



**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2019-10-07

Diarienummer 1396/17

Handläggare

Jenny Hallberg

Telefon: 031-368 01 47

E-post: : jenny.hallberg@stadshuset.goteborg.se

## **Nulägesanalys över personalförmåner i förvaltningar och bolag inför avveckling av icke stadengemensamma personalförmåner samt uppdrag om revidering av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner**

### **Förslag till beslut**

I kommunstyrelsen:

1. Nulägesanalys och redovisning över Göteborgs Stads samlade personalförmåner i enlighet med vad som framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande antecknas.
2. Stadsledningskontorets uppdrag från kommunstyrelsen 2019-05-08, §297, att genomföra en nulägesanalys över stadens samlade personalförmåner samt att redovisa vilka personalförmåner som regleras i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser förklaras fullgjort.

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Göteborgs Stads nämnder och styrelser får i uppdrag att under 2020 påbörja avvecklingen av icke stadengemensamma personalförmåner i enlighet med bilaga 8 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att revidera Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner.

### **Sammanfattning**

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.

Stadsledningskontoret har i juni 2019 skickat ut en förnyad enkät till samtliga förvaltningar och bolag. I kartläggningen framkommer att personalförmånerna skiljer sig åt mellan de olika förvaltningarna och bolagen gällande exempelvis om de anställda erbjuds västtrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning, lunchsubvention i form av rikskort samt friskvård på arbetstid eller inte. Det förekommer även vissa

personalförmåner som kan uppfattas som praxis i branschen eller som är kopplade till den specifika verksamheten.

Stadsledningskontoret föreslår att stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att under 2020 påbörja avvecklingen av icke stadengemensamma personalförmåner enligt bilaga 8 och fortsätta det påbörjade införandet av de stadengemensamma personalförmåner i enlighet med Göteborgs Stads riktlinjer för personalförmåner.

I samband med införandet av förmånsportalen och kartläggningen av personalförmåner så har behov av revidering och tydliggörande av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner uppmärksamats. Stadsledningskontoret föreslår att kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att genomföra en revidering av riktlinjerna.

## **Ekonomiska konsekvenser**

Avvecklingen av icke stadengemensamma personalförmåner kommer att innebära reducerade kostnader för vissa förvaltningar och bolag. Samtidigt införs förmånsportalen där de stadengemensamma personalförmånerna kommer att bli mer synliga. Det kan innebära att nyttjandegraden och därmed kostnaderna kan öka för dessa personalförmåner. Sammantaget kan det innebära att det för stadsdelsförvaltningarna blir något ökade kostnader medan kostnaderna för vissa fackförvaltningar och bolag kommer att minska.

De ekonomiska konsekvenserna gällande upplevelsen av Göteborgs Stads attraktivitet som arbetsgivare är svåra att bedöma. En harmonisering av personalförmånerna kan uppfattas av flera förvaltningar och bolag som att Göteborgs Stad är en arbetsgivare som behandlar sina anställda likvärdigt och därmed uppfattas Göteborgs Stad som en attraktiv arbetsgivare. För de förvaltningar och bolag som har haft olika personalförmåner utöver de stadengemensamma kan en avveckling initialt upplevas som negativt för de anställda och eventuellt även för arbetssökande vid de berörda organisationerna. Det är därför viktigt att samtidigt lyfta fram de personalförmåner som Göteborgs Stad har och synliggöra dem i bland annat den nya förmånsportalen.

## **Barnperspektivet och Mångfaldsperspektivet**

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

## **Jämställdhetsperspektivet**

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. Enligt förslag till Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap, vilken är en revidering av nuvarande Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy, så anges att Göteborgs Stad ska vara en inkluderande arbetsplats fri från alla former av diskriminering vid så väl rekrytering som vid arbetsfördelning, lönesättning, karriär- och utvecklingsmöjligheter samt andra anställningsvillkor. Detta ingår som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet att följa upp.

De stadengemensamma personalförmånerna är framtagna i syfte att vara likvärdiga för alla anställda i Göteborgs Stad. I kartläggningen framkommer en tendens till att det finns fler övriga personalförmåner i verksamheter där det är förhållandevis fler män.

Fördelningen av antal anställda är 23 300 inom stadsdelsförvaltningarna, 24 500 inom fackförvaltningarna och 8 000 inom bolagen (december 2018).

