

Jan Åke Lundin
Förhandlingschef
040-675 35 25
Jan.Ake.Lundin@skane.se

BESLUTSFÖRSLAG

Datum 2018-12-07
Dnr 1802299

1 (5)

Personalnämnden

Omvärldsanalys av medarbetarförmåner

Ordförandens förslag

1. Personalnämnden lägger rapporten till handlingarna.

Sammanfattning

Under hösten 2019 har koncernstab HR genomfört en omvärldsanalys av de förmåner som finns vid framförallt landsting och regioner, utöver de idag kollektivavtalade förmånerna. Frågorna kring förmåner är högaktuella inte minst kopplat till personalförsörjningsutmaningen och ser idag olika ut hos olika huvudmän.

I ärendet finns följande dokument

1. Beslutsförslag 2018-12-07

Rapport om omvärldsanalys av medarbetarförmåner

Inledning

Region Skånes övergripande mål inom medarbetarperspektivet är att vara en attraktiv arbetsgivare. Attraktiviteten består av många viktiga delar såsom till exempel ett lyssnande och närvarande ledarskap, hälsofrämjande och utvecklande arbetsmiljö samt en genomtänkt strategisk kompetensförsörjning. Ett noga övervägt förmånererbjudande är bara en aspekt av vad som kännetecknar en attraktiv arbetsgivare. I denna rapport ges en överblick över de icke kollektivavtalade förmåner (tex tjänstepension, semester, försäkringar etc) som erbjuds av kommuner och regioner/landsting. De kollektivavtalade förmånerna för regioner/landsting bedöms stå sig väl på svensk arbetsmarknad.

Förmåner i kommuner samt regioner och landsting

Förmånsutbudet skiljer sig något åt mellan regioner/landsting och kommuner. Regionerna och landstingens förmåner liknar till stor del varandra med vissa variationer. Kommunerna som är betydligt fler än regionerna och landstingen har större variationer i sina förmånserbjudande. Några kommuner presenterar inget förmånspaket till blivande medarbetare och cirka 15 kommuner erbjuder en rad olika förmåner.

Två förmåner som exempelvis erbjuds mer frekvent i kommunerna än regioner/landsting är växling av semesterdagstillägg till ledig tid och privat sjuk- och hälsovård (ögonlaser och provrörsbefruktning) via bruttolöneavdrag. Endast en region erbjuder ögonlaser och provrörsbefruktning via bruttolöneavdrag och en annan region erbjuder växling av semesterdagstillägg till ledig tid. Att erbjuda dessa förmåner i regioner och landsting är lite mer komplicerat då huvuduppdraget i regioner och landsting är sjukvård. Att erbjuda bruttolöneavdrag för privat sjukvård kan bli svårt då medarbetarna i så fall hänvisas till konkurrerande sjukvårdsaktörer. Även växling av semesterdagstillägg till ledig tid är svårare att applicera i en region eller landsting. Inom sjukvården är det redan en utmaning att bemanna för att hålla vårdplatser öppna under sommarmånaderna och att då erbjuda längre ledigheter vid inväxlande av semesterdagstillägg kommer försvåra bemanningssituationen ytterligare. Även om medarbetare i kommunerna kan undantas förmånen att växla in semestertillägget om verksamheten inte medger förmånen är det betydligt svårare att erbjuda en förmån och sen undanta merparten av medarbetarna som arbetar inom hälso- och sjukvården. Utgångspunkten för att en förmån ska vara attraktiv för medarbetarna måste vara att merparten av medarbetarna kan ta del av den om så önskas.

Regioner och landstingen fokuserar i högre grad på att erbjuda löneväxling till pension, friskvårdsbidrag och utökad möjlighet till föräldraledigt. Dessa förmåner erbjuder vi i Region Skåne idag.

