

Stora skillnader i löneförmåner för Göteborgs stads anställda

18 aug 2020 Göteborgsposten. Författare: Arne Larsson

Fria Västtrafikkort, extra ersättning vid vård av barn, sjukvårdsförsäkringar. Eller ingenting alls. Stadens anställda har samma arbetsgivare - men stora skillnader i villkoren.

Medarbetare på Göteborgs hamn har förmåner värda 32 117 kronor mer än de som jobbar i en stadsdel - varje år. - Det som är så tråkigt är att vi som jobbar med mjuka arbeten värderas mindre, säger lokalvårdaren Anne Akujärvi.

Utöver de förmåner som är gemensamma för alla medarbetare i staden kan en medarbetare i Göteborgs Hamn AB ta del av personalförmåner för 32 117 kronor. Varje år.

För den förvaltning som ligger högst - Kretslopp och vatten - är motsvarande summa 14 835 kronor.

De flesta anställda i stadsdelarna har ingenting alls, utöver normen.

Anne Akujärvi, lokalvårdare och skyddsombud för Kommunal i Askim Frölunda Högsbo, ser detta som en del i ett större mönster.

- Det är aldrig okej att det är en sån skillnad. Men det är så det ser ut, mellan hårda jobb och mjuka jobb skiljer det enormt. Det har alltid varit sämre för oss som jobbar med mjuka grejer.

Bolagen mer generösa

Lönen är sämre. Personalförmånerna färre. Arbetsvillkoren tuffa.

- Det är jättesvårt att få någonting att klassas som en arbetsskada inom lokalvården. Då kallar de det förslitning. Du får inget för att slita ut din kropp, i våra yrken, säger hon.

Vi har de förmåner som vi anser är nödvändiga.

De kommunala bolagen ligger generellt högre än förvaltningarna när det kommer till personalförmåner. Mest generösa villkor har de anställda i Göteborgs hamn.

Anne Mari Fagerström, HR-specialist på företaget, säger att det är en förutsättning för att kunna rekrytera personal.

- Vi konkurrerar med den privata marknaden och har de förmåner vi anser nödvändiga för att klara av den kompetensförsörjning som vi behöver, för att kunna rekrytera bland annat ingenjörer, IT-specialister och logistikere.

Vill vara attraktiv

Någon jämförelse med hur det ser ut i stadens andra bolag eller förvaltningar har aldrig varit aktuellt att göra, säger hon.

- Vårt fokus är att vara en attraktiv arbetsgivare.

Vad tänker ni nu när ni sett hur det ser ut?

- Vi har inte hunnit sätta oss in i det och jag tycker inte att det är relevant för oss. Det viktiga för oss är att fokusera på vilka förmåner vi behöver ha, säger Anne Mari Fagerström.

Vad skulle det innebära om ni tvingas plocka bort förmåner?

- Det skulle nog innebära ganska stora konsekvenser. Jag tror att vi skulle få svårare att rekrytera. Vi letar personal på den privata marknaden och där är förmånerna en tillgång.

Frågan om att jämna ut skillnaderna mellan de anställda i staden väcktes redan 2009 i det som då hette personal- och arbetsmarknadsdelegationen. Det politikerna först fick upp ögonen för var att friskvårdsbidraget kunde variera från någon hundralapp i stadsdelarna till omkring 1 500 kronor i fackförvaltningar och bolag.

Allt extra skulle avvecklas

Sex år senare fattade kommunfullmäktige beslut om att bidraget skulle vara lika för alla, oavsett var i staden medarbetaren var anställd. Men fullmäktige ville gå längre än så: i beslutet från februari 2016 slås det fast att utbudet av personalförmånerna ska vara lika oavsett förvaltning eller bolag.

Och i april 2019 fattade kommunstyrelsen beslut om att avveckla alla personalförmåner som inte ingick i det grundutbud som var gemensamt för alla anställda i hela staden, och att det skulle ske under året.