Framförallt är det bolagen som har fler personalförmåner utöver de stadengemensamma. Där är fördelningen 59 % män och 41 % kvinnor. I ett av bolagen som har flera övriga personalförmåner är fördelningen 68 % män och 32 % kvinnor.

I stadsdelsförvaltningarna är fördelningen 80 % kvinnor och 20 % män med vissa mindre variationer mellan förvaltningarna. I kartläggningen framgår att dessa förvaltningar i stort sett inte har några övriga personalförmåner utöver de stadengemensamma.

Fackförvaltningarna har totalt en fördelning med 74 % kvinnor och 26 % män, men det är stora skillnader mellan förvaltningarna i fördelningen mellan män och kvinnor. Inom fackförvaltningarna utgör förskola, grundskola och gymnasieskola huvuddelen av de anställda med cirka 17 400 personer och av dessa är fördelningen 80 % kvinnor och 20 % män. Det är fyra fackförvaltningar som kan anses vara mansdominerade där fördelningen ligger på i snitt 39 % kvinnor och 61 % män. I kartläggningen framkommer en tendens att de mansdominerade fackförvaltningarna har fler övriga personalförmåner utöver de stadengemensamma än de icke mansdominerade.

<b>Verksamhet</b>	<b>Antal medarbetare</b>	<b>Andel kvinnor i procent</b>	<b>Andel män i procent</b>
Stadsdelsförvaltningar	23 300	80	20
Fackförvaltningar exkl förskole-, grundskole- och utbildningsförvaltning	7 100	60	40
Förskole-, grundskole- och utbildningsförvaltning	17 400	80	20
Bolag	8 000	41	59

Det kan också noteras att de mansdominerade fackförvaltningarna och bolagen främst är verksamma inom den tekniska sektorn. De kvinnodominerade förvaltningarna är främst verksamma inom välfärdssektorn.

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.

## **Miljöperspektivet**

Göteborgs Stad strävar efter ett miljöanpassat resande både i tjänsten och i möjligaste mån även till och från arbetet. En avveckling av västtrafikkort betalt eller subventionerat av arbetsgivaren kan uppfattas gå emot syftet med att öka det miljöanpassade resandet. Kommunfullmäktiges beslut om att förvaltningar och bolag ska erbjuda likvärdiga personalförmåner till sina anställda är styrande och i de stadengemensamma personalförmånerna omfattas alla anställda av möjligheten att köpa årskort i Västtrafik eller Hallandstrafiken via arbetsgivaren med månatligt löneavdrag.

Vid ett bolag erbjuds medarbetarna möjligheten att köpa drivmedel med företagsrabatt. I Göteborgs Stads policy och riktlinjer för resor i tjänsten anges att arbetsgivaren ska verka för att medarbetarna uppmuntras att resa miljöanpassat till och från arbetsplatsen.

## **Omvärldsperspektivet**

Under arbetets gång har Stadshus AB och en del av bolagen framfört att vissa personalförmåner är praxis inom branschen. Detta gäller även en del av Göteborgs Stads verksamheter i fackförvaltningarna med privata utförare inom samma bransch. Med anledning av detta har det framförts risker med att rekrytera och behålla anställda i samband med en avveckling av icke stadengemensamma personalförmåner.

## **Samverkan**

Information om ärendet har getts i Central samverkansgrupp den 17 oktober 2019 och i Koncernfackliga rådet den 23 oktober 2019.

## **Bilagor**

1. Tjänsteutlåtande utfärdat 2018-06-19 Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner
2. Protokollsutdrag KS 2019-05-08 §297
3. Protokollsutdrag KF 2019-04-25 §24
4. Personalförmåner i förvaltningar och bolag 2019
5. Sammanställning personalförmåner förvaltningar och bolag 2019
6. Protokoll CSG 2019-10-17
7. Protokollsutdrag Koncernfackliga rådet 2019-10-23
8. Sammanställning över personalförmåner som ska avvecklas/behållas

## Ärendet

Kommunstyrelsen beslutade 2019-05-08 § 297 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att genomföra en nulägesanalys över stadens samlade personalförmåner samt redovisa vilka personalförmåner som förhandlats fram i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser. Uppdraget redovisas i detta tjänsteutlåtande.