En förmån som några regioner och landsting erbjuder är fri öppen hälso- och sjukvård i Sverige. Vårdgivaren kan vara antingen offentlig eller privat, bara den är ansluten till Försäkringskassan. Förmånen gäller besök hos läkare, distriktssjuksköterska och sjukvårdande behandlingar. Ersättningen som är skattepliktig utges med belopp motsvarande gällande patientavgift i regionen eller landstinget. En region går steget längre och erbjuder utöver fri sjukvård även psykoterapisamtal utifrån medarbetarens egna behov, oavsett om behovet grundar sig i privat- och arbetslivet.

De tre största regionerna och landstingen, Stockholms läns landsting, Västra Götalandsregionen och Region Skåne har liknande förmånsutbud. Den största skillnaden mellan de tre arbetsgivarna är att Västra

Götalandsregionen är erbjuder fri sjukvård och har gjort sen 1999. Alla tre arbetsgivarna ser just nu över sitt förmånsutbud.

Fri öppen hälso- och sjukvård som förmån i Skåne

För att beräkna vilka kostnader det skulle medföra om Region Skåne skulle erbjuda sina medarbetare fri sjukvård har det gjorts ett antagande att Region Skånes medarbetares vårdkonsumtion är representativ för skåningar i arbetsför ålder (18-65 år). För 2017 skulle de i så fall ha inneburit en kostnad på cirka 12,4 miljoner kronor i uteblivna patientavgifter samt arbetsgivaravgifter (31,42%) motsvarande cirka 4 miljoner kronor. Total direkt kostnad uppskattas därför till ca 16,4 miljoner kronor.

Västra Götalandsregionen som har erbjudit förmånen till sina medarbetare i snart 19 år har under flera olika uppföljningar kommit fram till att det sker ungefär ett och ett halvt besök per medarbetare och år. De erbjuder förmånen till alla medarbetare oavsett anställningsform. Rätten till förmån gäller under den tid för vilken det finns ett anställningsavtal mellan medarbetaren och regionen. Förmånen gäller även under semester-, föräldra- och tjänstledighet. Den interna hanteringen går till på liknande sätt som vid friskvårdsersättning i Region Skåne. Medarbetaren betalar som vanligt vid sjukvårdsbesöket och får sen tillbaka kostnaden på lönen genom att skicka in kvittot till löneservice. I dagsläget krävs det att chefen attesterar kvittot, vilket skulle kunna vara känsligt för medarbetaren ur ett integritetsperspektiv, men Västra Götalandsregionen utreder just nu tillsammans med revisionen om det är nödvändigt att chefen attesterar. Den interna hanteringen som skulle krävas om Region Skåne inför förmånen fri sjukvård är inte inkluderad i kostnadsberäkningen ovan.

Pendlingsförmåner

En handfull regioner och landsting erbjuder olika sätt att pendla till och från arbetet, som medarbetaren även kan använda sig av på fritiden. Några av regionerna och landstingen gör det genom att erbjuda medarbetarna miljöbil som förmånsbil och andra genom att erbjuda förmånliga årskort inom kollektivtrafiken. Medarbetaren slipper betala hela summan för kollektivtrafikårskortet vid ett tillfälle utan kostnaden dras varje månad från lönen. Årskorten blir också billigare jämfört med att köpa tolv månadskort. En maximal kostnad för införande av månadskort som medarbetarförmån i Region Skåne uppgår till ca 280 miljoner kronor förutsatt att alla medarbetare nyttjar förmånen fullt ut. Medarbetare som tar del av förmånen kommer att bli förmånsbeskattade av Skatteverket. Det kommer även krävas en intern hantering av förmånen till exempel att varje förvaltning köper korten från Skånetrafiken och GSF Lön är behjälpliga med förmånsregistreringen. Kostnader för den interna hanteringen är inte inkluderade i ovan angivna summa.

