

Mottagare
Regionstyrelsen

Återrapportering av uppdrag. Särskilda lönesatsningar på jämställdhet och bristyrken

Förslag till regionstyrelsen

- Informationen tas emot.

Sammanfattning

Det långsiktiga målet för lönebildningen inom Region Gotland är att ha marknadsmässiga och jämställda löner för att kunna attrahera, rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.

Regionstyrelseförvaltningen har i uppdrag att löpande vid budgetberedningen återkomma med statusrapport rörande arbetet kopplat till lönesatsningar på jämställdhet och bristyrken. Förvaltningen ska redovisa ett fördjupat underlag kring fördelning av lönesatsningar på jämställdhet och bristyrken, där fördelningen mellan jämställdhet och bristyrken framgår samt fördelning per yrkesgrupp. Förvaltningen ska också ta fram en struktur för uppföljning av lönesatsningar som ger förutsättningar att analysera utvecklingen inom samt mellan olika yrkesgrupper på längre sikt. Uppföljningen bör särskilt belysa utvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv.

Även hanteringen av särskilda lönesatsningar gällande jämställdhet och brist för år 2025 redovisas i detta ärende.

Ärendebeskrivning

Det långsiktiga målet för lönebildningen inom Region Gotland är att ha marknadsmässiga och jämställda löner för att kunna attrahera, rekrytera och behålla kompetenta medarbetare. I syfte att uppnå detta är det viktigt att löpande analysera och utvärdera behov av och medel som tilldelats för satsningar inom detta område.

Nedan redovisas ett underlag kring hur hela lönestrukturen behöver tas omhand i en löneprocess (lönens olika delar) samt ett fördjupat underlag kring fördelningen mellan jämställdhet och bristyrken med exempel på fördelning inom ett antal yrkesgrupper samt en uppföljning utifrån satsningar.

Lönens olika delar

Lön är ersättning för utfört arbete och kan delas upp i tre olika delar. Den största delen av lönen, 70-90% bestäms av de grundkrav som finns på

anställningen, arbetets innehåll och svårighetsgrad, utbildningsnivå, erfarenhet samt ansvar. I Region Gotland används arbetsvärderingssystemet BAS för att definiera detta. Nästa del i lönen styrs av marknaden (tillgången på arbetskraft, läget på arbetsmarknaden och demografi). Den tredje delen av lönen utgår ifrån individuell lönesättning (hur arbetet har utförts, ersättning för resultat, måluppfyllelse och yrkesskicklighet). Den delen tas om hand vid den årliga löneöversynen och består av uppskattningsvis 5-10% av medarbetarens totala lön.

När lönen bestäms måste hänsyn tas till både de centrala löneavtal som Region Gotland är bundet av och till diskrimineringslagens krav på jämställda löner. Skyldigheterna i diskrimineringslagen kommer genom ett EU-direktiv, lönetransparensdirektivet, förstärkas ytterligare under kommande år bland annat genom högre krav på att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att eliminera osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Löneavtalen

De centrala löneavtalen utgår från att lönen är ett styrmedel som ska stimulera till förbättringar av verksamheternas effektivitet, produktivitet och kvalitet. Arbetsgivaren har, enligt löneavtalen, stort ansvar för lönepolitiska bedömningar och för vilka åtgärder som behöver vidtas utifrån verksamheternas resultat och ekonomiska förutsättningar, samt behovet att kunna behålla och rekrytera medarbetare. Medarbetarna ska lönesättas individuellt och differentierat. Detta bidrar till att öka lönespridningen. Avtalen kan innefatta nivåer för lägsta garanterat utfall eller utrymme samt individgarantier som också behöver tas hänsyn till vid löneöversyn.

Sveriges kommuner och regioner (SKR) har hittills tecknat nya centrala löneavtal med fyra fackliga organisationer, Kommunal, Allmän kommunal verksamhet, Vårdförbundet och Akademikeralliansen. Avtalen är 2-åriga och gäller för perioden 2025-04-01–2027-03-31. Avtalen följer industrins märke och nivån har fastställts till 3,4 % för år 2025 och 3,0 % för år 2026, totalt 6,4 % över 2 år. Förhandlingar på central nivå fortsätter med Läkarförbundet och Sveriges Lärare. Alla avtal som är klara, utom ett, innehåller regler om löneutrymme i nivå med märket. Kommunals avtal innehåller en individgaranti och höjningar av lägsta löner på området.