Kommunfullmäktige antog 2019-04-25 § 24 Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner. Stadsledningskontoret föreslår mot bakgrund av det nu uppmärksammade behovet en revidering av riktlinjen utifrån införandet av förmånsportalen och kartläggningen av personalförmåner.

## Beskrivning av ärendet

### Bakgrund

Kommunstyrelsen beslutade 2016-02-10 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att utveckla och anpassa kostnadsneutrala personalförmåner i nära dialog med fackliga organisationer. Kommunfullmäktige beslutade 2016-02-25 också att utbudet av personalförmåner ska vara lika oavsett förvaltning och bolag.

Personalutskottet beslutade 2017-09-27 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram en bruttolista på möjliga förmåner. En kartläggning av befintliga personalförmåner genomfördes i form av en enkät till alla förvaltningar och bolag. Kartläggningen redovisades i januari 2018 för personalutskottet. Totalt var det 46 förvaltningar och bolag som svarade på enkäten. Samtliga svarande erbjöd friskvårdsbidrag. Övriga förmåner varierade mellan de olika svarande.

Utifrån resultatet av enkäten tog stadsledningskontoret fram ett förslag till Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner. Riktlinjen behandlades i kommunstyrelsen 2019-04-10 § 221 och fastställdes i kommunfullmäktige 2019-04-25 §24. I riktlinjen framgår att följande ska vara stadengemensamma personalförmåner: cykelförmån, friskvårdsbidrag, grupp försäkring, löneväxling till tjänstepension, personalstöd i form av stödsamtal, årskort Västtrafik eller Hallandskort via månatligt löneavdrag samt rabatterat årskort på Liseberg.

Samtidigt återremitterade kommunfullmäktige punkt 3 i kommunstyrelsens förslag om att stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att under 2019 avveckla icke stadengemensamma personalförmåner.

Kommunstyrelsen beslutade 2019-05-08 §297 att ge stadsledningskontoret i uppdrag att genomföra en nulägesanalys över stadens samlade personalförmåner samt att redovisa vilka personalförmåner som regleras i kollektivavtal och/eller lokala överenskommelser.

Stadsledningskontoret har i juni 2019 skickat ut en förnyad enkät till samtliga förvaltningar och bolag. 58 förvaltningar och bolag har svarat på enkäten. Resultatet av enkäten redovisas i bilaga 4 Rapport förmåner 2019 och bilaga 5 Sammanställning personalförmåner förvaltningar och bolag 2019.

I samband med införandet av förmånsportalen och kartläggningen av personalförmåner så har behovet av en revidering och vissa förtydliganden av Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner framkommit. Justering behöver exempelvis ske gällande tillämpningen av cykelförmånen.

## **Redovisning av kartläggning av personalförmåner**

Nedan följer en redovisning av personalförmåner i förvaltningar och bolag utifrån enkätsvaren som inkommit. Redovisningen är uppdelad utifrån frågeområdena i enkäten och de olika personalförmåner som framkommit som övriga personalförmåner utöver de stadengemensamma.

### **Västtrafikkort**

Västtrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning är en förmån som erbjuds anställda i framförallt bolagen, men även i några fackförvaltningar. Förmånen erbjuds till de som reser mycket i tjänsten, men även i en del förvaltningar och bolag som en generell förmån till samtliga anställda oberoende av resande i tjänsten. Årskort på Västtrafik inom Göteborgsområdet kostar i 2019 års nivå 7 750 kr per år vilket blir 646 kr per månad. Efter förmånsbeskattning blir det en förmån om cirka 400 kr per berörd anställd.

För medarbetare som reser mycket i tjänsten kan ett betalt Västtrafikkort av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning vara en mer kostnadseffektiv hantering än att den anställde ska använda gemensamma västtrafikkort hos arbetsgivaren eller få månadscheckar. Vid resande i tjänsten ska resandet utgöra en huvuddel av uppdraget för att västtrafikkort betalt av arbetsgivaren mot förmånsbeskattning ska beviljas. För att undvika skillnader i bedömning mellan olika förvaltningar och bolag föreslår Stadsledningskontoret att en rutin tas fram i samband med avvecklingen av icke stadengemensamma personalförmåner. I bedömningen ska hänsyn tas till bland annat hur resandet sker idag.

