

Mottagare  
Regionstyrelsen

## Uppdrag. Lönesatsning på jämställdhet och bristyrken

### Förlag till beslut

Regionstyrelsen beslutar att godkänna informationen.

---

### Sammanfattning

Regionstyrelsen har gett regionstyrelseförvaltningen i uppdrag att löpande vid budgetberedningen återkomma med statusrapport rörande arbete kopplat till lönesatsning 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 och dels 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.

Det långsiktiga målet för lönebildningen i Region Gotland är att ha marknadsmässiga och jämställda löner så det är möjligt att attrahera, rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.

Även en redovisning kring behoven inför budgetberedningen 2023 görs.

### Ärendebeskrivning

Det långsiktiga målet för lönebildningen i Region Gotland är att vi har marknadsmässiga och jämställda löner så vi kan attrahera, rekrytera och behålla kompetenta medarbetare. 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.

### *Lönens olika delar*

Lön är ersättning för utfört arbete och kan delas upp i tre olika delar. Den största delen av lönen, 70-90% består av vilka grundkrav som finns på anställningen, arbetets innehåll och svårighetsgrad, utbildningsnivå, erfarenhet och ansvar. I Region Gotland använder vi oss av arbetsvärderingssystemet BAS för att definiera detta.

Nästa del är marknaden, tillgången på arbetskraft och storleken på den delen av lönen varierar utifrån läget på arbetsmarknaden och demografin. Inför årets

beräkning av behov av lönedel för att kunna rekrytera och behålla medarbetare tillhör mer än hälften av våra medarbetare yrkesgrupper som är svåra att rekrytera. Inom regionen får vi fler och fler bristyrken och samtliga förvaltningarna 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, och vi måste satsa lönedel för att kunna behålla våra medarbetare. Lönebildningen på Gotland, till exempel för ingenjörer påverkar möjligheten att kunna rekrytera med konkurrenskraftiga löner samt behålla medarbetare. Medarbetare som är intresserade av att arbeta på Gotland och som kommer från Stockholmsområdet har högre löner än vad vi kan erbjuda och i och med det avstår att flytta hit. Detta kan vi se vid rekrytering av till exempel lärare och sjuksköterskor.

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 kanske 5-10% av medarbetarens totala lön.

Utöver detta har vi att ta hänsyn till både våra löneavtal och diskrimineringslagens krav på jämställda löner.

### ***Våra löneavtal***

Våra löneavtal utgår ifrån att lönen är ett styrmedel som ska stimulera till förbättringar av verksamheternas effektivitet, produktivitet och kvalitet. Arbetsgivaren har enligt löneavtalet stort ansvar för lönepolitiska bedömningar och 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 för att på så sätt uppnå syftet med att öka lönespridningen. Våra avtal kan också innefatta nivåer för lägsta garanterat utfall som vi behöver förhålla oss till.

De centrala löneavtalen, förutom Akademikeralliansen som har ett tillsvidareavtal, löper ut 2024-03-31 och ska då omförhandlas av centrala parter. De centrala löneavtalen regleras utifrån nivån på det så kallade ”märket” och nivån för 2024 har fastställts till 3,3%.

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

Region Gotland gör varje år jämställdhetskartläggningar och analyser, både på förvaltningsnivå och på regionnivå, för att komma tillrätta med lönebildningen och för att det inte ska finnas några osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Dessa jämställdhetskartläggningar och analyser ligger till grund för äskande av lönedel inför den årliga budgetberedningen samt förvaltningarnas interna prioriteringsarbete inför varje löneöversyn. Förvaltningarna har startat upp så kallade ”lönegrupper” där HR-chef för en

dialog med de fackliga företrädarna kring behov av prioriteringar utifrån lönekartläggningarna och rekryteringsutmaningarna.