Regionens arbete med jämställda löner, strukturer för att analysera inom och mellan yrkesgrupper

Region Gotland har under ett flertal år satsat på jämställd och marknadsanpassad lönebildning. Sedan 2017 har, utöver det generella löneökningstrymmet, totalt 123,6 miljoner kronor avsatts för framförallt satsningar på jämställda löner. Satsningar som också har varit nödvändiga för att kunna rekrytera och behålla medarbetare. Flera av yrkesgrupperna som erhållit medel för jämställda löner tillhör även bristyrkesgrupper.

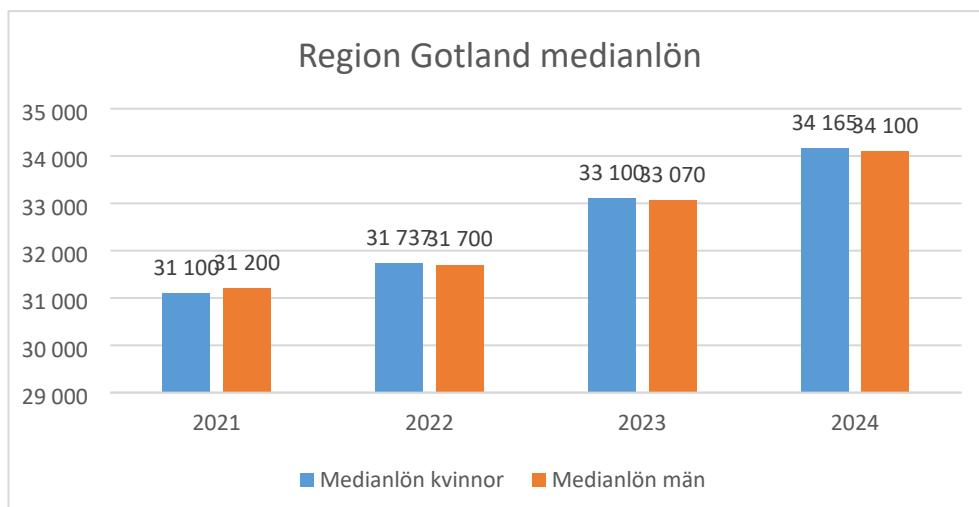
Inför 2024 års löneöversyn erhöll förvaltningarna en generell budget för personalkostnadsökningarna (3,4 %, 133,5 mnkr). Bedömningen var att alla nämnder behövde samma utrymme och skulle utifrån kompletterande analyser arbeta med lönestrukturer och prioriteringar utifrån jämställdhet och brist inom ramen för hela personalkostnadsökningen.

Lönesatsningar jämställdhet och brist 2017-2024

| År | Lönesatsningar jämställdhet och brist | Uppdelat jämställdhet/brist samt brist | Total budget för personalkostnadsökningar |
|------|---|--|--|
| 2017 | 13 mnkr | 10 + 3 mnkr | |
| 2018 | 22 mnkr | 16 + 6 mnkr | |
| 2019 | 19,2 mnkr | 14,6 + 4,6 mnkr | 102,2 mnkr |
| 2020 | 15 mnkr | 8 + 7 mnkr | 100 mnkr |
| 2021 | 18 mnkr | 6 + 12 mnkr | 94 mnkr |
| 2022 | 11,4 mnkr | 6,7 + 4,7 mnkr | 80 mnkr |
| 2023 | 25 mnkr | 12 + 13 mnkr | 125 mnkr |
| 2024 | 0 | | 133,5 mnkr |

Region Gotland gör varje år jämställdhetskartläggningar och analyser, både på förvaltningsnivå och på regionnivå, för att komma tillrätta med lönebilden och eventuellt osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Dessa jämställdhetskartläggningar och analyser har legat till grund för tidigare års äskande av lönemedel samt förvaltningarnas interna prioriteringsarbete inför varje löneöversyn.

Det går att se att jämställdhetskartläggningarna med efterföljande brist- och jämställdhetssatsningarna har gett effekt. 2019 var kvinnornas medianlön 95 % av männens. I november 2024 var medianlönen 34 165 kr för kvinnorna och 34 100 kr för männen. De senaste åren har männens och kvinnornas medianlön i stort sett legat på samma nivå. Vi kan dock konstatera att männens löner fortfarande är högre än kvinnornas i den 90:e percentilen.

