp i en remiss. Konsekvenser ska också beskrivas utifrån harmonisering mot belopp i tre nivåer - dagens värde (2 100 kr) + 1 000 kr, + 5 000 kr och + 12 000 kr. Remissvaret avser bolagen Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB (GSK), GS Buss AB (GSB) och GS Trafikantservice AB (GST).

De förmåner Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB (GSK inkl GST, GSB) i dag erbjuder utöver de stadengemensamma är Västtrafikkort betalat av arbetsgivaren (värde 8700 kr /medarbetare och år), parkeringstillstånd (värde 5280 kr/medarbetare och år) och periodvis hälsoundersökning (värde 393 kr/medarbetare). GSK erbjuder inte den stadengemensamma förmånen cykelbidrag (1 500 kr/3 år).

GSKs medarbetare erbjuds idag i genomsnitt 15 973 kronor per år i personalförmån.

GSK ser inga negativa konsekvenser av harmonisering mot ett belopp snarare än mot ett gemensamt utbud. GSKs förmåner är anpassade utifrån verksamhetens beskaffenhet och behov. För att kunna ta sig till arbetet behöver medarbetare resa på udda tider då kollektivtrafiken går glesare eller inte alls. Därför erbjuds parkeringstillstånd som förmån.

Harmonisering mot nuvarande belopp om 2 100 kr/år och mot + 1 000 kr skulle innebära att samtliga överskjutande förmåner behöver tas bort. Harmonisering mot + 5 000 kr skulle innebära att alla överskjutande förmåner förutom periodvis hälsokontroll behöver tas bort. Harmonisering av förmåner mot + 12 000 kr skulle innebära att medarbetare skulle kunna välja mellan västtrafikkort **eller** parkeringstillstånd som förmån.

Konsekvenserna av harmonisering mot de lägre föreslagna beloppen kan innebära större personalomsättning samt större svårigheter att rekrytera medarbetare. En ytterligare konsekvens bedöms bli minskat åkande med kollektivtrafik samt ökad belastning med bil på trafiksystemet i och runt Göteborg.

GSK ser inte att harmonisering mot belopp skulle innebära ökad administration.

Detta remissvar beskriver endast konsekvenser för medarbetare och administration kopplat till de angivna förslagen och inte vilken nivå som rekommenderas.

Svar ska lämnas till Kommunstyrelsen senast 2020-12-23.

### Bedömning ur ekonomisk dimension

Kostnaden för de förmåner som GSK erbjuder, utöver de förmåner som idag ingår i det stadengemensamma erbjudandet, uppgår till cirka 1,5 miljoner kronor per år och motsvarar ca 2 % av den totala personalkostnaden.

### Bedömning ur ekologisk dimension

Göteborgs Stad strävar efter ett miljöanpassat resande i tjänsten och ska även uppmuntra och underlätta ett miljöanpassat resande till och från arbetet. Detta framgår i riktlinjen för resor och möten i tjänsten.

Vid en harmonisering av det ekonomiska värdet med ett lägre belopp än 12 000 kr kommer det innebära att västtrafikkort betalda av arbetsgivaren måste tas bort som förmån till medarbetarna inom GSK. Det kan medföra att flera medarbetare som har möjlighet att åka kollektivt till arbetet börjar använda bil igen vilket påverkar både miljön och trafiksituationen i Göteborg negativt. Borttagande av förmånen p-tillstånd skulle till viss del kunna ha en motsatt effekt med ett ökat kollektivtrafikresande.

### Bedömning ur social dimension

Borttagande av förmånen p-tillstånd riskerar att innebära negativa konsekvenser för framförallt nattarbetande personal som har svårt att ta sig till arbetet med kollektivtrafik. 76 medarbetare nyttjar i dag förmånen.

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor är ett av områdena inom diskrimineringslagen där arbetsgivaren ska arbeta aktivt och fortlöpande med att undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera. I Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap anges att Göteborgs Stad ska vara en inkluderande arbetsplats, fri från alla former av diskriminering, trakasserier, inklusive sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling. Det gäller vid rekrytering så väl som vid arbetsfördelning, lönesättning, karriär- och utvecklingsmöjligheter och andra anställningsvillkor.

De stadengemensamma personalförmånerna är framtagna i syfte att vara likvärdiga för alla anställda i Göteborgs Stad. I kartläggningen över personalförmåner i förvaltningar och bolag utöver de stadengemensamma framkommer en tendens till att det finns fler övriga

personalförmåner i verksamheter där det är förhållandevis fler män anställda. Detta har tidigare redovisats i tjänsteutlåtandet utfärdat 2019-10-07.

I Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019-2023 beskrivs sammanhållna och ekonomiskt likvärdiga personalförmåner som ett sätt att attrahera medarbetare samt främja goda resultat och effektivitet i verksamheten.

## Samverkan

Ärendet har varit föremål för samverkan i BSG (Bolagssamverkansgrupp) den 2020-11-19 och 2020-12-10.

## Bilagor

1. Remiss 2020-09-29 Förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad – svar på kommunstyrelsens återremiss
2. Ekonomisk redovisning av personalförmåner Staden 2019
3. Tjänsteutlåtande utfärdat 2019-10-07 Nulägesanalys över personalförmåner i förvaltningar och bolag.
4. Protokollsutdrag KS 2020-02-05 §75.
5. Redovisning ekonomiskt värde totalt personalförmåner 2019.
6. Protokoll CSG 2020-03-19.
7. Protokollsutdrag KFR 2020-03-16.
8. Protokollsutdrag CSG 2020-05-14.
9. Protokollsutdrag KFR 2020-05-13.

## Ärendet

Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB har ombetts att lämna ett yttrande till stadsledningskontoret avseende förslag till harmonisering av förmåner för medarbetare i Göteborgs Stad.

Detta remissvar beskriver endast konsekvenser för medarbetare och administration kopplat till de angivna förslagen och inte vilken nivå som rekommenderas.

Svar ska lämnas senast 2020-12-23 och vara behandlat i styrelse.

## Beskrivning av ärendet

I Kommunfullmäktige 2019-04-25 §24 infördes stadengemensamma personalförmåner i enlighet med Göteborgs Stads riktlinje 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.

Kommunstyrelsen återremitterade 2020-02-05 ärendet gällande nulägesanalys över personalförmåner i förvaltningar och bolag inför avveckling av icke stadengemensamma personalförmåner samt uppdrag om revidering av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner. Stadsledningskontoret fick i uppdrag av kommunstyrelsen att redovisa det ekonomiska värdet för personalförmåner i förvaltningar och bolag samt lägga fram förslag på hur och i vilken takt som harmonisering av det ekonomiska värdet bör genomföras inom staden.

Efter behandling i kommunstyrelsen 2020-09-02 remitteras den reviderade inriktningen för personalförmåner till samtliga förvaltningar och bolag.

Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB, GS Buss AB och GS Trafikantservice AB har ombetts att i remissvaret särskilt belysa:

- 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.

4Konsekvenser 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).
- Konsekvenser gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning där utbudet av personalförmåner kan varieras mellan olika förvaltningar och bolag.

## Bolagens förmåner och nyttjandegrad

GSK erbjuder samtliga av stadens gemensamma förmåner förutom bidrag till cykelrelaterade inköp om 1500 kr över 3 år. Beslut om att utesluta det fattades i samband med att västtrafikkort infördes som förmån. Utöver de stadengemensamma förmånerna erbjuds:

**Västtrafikkort betalat av arbetsgivaren** – förmånen är tillgänglig för tillsvidareanställda medarbetare och nyttjas av ca 110 personer vilket motsvarar ca 60 %. Förmånsvärdet för medarbetaren beräknas till 8700 kr per år men varierar utifrån vilket kort medarbetaren har. I västtrafiks nya zonsystem kommer värdet variera utifrån antal zoner medarbetaren reser genom. För GSK, GSB, GST var kostnaden juni 2020 totalt 959 652 kronor,

**Parkeringstillstånd i anslutning till arbetsplatsen** – förmånen nyttjas av 76 medarbetare vilket motsvarar ca 23 %. Förmånsvärdet för medarbetaren är beräknat till 5280 kr per år.

**Hälsoundersökning** – förmånen erbjuds med följande tidsintervaller; Vart femte år till och med 45 års ålder. Vart tredje år mellan 46 år och 59 år. Varje år från och med 60 års ålder. Majoriteten av alla medarbetare genomgår årlig hälsokontroll för att bibehålla tjänstbarhet enligt krav på säkerhetstjänst. Dessa undersökningar räknas inte som en förmån. Utöver dessa nyttjade 7 medarbetare förmånen under 2019. Värdet beräknas till i genomsnitt 393 kr per medarbetare.