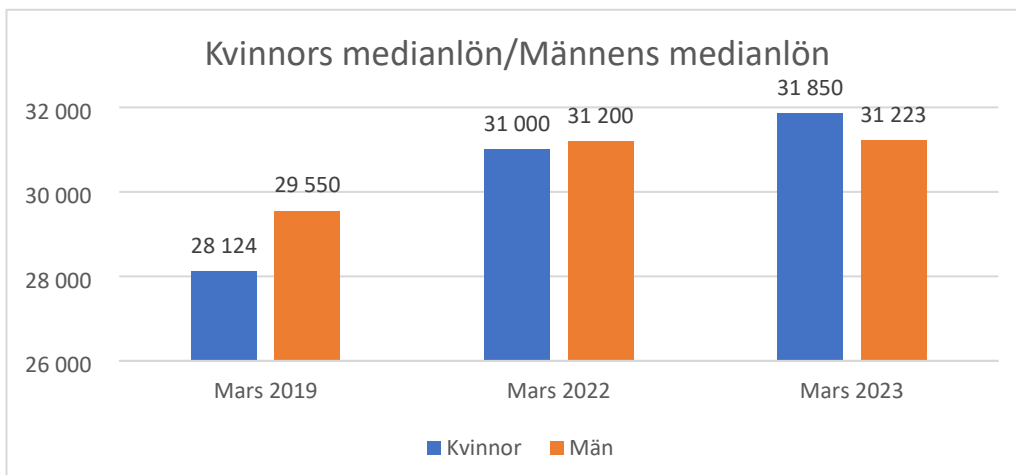
Regionen har under ett flertal år satsat på jämställd och marknadsanpassad lönebildning. Sedan 2017 har, utöver det generella löneökningstrycket, totalt 123,6 miljoner kronor avsatts för framförallt satsningar på jämställda löner. Satsningar som också har varit nödvändiga för att kunna rekrytera och behålla medarbetare. Under de senaste åren kan vi konstatera att svårigheterna att rekrytera och behålla medarbetare har krävt satsningar även inom dessa områden. Flera av yrkesgrupperna där vi satsats medel för jämställda löner tillhör även bristyrkesgrupper.

Vi kan se att satsningarna har gett effekt. 2019 var kvinnornas medianlön 95% av männens. I mars 2023, efter 2022 års löneöversyn, är kvinnors medianlön i samma nivå och till och med något högre än männens. Vi kan dock konstatera, när vi ser på den 90:e percentilen på totalen, att männens löner fortfarande är högre än kvinnornas. Det gäller även kvinnornas medellön, som är 95% av männens.

#### Lönesatsningar jämställdhet och brist 2013-2023

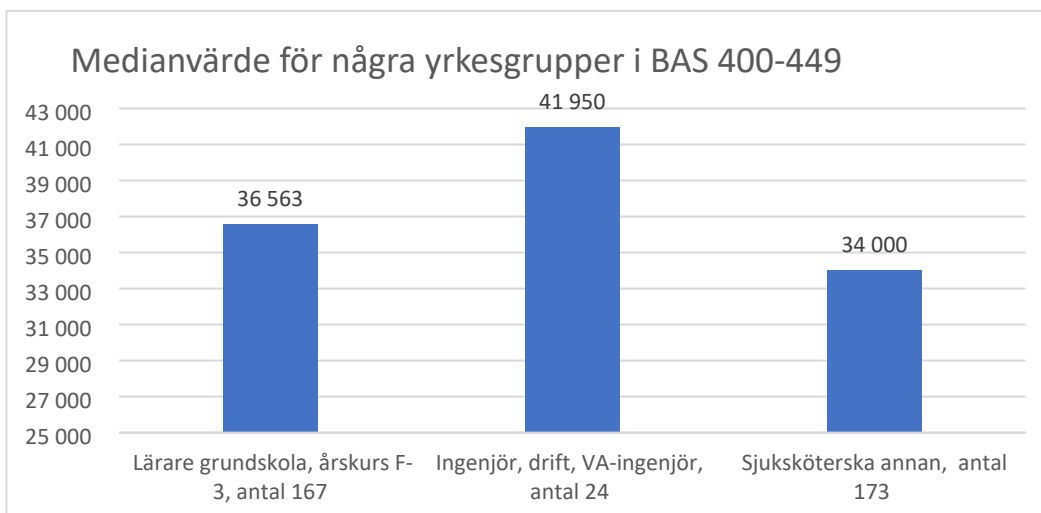
År	Lönesatsningar jämställdhet och brist	Uppdelat jämställdhet/brist samt brist	Total budget för personalkostnadsökningar
2013	13 mnkr		
2014	16 mnkr		
2015	13 mnkr		
2016	0		
2017	13 mnkr	10 + 3 mnkr	
2018	22 mnkr	16 + 6 mnkr	
2019	19,2 mnkr	14,6 + 4,6 mnkr	102,2 mnkr
2020	15 mnkr	8 + 7 mnkr	100 mnkr
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