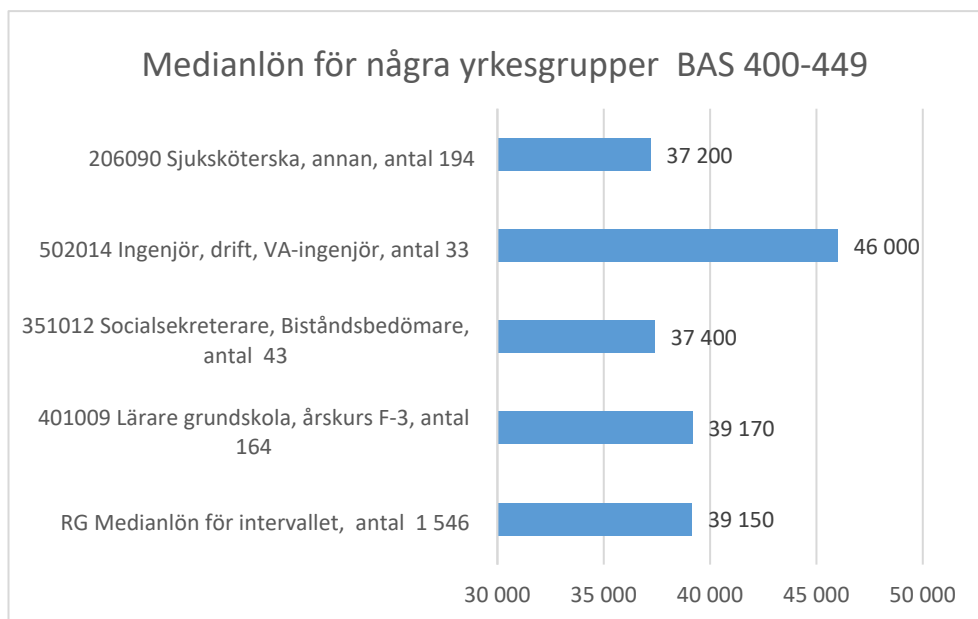


*Tabellen visar tillsvidareanställda kvinnors (4 567 st) medianlön i förhållande till tillsvidareanställda män (1 559 st).

Uppföljning av jämställdhetssatsningar

Yrkesgrupper som under ett flertal år har fått särskilda lönesatsningar på grund av jämställdhet är kvinnodominerade yrkesgrupper såsom sjuksköterskor, lärare, socionomer, arbets- och fysioterapeuter. Av statistiken för regionens samtliga löner går det att utläsa att det, på en regionövergripande nivå, inte längre är någon osaklig skillnad på mäns och kvinnors medianlön.

Utifrån den lönekartläggning som görs för hela regionen kan man dock utläsa att det fortfarande finns vissa löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrkesgrupper där medarbetarna utför arbeten som är att betrakta som likvärdiga men medarbetarna arbetar på olika förvaltningar. Dessa skillnader behöver följas upp och analyseras noga i samband med lönekartläggningarna som görs inom förvaltningarna. Att det framkommer en skillnad i lönenivå behöver inte alltid vara osakligt. Det kan vara marknaden som har styrt att lönerna för en viss yrkesgrupp har höjts för att kunna rekrytera och behålla dessa medarbetare. Det har till exempel under flera år gjorts bristyrkessatsningar på ingenjörer och tekniker på grund av marknads- och rekryteringsläget. Detta i sin tur påverkar då lönebildningen i arbetsvärderingsgruppen. Antalet medarbetare inom de olika yrkesgrupperna skiljer sig också åt och det påverkar statistiken.

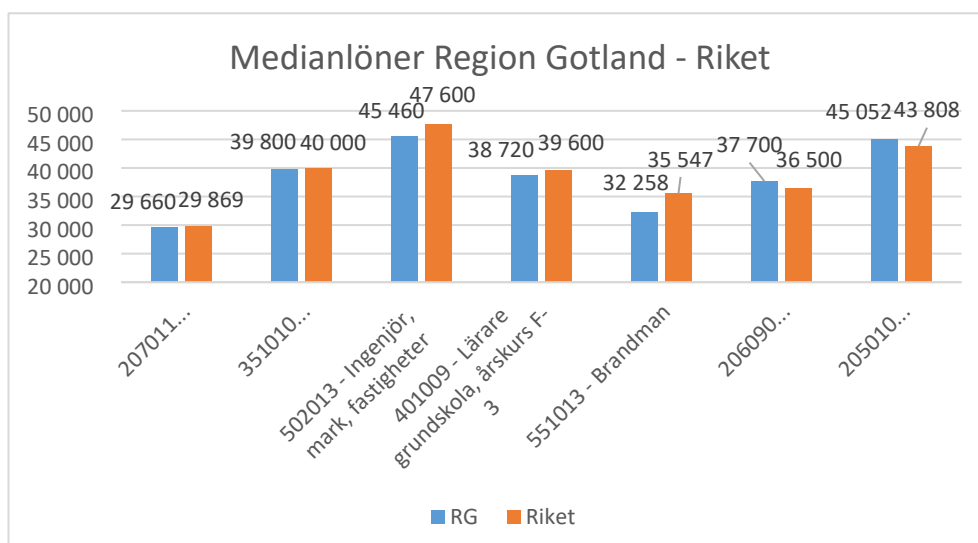


*Tabellen visar medianlönen för några av yrkesgrupperna inom BAS-intervallet 400-449. Medianlönen för samtliga medarbetare inom intervallet är 39 150 kr. Inom intervallet finns dock fortfarande löneskillnader mellan traditionellt manliga yrken och kvinnliga yrken. Trots lönesatsningar på sjuksköterskor, lärare och socialsekreterare så har ingenjörerna en högre medianlön.