En viss politisk turbulens utbröt efter beslutet.

Det var nämligen så att kommunstyrelsen inte visste vilka förmåner som fanns i stadens yviga flora av förvaltningar och bolag - och därmed kände politikerna inte till vad de fattat beslut om att plocka bort.

Så när ärendet nådde kommunfullmäktige klubbade man bara den delen av beslutet som handlade om att det skulle finnas ett basutbud till alla anställda - att plocka bort extraförmånerna fick vänta tills man hade koll på vilka de var.

Där är vi nu.

Lunch och sjukförsäkring

Den kartläggning som stadsledningskontoret gjort visar att stora delar av personalen har grundutbudet - det vill säga friskvårdsbidrag, cykelförmån och samtalsstöd vid behov - men inget utöver det.

Andra har lite mer. Det kan till exempel röra sig om möjlighet att träna på arbetstid, i några fall i en träningslokal på jobbet, subventionerad massage utöver det som ryms inom friskvårdsbidraget och betald anmälningsavgift till motionslopp.

Och några har ytterligare lite till. Som gratis Västtrafikkort, möjlighet att hyra semesterbostäder till lägre pris, subventionerad lunch, sjukförsäkring eller fri parkeringsplats. Däckförvaring. Biltvätt. Extra ersättning vid tjänsteresa och fri synundersökning. Eller möjlighet till extra ersättning vid vård av barn. Samt en del annat.

Bland förvaltningarna sticker Kretslopp och vatten ut mest. Här har varje medarbetare möjlighet att nyttja personalförmåner för 14 835 kronor varje år, utöver det som ryms inom basutbudet.

- Det är en känslig och svår fråga det här, konstaterar Marianne Erlandson, direktör på Kretslopp och vatten.

Ett tydligt könsmonster

Personalförmånerna följer ett tydligt könsmonster. I stadsdelarna - som i regel inte har några förmåner utöver basutbudet - är 80 procent av de anställda kvinnor. Mest förmåner finns i fackförvaltningar där männen är fler. I ett av de bolag som ligger allra högst är andelen män 68 procent.

Marianne Erlandson på Kretslopp och vatten tror att historiska orsaker ligger bakom att just de tekniska förvaltningarna sticker ut.

- Det är ju ändå så att vi konkurrerar på en lite annan marknad om våra medarbetare. Ser man till Kretslopp och vatten så har vi ett stort gäng som är projektledare och specialister inom VA, dricksvattenproduktion, avloppsfrågor, miljöfrågor - där konkurrerar vi både med entreprenörer och konsulter.

Går inte att förklara

Lotta Milleskog är HR-chef i stadsdelen Centrum, en av de förvaltningar där medarbetarna får hålla till godo med basutbudet. Hon deltog i arbetet med kartläggningen av personalförmåner och medger att hon trodde att det skulle skilja ännu mer än det gör.

- Men det är klart att det inte är önskvärt att det ser ut som det gör, med tanke på att det är samma arbetsgivare. Vissa saker sticker ut. Det går inte att förklara varför det ska vara skillnader på ett bolag och en stadsdel, säger hon.

Inte minst att de kvinnodominerade sektorerna ligger så långt efter har hon reagerat på.

"

- Det är inte alls bra. Vi borde vara en modern arbetsgivare, som kommit längre i den frågan, säger hon.

Och argumentet från bolagen och de tekniska förvaltningarna - att de inte skulle klara av att hitta medarbetare om de inte kunde erbjuda alla förmåner - tycker hon inte håller.

Samma argument är nästan mer giltigt hos oss.

- Jag har hört samma sak i många år, men vi har samma situation: vi har enorm brist på sjuksköterskor, vi har brist på undersköterskor och för att vi ska få personer till oss måste det yrket blir mer attraktivt. Jag har respekt för att bolag och tekniska förvaltningar sitter i den sitsen, men där kanske det handlar om enstaka personer med nyckelkompetens - våra volymer är så mycket större. Så samma argument är nästan mer giltigt hos oss.