### **Friskvård på arbetstid**

Möjligheten att utföra friskvård på arbetstid är en förmån som finns i vissa stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och bolag generellt för samtliga anställda. Stadsledningskontorets har tidigare genomfört en utredning på uppdrag av kommunstyrelsen gällande möjligheten att införa friskvårdstimme för alla anställda i Göteborgs Stad. Utredningen behandlades i kommunstyrelsen 2018-11-28 § 918.

I utredningen konstaterades att införande av en generell friskvårdstimme inte är den bästa insatsen för att främja de anställdas hälsa då de förvaltningar och bolag som har friskvårdstimme inte har kunnat se några direkta effekter i form av minskad sjukfrånvaro. Det finns i stället andra insatser som utgår från viktiga arbetsmiljöaspekter såsom bemanning, schemaläggning och kompetensutveckling, som kan ha en mer direkt effekt på de anställdas hälsa.

Utredningen lyfter även fram att friskvårdstimme kan vara ett sätt att stärka arbetsgivarvarumärket och uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Friskvårdstimme är dock inte det enda som avgör attraktiviteten, utan det är den samlade bedömningen av anställningserbjudandet som är avgörande.

Det är flera förvaltningar som härutöver uppger att friskvård på arbetstid utgör en riktad insats till specifika grupper utifrån åtgärder i det systematiska arbetsmiljöarbetet eller som en förebyggande insats vid stillasittande arbete. I dessa fall är inte friskvård på arbetstid att betrakta som en personalförmån under förutsättning att den bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa.

### **Kostnadsfria lokaler för fysisk träning**

Det är främst inom fackförvaltningarna, men även inom vissa bolag, som arbetsgivaren tillhandahåller kostnadsfria lokaler för fysisk träning. Enligt Skatteverkets definition är det en skattefri naturaförmån när arbetsgivaren bestämmer eller tillhandahåller aktiviteterna motion eller friskvård på arbetsplatsen, i någon lokal som arbetsgivaren helt eller delvis disponerar eller i en lokal som arbetsgivaren abonnerar. Vidare anger Skatteverket att lokalen ska vara tillgänglig för samtliga anställda i den fysiska byggnad där lokalen finns för att betraktas som en skattefri förmån.

### **Semesterbostäder som ägs av arbetsgivaren**

I några bolag finns möjligheten för anställda att hyra semesterbostäder som ägs av arbetsgivaren. I merparten av bolagen är hyran subventionerad. I ett bolag så betalar den anställda marknadspris. Skatteverket anger att förmån i form av subventionerad semesterbostad är en skatte- och avgiftspliktig förmån.

Ett bolag uppger att deras anställda har möjlighet att hyra semesterbostad via en semesterhemsförening utan anknytning till arbetsgivaren.

### **Subventionerad massage**

Det är flera förvaltningar och bolag som erbjuder subventionerad massage som inte avräknas mot friskvårdsbidraget. Det finns även vissa bolag som uppger att de har subventionerade besök hos naprapat, kiropraktor eller osteopat.

Enligt Skatteverkets förteckning över skattefria förmåner ingår massagebehandlingar i form av exempelvis kontorsmassage och kroppsmassage samt massagebehandlingar av enklare slag utförda av kiropraktor eller naprapat. Även osteopati finns med i förteckningen över skattefria förmåner. Det innebär att Göteborgs Stads friskvårdsbidrag kan användas för denna typ av behandlingar.

Några förvaltningar har uppgett att massagen utgör en riktad insats till specifika grupper utifrån åtgärder i det systematiska arbetsmiljöarbetet eller som en förebyggande insats vid till exempel stillasittande arbete. I dessa fall är massagen inte att betrakta som en personalförmån under förutsättning att den bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa.

Några förvaltningar och bolag har uppgett att de har massagefätöljer som deras anställda kan använda för att få massage och återhämtning.

### **Personalförmåner i lokala kollektivavtal**

Förvaltningarna och bolagen omfattas av olika centrala och lokala kollektivavtal. För förvaltningarna i kommunen är Sveriges kommuner och landsting (SKL) arbetsgivarorganisation. Stadens bolag har olika arbetsgivarorganisationer, bland annat med koppling till respektive bransch. Ett flertal av stadens bolag har Sobona och Fastigo som arbetsgivarorganisation, och därtill finns ytterligare branschspecifika organisationer: Sveriges hamnar, Svensk Scenkonst och Arbetsgivaralliansen.