Kostnadsberäkning

- 40 miljoner kronor per månad blir kostnaden om 33 517 medarbetare hämtar ut en biljett med giltighet i hela Skåne.
- Arbetsgivaravgifter på det (31,42%) blir cirka 12,5 miljoner kronor per månad.
- Det ger en årskostnad i arbetsgivaravgifter på cirka 125 miljoner kronor för 10 månader.
- En sommarbiljett som täcker upp de sista två månaderna kostar cirka 23 miljoner kronor.
- Arbetsgivaravgifter på kostnaden för sommarbiljetten blir cirka sju miljoner.
- Totalt en kostnad på cirka 132 miljoner kronor per år enbart i arbetsgivaravgifter.
- En sammanlagd kostnad inklusive kostnaderna för kort och arbetsgivaravgifter blir 280 miljoner kronor.

Till den summan tillkommer administration och administrativa kostnader för att hantera och erbjuda förmånen.

En förmån som bara två regioner och landsting erbjuder, men som just nu utreds hos betydligt fler regioner och landsting är att erbjuda medarbetaren förmånscykel. Förmånscykel kan innebära olika sorters cyklar, men det som efter en avstämning med aktuella regioner och landsting är mest efterfrågat är elcykel. I regeringens budgetförslag för 2018-2020 har pengar avsatts för en premie vid köp av elcykel på 25 % av inköpspriset. Erbjuder arbetsgivaren elcykel som förmånscykel går medarbetaren miste om en den statliga premien vilket i grunden inte gör denna förmån attraktiv för arbetstagaren.

Förmåner är skattepliktiga

Huvudregeln är att förmåner är skattepliktiga. Det härleds till att de betraktas som en ersättning för utfört arbete. Exempel på skattepliktiga förmåner är förmånsbil, förmånscykel och fri hälso- och sjukvård. Det finns även förmåner som inte är skattepliktiga. Det kan omnämnas som personalvårdsförmåner och beskattas inte. Det som utmärker personalvårdsförmånerna är att alla medarbetare ska ha samma möjlighet att ta del av dessa förmåner och att det ska gå att utnyttja dem på arbetsplatsen. Förmånerna får heller inte utgöra någon ersättning för utfört arbete. De fungerar istället som trivselskapande åtgärder som inte kan ersättas med pengar. Exempel på personalvårdsförmåner är kaffe och friskvård. Bruttolöneavdrag är inte enbart positivt om medarbetaren tjänar under 8,07 inkomstbasbelopp. Då leder bruttolöneavdraget till lägre sjukpenning, lägre närståendepenning, lägre föräldrapenning och lägre ersättning vid vård av sjukt barn.

Avslutning

Sifo ställde 2016 frågan om vilken löneförmån som var mest uppskattad och svaret var tydligt, tjänstepensionen. Därefter följde i tur och ordning friskvårdsbidrag, träning på arbetstid, tjänstebil, mobiltelefon, hushållsnära tjänster och fruktkorg. Framförallt var det personer som fyllt 50 år som värderade tjänstepensionen högt. Ställs frågan istället till yngre medarbetare (mellan 18 och 30 år) värdesätter de i tur och ordning gym, massör, städhjälp i hemmet, personlig tränare och psykolog.

Det är med andra ord viktigt att som arbetsgivare kontinuerligt se över sitt förmånserbjudande för att erbjuda sina medarbetare attraktiva förmåner. Förmånerna bör även vara utformade för att största möjliga andel medarbetare ska kunna ta del av förmånerna som erbjuds om intresse föreligger hos medarbetaren.

Ekonomiska konsekvenser och finansiering

Beskrivning ovan under respektive del

Juridisk bedömning

Samråd med regionjurist har inte bedömts nödvändig.

Miljökonsekvenser

Ärendet kan inte bedömas avseende detta.

Samverkan med berörda fackliga organisationer

Samverkan/MBL-förhandling är inte aktuell i nuläget.

Uppföljning

Uppföljning sker i samband med ordinarie verksamhetsuppföljning.

David Westlund
ordförande

Karin Melander
HR-direktör