## Bolagets bedömning

En harmonisering av förmånerna i Göteborgs stads samtliga förvaltningar och bolag medför en stor risk i att ett flertal mål bland annat i Program för attraktiv arbetsgivare inte kan uppnås utifrån Göteborgs Stads Kollektivtrafik ABs perspektiv.

- 1) Det motverkar målet om att vara en attraktiv arbetsgivare generellt och specifikt målet "Vi erbjuder attraktiva anställningsvillkor och förmåner".
- 2) Det motverkar målet om ett hållbart arbetsliv.
- 3) Det motverkar målen i Policyn för resor i tjänsten.

Det utbud som idag erbjuds samtliga medarbetare i Göteborgs Stad, som anges i Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner, motsvarar ungefär 15 % av det värde som GSK erbjuder sina medarbetare i förmåner. Ett beslut om avveckling av majoriteten av de förmåner medarbetarna haft under lång tid skulle mycket starkt negativt påverka alla andra insatser och åtgärder som görs för att nuvarande och potentiella medarbetare ska uppfatta bolaget som en attraktiv arbetsgivare.

GSK ser dock positivt på den reviderade inriktningen 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.

Det utbud av förmåner som bolaget erbjuder medarbetarna idag betraktas som ändamålsenligt på flera sätt. Västtrafikkort uppmuntrar medarbetarna till att nyttja bolagets egen, och västtrafiks andra utförare, produkt. Som resenärer upplever medarbetarna 'sin egen' leverans och behåller på så vis ett utifrånperspektiv på verksamheten. Kollektiva resor till arbetet är positiva ur miljösynpunkt och minskar belastningen på stadens infrastruktur. Parkeringstillstånden underlättar för medarbetare att enkelt kunna ta sig till arbetet på inte sällan besvärliga tidpunkter.

## *Konsekvenser utifrån olika förmånsbelopp*

Vid ett ekonomiskt värde på 2100 kr som motsvarar värdet på de beslutade kommungemensamma personalförmånerna blir konsekvensen:

- Att medarbetare inom GSK får minskade förmåner motsvarande ett värde på 13 873 kronor per medarbetare och år. De förmåner som skulle behöva tas bort är:
  - subventionerade Västtrafikkort (förmånsvärde ca 8700 kr per år) används av ca 60 % av medarbetarna.
  - Parkeringstillstånd (förmånsvärde 5280 kr/år) används av ca 23 % av medarbetarna.

- Att subventionerade Västtrafikkort inte längre kan erbjudas vilket genererar en ökad administration av resor i tjänsten (idag används korten i tjänsten) samt en risk för att fler tar bilen till arbetet och därmed en negativ påverkan på miljön samt en påverkan på trafiksituationen i Göteborg.
- Att den stadengemensamma cykelförmånen skulle kunna införas med ersättning för cykelrelaterade inköp för 1500 kr på tre år per medarbetare.

**Vid ett ekonomiskt värde på + 1000 kr, totalt 3100 kr blir konsekvensen:**

I princip samma som ovan då höjningen är så liten att det inte ger möjlighet att erbjuda någon av de förmåner som idag erbjuds bolagets medarbetare. Möjligen kan utbudet kompletteras med någon hälsofrämjande förmån.

**Vid ett ekonomiskt värde på + 5000 kr, totalt 7100 kr blir konsekvensen:**

Att förmånerna ovan tas bort men att det kan finnas en möjlighet att till exempel kunna erbjuda någon form av subventionering av resor med kollektivtrafiken alternativt av parkeringstillstånd.

**Vid ett ekonomiskt värde på + 12 000 kr, totalt 14 100 kr blir konsekvensen:**

Att det finns en möjlighet att fortsatt erbjuda medarbetarna inom koncernen subventionerade västtrafikkort med ett hållbart resande som den viktigaste effekten. Eller att de medarbetare som är beroende av bil till arbetet skulle kunna erbjudas parkeringstillstånd.

**Konsekvenser gällande administration av personalförmåner vid en förändrad inriktning där utbudet av personalförmåner kan variera mellan olika förvaltningar och bolag.**

GSK har infört den stadens gemensamma förmånsportal genom Benify. I stort innebär det att friskvårdsbidraget nu administreras av medarbetaren själv och Förmånsportalen. Förmånerna västtrafikkort, parkeringstillstånd hanteras av GSK vid sidan av systemet då de inte är stadengemensamma förmåner. Ur GSKs synvinkel påverkas inte administrationen negativt av att utbudet av personalförmåner kan variera inom staden.