Tonen har mjuknat

Under onsdagen ska frågan om personalförmåner upp i kommunstyrelsen på nytt. Politikerna vill fortfarande jämna ut skillnaderna. Men de låter inte lika tvärsäkra på att det verkligen kommer att bli så, som när frågan var upp i början av 2019, då det hette att allt som ligger utanför grundutbudet ska avvecklas under året.

- Vi vet att det varierar mycket och vi vill eftersträva en större likvärdighet. Det är ambitionen, men vi har inte landat i något konkret än, säger Nina Miskovsky, kommunalråd (M) och ansvarig för personalfrågor i kommunstyrelsen.

" Tidigare hette det att alla skulle ha samma förmåner - nu är det alltså större likvärdighet en ambition?

- Ambitionen är densamma fortfarande, men när man ser på det praktiska genomförandet så ser man att det i vissa fall blir sämre för våra medarbetare, utan att man vinner någonting på det.

Hon tar ett exempel: om det finns ett gym på en arbetsplats, och lokalen inte behövs till annat, så blir det ju inte bättre för någon om man tar bort det.

Vi är inte fullt jämställda i Sverige.

- Det får inte bli in absurdum heller. Jag tycker alltid att det ska vara pragmatik i vår politik, så jag gillar inte när det blir effekter som inte är de avsedda.

Allas insatser lika viktiga

Hur ser du på att manligt dominerade sektorer får så mycket mer än de där det jobbar mest kvinnor?

- Vi är inte fullt jämställda i Sverige. Det är ett tecken på det och det är en anledning till att vi vill ha en större likvärdighet. Vi jobbar ju också med att få bort osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor, och detta är en annan del i vår strävan att det ska bli mer likvärdigt.

Hur ser du på argumentet att de tekniska förvaltningarna och bolagen inte får tag på folk utan dagens förmåner?

- Vi vill vara en attraktiv arbetsgivare för alla, det är därför vi vill komma framåt i den här frågan, så att det blir mer rättvist - för allas insatser är lika viktiga. Jag förstår att det kan bli svårare att konkurrera om personal. Men jag tycker ändå att det ska vara mer likvärdigt.

"

Utgångspunkten för den politiska diskussionen är en avveckling av de förmåner som inte är gemensamma för alla medarbetare. Socialdemokraternas gruppleddare Jonas Attenius vill hellre se ett annat perspektiv.

- För mig kan en harmonisering vara att man höjer lägstanivån, så att alla får det bättre. Det är en viktig princip - som jag tycker att högerstyret missar. De ser det mer som att man ska sänka.

Värnar den svenska modellen

Det finns ytterligare en princip han värnar hårt i sammanhanget - en som gjorde att han såg det som helt uteslutet att börja plocka bort förmåner när ärendet var uppe senast, och kartläggningen inte var gjord. Det handlar om hur förmånerna har kommit till: en del av dem är framförhandlade mellan arbetsmarknadens parter och reglerade i kollektivavtal eller i lokala överenskommelser mellan arbetsgivare och fack.

- Vi kan inte genom ett klubbslag ta bort det som tillkommit förhandlingsvägen. Det vore att sätta den svenska modellen ur spel, säger Jonas Attenius.

Sluta applådera, ge oss mer i lön och bättre förmåner istället.

Nu kommer kommunstyrelsen sannolikt skicka ut ärendet på remiss till förvaltningar och bolag för att få en ny bedömning av vad det skulle innebära om man petade i förmånerna. Så lokalvårdaren Anne Akujärvi lär få vänta ett tag till på samma villkor som männen i de tekniska förvaltningarna.

- Nu säger de att vi är superhjältar också, men vi får inget för det. Nej, sluta applådera klockan åtta, ge oss mer i lön och bättre förmåner istället. Ta det vi gör på allvar.