Enligt den svenska modellen och svensk arbetsrätt finns både centrala och lokala kollektivavtal för reglering av frågor om anställningsförhållanden. I kollektivavtalen regleras olika frågor såsom antal semesterdagar, möjlighet till semesterväxling, arbetstidsförkortning, föräldrapenningtillägg, sjuklön samt löneväxling till tjänstepension.

Avtalen och deras innehåll skiljer sig åt mellan arbetsgivarorganisationerna, och skillnaderna har skilda historiska och förhandlingsmässiga bakgrunder. Till exempel omfattas förvaltningarna av SKL:s Huvudöverenskommelse (HÖK) med bilaga Allmänna bestämmelser (AB) där bland annat antal semesterdagar regleras. Det innebär att en anställd i en förvaltning får fler antal semesterdagar ju äldre hen blir: vid 40 års ålder 5 dagar extra och vid 50 års ålder 6 dagar extra utöver vad som regleras i Semesterlagen.

Vissa bolag omfattas också av fler semesterdagar enligt Sobonas motsvarande HÖK. Det finns dock flera bolag, till exempel bolag inom Fastigo, som endast har semesterdagar enligt Semesterlagen. Vissa bolag kan i stället i sina centrala kollektivavtal har inskrivet en möjlighet till viss arbetstidsförkortning. Omfattningen av arbetstidsförkortningen har därefter reglerats i lokalt kollektivavtal vid respektive berört bolag.

Mot bakgrund av ovanstående är det inte möjligt att ge en heltäckande bild av det som kan anses som personalförmåner och som finns reglerade i kollektivavtal. Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner anger också att lokala kollektivavtal kopplade till centrala villkorsavtal inte omfattas av riktlinjen. Mot denna bakgrund bedömer stadsledningskontoret att det inte finns anledning att ytterligare redogöra för personalförmåner som är reglerade i kollektivavtal.

### **Förmåner i lokala överenskommelser eller ensidiga arbetsgivarbeslut**

Flera fackförvaltningar och bolag har uppgett att de har personalförmåner som antingen har upprättats genom lokala överenskommelser eller genom ensidiga arbetsgivarbeslut. Lokala överenskommelser har inte kollektivavtals ställning. Samma form av personalförmån kan på en förvaltning/bolag vara en lokal överenskommelse och på en annan förvaltning/bolag vara ett ensidigt arbetsgivarbeslut. I följande redogörelse görs ingen skillnad mellan dessa.

### **Rikskort och lunchsubvention**

Rikskort eller lunchsubvention är den vanligaste förekommande personalförmånen bland de övriga förmånerna. Rikskortet laddas med en summa som utgår från Skatteverkets schablonvärde för lunch 98 kr/dag i 2019 års nivå. Det blir en månadssumma på 2 156 kr. Arbetsgivaren kan välja att subventionera 40-60% av kostnaden. En subvention på 40% innebär att den anställde får ett nettolöneavdrag på 1 293,60 kr. Resterande 40% av kostnaden 864,40 kr läggs på lönen för förmånsbeskattning. Efter förmånsbeskattning blir det en förmån på ca 550 kr per berörd medarbetare. Möjlighet till subventionerad lunch mot förmånsbeskattning finns också vid ett bolag utifrån verksamhetens art där medarbetare inte har möjlighet att lämna lokalerna i mask och scenkläder.

### **Personalföreningar**

Det är flera fackförvaltningar och bolag som uppger att de har olika former av personalföreningar som anordnar hälsofrämjande och trivselfrämjande aktiviteter. Det finns även föreningar för konst och foto. Arbetsgivaren lämnar normalt bidrag till de olika föreningarna. Vid ett bolag delar personalföreningen ut bidrag till alla anställda i form av ett engångsbelopp som kan avsättas till pension eller som lunchsubvention. Bidraget är då skattepliktigt.

Enligt Skatteverket kan arbetsgivaren lämna bidrag till föreningar för att täcka administrativa kostnader. Om bidraget däremot används för att inköp av till exempel konstverk eller evenemangsbiljetter, som sedan lottas ut till anställda uppkommer en skatt- och avgiftspliktig förmån.