Med stöd av de jämställhetskartläggningar som förvaltningarna gör varje år inom sina respektive verksamheter har man, inom förvaltningarna, även gjort lönesatsningar som har gett effekt. Det behövs fortsatta satsningar inom vissa förvaltningar samt även regionövergripande satsningar på jämställda löner utifrån den övergripande lönekartläggningen för att eliminera osakliga löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrkesgrupper med medarbetare som utför arbeten som är att betrakta som likvärdiga men arbetar på olika förvaltningar.

Inom regionen uppstår fler och fler bristyrken och samtliga förvaltningar lyfter att kompetensförsörjningen är en stor utmaning. Marknadens påverkan gör att lönebildningen trycks ihop, våra nyrekryterade medarbetare får ofta en högre ingångslön än vad medarbetare, som jobbat en tid har. Regionens lönestruktur påverkar möjligheten att kunna rekrytera med konkurrenskraftiga löner samt behålla medarbetare. Medarbetare som är intresserade av att arbeta inom regionens verksamheter som kommer från till exempel Stockholmsområdet har högre löner än vad Region Gotland kan erbjuda vilket riskerar att leda till att de avstår ifrån att ta erbjudande om arbete och flytta hit. Detta blir tydligt vid rekrytering av till exempel lärare och sjuksköterskor. Lönestrukturen är också ett hinder för medarbetare att göra en lönekarriär vilket bland annat kan påverka att medarbetare söker sig ifrån regionen. Dessa faktorer gör att det generella utrymmet för personalkostnadsökningarna även fortsättningsvis behöver ligga på en nivå så att regionen har konkurrenskraftiga löner.

De fleråriga satsningarna på jämställda löner och satsningar utifrån brist/behålla perspektivet har medfört att lönerna för regionens medarbetare har närmat sig rikets medianlöner för flera av regionens yrkesgrupper. Vid analyser av Sveriges kommuner och regioners (SKR) lönestatistik, från november 2024 konstateras att det fortfarande finns yrkesgrupper där det finns löneskillnader mellan regionens löneläge och rikets. Detta gäller framför allt i 90:e percentilen. Hänsyn ska dock tas till att antalet medarbetare i regionens yrkesgrupper är få i jämförelse med riket.



*Tabellen visar medianlönen i november 2024 för några av yrkesgrupper där Region Gotland gjort lönesatsningar utifrån jämställdhet- och brist/behålla perspektivet, i jämförelse med rikets medianlön.

Hantering av budgetanslag 2025 för särskilda lönesatsningar gällande jämställdhet och brist

Regionfullmäktige beslutade i samband med regionstyrelsens beslut om budget 2025 (2024-09-05 § 251) om en generell budgetkompensation för personalkostnadsökningar till nämnderna om 3,1 % vilket motsvarade ett belopp på 129,9 miljoner. Vidare beslutades det om ett belopp om 10,1 miljoner kronor att användas till en regionövergripande satsning på jämställda löner utifrån lönekartläggning av osakliga löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrkesgrupper samt även för att kunna omfördela medel för personalkostnadsökningar mellan nämnder utifrån utfallet av den centrala lönerörelsen 2025. Summan för särskilda satsningar behålls tills vidare centralt för att efter kompletterande analyser av lönekartläggning, löneläget och löneavtalen kunna fastställas och fördelas till nämnderna genom beslut av Regionfullmäktige under våren 2025.

Utifrån kompletterande analyser av lönekartläggning 2024, löneläget och löneavtalen 2025 föreslås att satsningen på 10 mnkr fördelas på så sätt att alla nämnder får en procentuellt lika fördelning att själva, inom respektive nämnds totala ram täcka kostnader för höjda avtal, brist och jämställdhetssatsningar. Denna hantering innebär att arbetet med prioriteringar görs på samma sätt som föregående år. Avtal, jämställdhetskartläggningar och analyser av brist kommer att ligga till grund för prioriteringsarbetet.

Bedömning

Regionstyrelseförvaltningen föreslår att regionstyrelsen tar emot informationen.

Beslutsunderlag

Regionstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 2025-04-16

Regionstyrelseförvaltningen

Stefan Hollmark
Regiondirektör

Lotta Israelsson
HR Direktör