## **Hälsoundersökningar**

Flera fackförvaltningar och bolag erbjuder sina anställda regelbundna hälsoundersökningar utöver de hälsoundersökningar som ska erbjudas enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter till exempel för anställda som arbetar natt. Enligt Skatteverket är allmänna hälsoundersökningar normalt skattepliktiga, men hälsoundersökningar som är anpassade till arbetsmiljörisker kan vara skattefria. I de fall hälsoundersökningarna har en tydlig koppling till verksamhetens hälsorisker är de inte att betrakta som en personalförmån under förutsättning att de bara erbjuds till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa.

## **Blodgivning**

Flera fackförvaltningar och bolag erbjuder sina anställda att på betald arbetstid lämna blod till sjukvården.

## **Subventionerade anmälningsavgifter**

Vissa fackförvaltningar erbjuder subventionerad anmälningsavgift till Blodomloppet och/eller Cykelutmaningen. Enligt Skatteverket kan arbetsgivaren betala startavgifter för lag utan att det är skattepliktigt under förutsättning att erbjudandet omfattar alla medarbetare.

## **Synundersökningar och glasögon**

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter har anställd som arbetar vid bildskärm mer än en timme per dag rätt att genomgå synundersökning och vid behov få särskilda terminalglasögon utprovade. Göteborg Stads har upphandlat fler olika leverantörer gällande detta. Vid utprovning av glasögon finns möjlighet att som anställd själv välja dyrare glas eller båge än vad Göteborgs Stad har upphandlat och detta bekostas då av den anställde själv. Vid en fackförvaltning så har den anställde möjlighet att få ersättning från arbetsgivaren för denna kostnad.

Ett bolag erbjuder de anställda möjlighet till kostnadsfri synundersökning samt bidrag till köp av glasögon och linser generellt och inte enbart kopplat till terminalglasögon.

## **Parkeringsplatser och parkeringstillstånd**

Vid enstaka bolag har de anställda möjlighet att erhålla parkeringstillstånd mot förmånsbeskattning. En fackförvaltning har haft möjlighet till avgiftsfria parkeringsplatser i anslutning till arbetsplatsen. Förmånen håller på att avskaffas under hösten 2019.

I Göteborgs Stads policy och riktlinjer för resor i tjänsten anges att arbetsgivaren ska verka för att medarbetarna uppmuntras att resa miljöanpassat till och från arbetsplatsen. I vissa fall är det inte möjligt utifrån verksamhetens geografiska placering.

## **Extra bidrag utöver Göteborgs Stads cykelförmån**

Ett bolag erbjuder sina anställda extra bidrag utöver det som ingår i Göteborgs Stads cykelförmån.

Göteborgs Stads cykelförmån kommer finnas tillgänglig i den nya förmånsportalen och omfattar både möjlighet att leasa en cykel mot ett månatligt nettolöneavdrag och möjlighet att köpa cykelutrustning till ett värde av 1 500 kr.

### **Extra ersättningar och tillägg utöver kollektivavtal**

Enstaka fackförvaltning och bolag erbjuder olika tillägg och ersättningar vid ensamarbete, uttryckningsarbete, vård av barn, tjänsteresa samt milersättning vid bilkörning i tjänsten. Dessa ersättningar och tillägg är utöver vad som regleras i centrala och lokala kollektivavtal.

### **Arbetstidsförkortning**

Två bolag redovisar att de har arbetstidsförkortning som inte förhandlats i lokalt kollektivavtal. Ett bolag erbjuder sina anställda möjligheten till föräldraledighet på deltid 25% till dess att barnet fyller 12 år. Detta är utöver Föräldraledighetslagens regelverk, som sträcker sig tills dess att barnet fyller åtta år eller har avslutat sitt första år i skolan. Denna möjlighet till förlängd föräldraledighet är inte reglerad i lokalt kollektivavtal.

### **Förvaltnings- och bolagsspecifika personalförmåner**

Vissa fackförvaltningar och bolag erbjuder sina anställda specifika personalförmåner, som i de flesta fall har en direkt koppling till verksamheten eller branschen.

Det kan exempelvis vara förvaltning/bolag som erbjuder sina anställda ett betalt årskort till förvaltningens muséer med syfte att kompetensutveckla eller som erbjuder sina anställda möjligheten att avgiftsfritt åka attraktioner i syfte att uppleva sin arbetsplats. Utifrån Skatteverkets definition är utbildning under pågående anställning ingen förmån om den betingas av anställningen.

Ett bolag erbjuder ersättning för barntillsyn kväll och helg för anställda om båda föräldrarna arbetar i bolaget och vid samma tidpunkt alternativt om den anställde är ensamstående. Göteborgs Stad tillhandahåller möjligheten att ansöka om barnomsorg på andra tider än dagtid både via förskolor med utökade öppettider och omsorg för barnet i hemmet. Det är inget krav i Skollagen att förskolan ska tillhandahålla barnomsorg på obekväma arbetstider och det kan se olika ut i olika kommuner.

Anställda vid ett annat bolag har möjlighet att teckna sjukvårdsförsäkring med förmånsbeskattning med hänvisning till att det är branschpraxis inom försäkringsbolag.

### **Övrig personalförmån**

Ett bolag erbjuder sina anställda möjligheten till köp av drivmedel med företagsrabatt. I Göteborgs Stads policy och riktlinjer för resor i tjänsten anges att arbetsgivaren ska verka för att medarbetarna uppmuntras att resa miljöanpassat till och från arbetsplatsen.

### **Stadsledningskontorets bedömning**

Anställda inom Göteborgs Stad ska erbjudas likvärdiga förmåner enligt Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner samt kommunfullmäktiges beslut 2016-02-25 om att utbudet av personalförmåner ska vara lika oavsett förvaltning och bolag. Enligt förslag till Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap, vilken är en revidering av nuvarande Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy, så anges också att Göteborgs Stad ska vara en arbetsplats fri från diskriminering gällande bland annat anställningsvillkor i enlighet med Diskrimineringslagen.

Stadsledningskontoret föreslår berörda förvaltningar och bolag att avveckla icke stadengemensamma personalförmåner enligt bilaga 8. Personalförmåner som är reglerade i centrala eller lokala kollektivavtal har en särställning och berörs inte av avvecklingen.

Utöver vad som anges i Göteborgs stads riktlinje för personalförmåner kan det i förvaltningar och bolag förekomma riktade insatser i form av exempelvis friskvård på arbetstid eller hälsoundersökningar utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet. Insatsen betecknas då inte som personalförmån och ska enbart erbjudas till riktade grupper under en tidsbegränsad period och med ett tydligt syfte kopplat till arbetsmiljö och hälsa.

Stadsledningskontoret föreslår undantag från avvecklingen av icke stadengemensamma förmåner gällande befintliga lokaler för fysisk träning under förutsättning att lokalen är tillgänglig för samtliga anställda i den fysiska byggnaden. Vidare kan befintliga personalföreningar kvarstå under förutsättning att bidrag från arbetsgivaren enbart används för administrativa kostnader. Även befintliga parkeringstillstånd kan kvarstå om det bedöms nödvändigt utifrån verksamhetens geografiska placering.

Insatser som syftar till kompetensutveckling i anställningen kan också kvarstå under förutsättning att det ingår i den anställdes individuella kompetensutvecklingsplan.

Avvecklingen kan medföra konsekvenser för de förvaltningar och bolag som berörs gällande att rekrytera och behålla medarbetare samt för upplevelsen av Göteborgs Stad som en attraktiv arbetsgivare för dessa förvaltningar och bolag. Stadsledningskontoret gör dock bedömningen att för att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för hela staden så bör personalförmånerna hållas ihop och vara ekonomiskt likvärdiga för alla stadens anställda.

Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner behöver revideras utifrån förändring i exempelvis tillämpning av cykelförmånen. Stadsledningskontorets har också uppmärksammat ett behov av att tydliggöra riktlinjen utifrån beslutet kring avveckling av icke stadengemensamma förmåner enligt detta tjänsteutlåtande. Stadsledningskontoret föreslår att kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att revidera riktlinjen.

### **Tidsplan**

Under förutsättning att kommunstyrelsen och kommunfullmäktige fattar erforderliga beslut föreslår stadsledningskontoret att avvecklingen av icke stadengemensamma personalförmåner påbörjas under 2020. Avvecklingen kan ta olika lång tid för olika förmåner, men ska vara slutförd ett år efter datum för kommunfullmäktiges beslut.

Tina Liljedahl Scheel

Eva Hessman

HR-direktör

Stadsdirektör