Tabellen nedan visar tillsvidareanställdas kvinnors (antal 2023: 4 466) medianlön i förhållande till tillsvidareanställda män (antal 2023: 1 528).



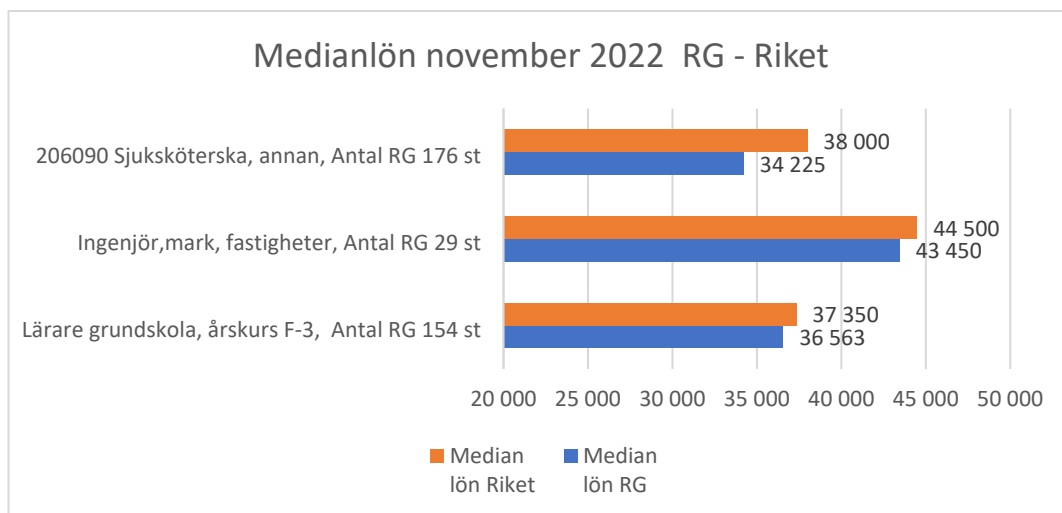
### Uppföljning av jämställdhetssatsningar

Yrkesgrupper som har fått särskilda lönesatsningar på grund av jämställdhet är till exempel sjuksköterskor, lärare, socionomer, arbets- och fysioterapeuter och vissa handläggargrupper. Dessa grupper har regionen satsat på under en längre tid. Ser vi på regionens samtliga löner så kan vi utläsa ur statistiken att det på en övergripande nivå inte längre är någon skillnad på mäns och kvinnors medianlön. Det finns dock ännu skillnader mellan yrkesgrupper inom samma arbetsvärderingsgrupp, som vi måste fortsätta satsa på. Att det kan finnas en skillnad behöver inte alltid vara osaklig, utan det kan vara marknaden som har styrt att vissa yrkesgrupper måste höjas för att kunna rekrytera och behålla medarbetare. Vi har till exempel under flera år behövt göra bristyrkessatsningar på ingenjörer 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 påverkar statistiken.



Jämställdhetsatsningarna har gett effekt, men vi kan konstatera att många av de yrkesgrupper som förvaltningarna lyfter upp för jämställdhetsatsningar även är grupper där det är svåra rekryteringsmöjligheter, såsom till exempel lärare och sjuksköterskor. Just nu styr marknaden våra löner och de största satsningarna behövs utifrån både jämställdhet och bristperspektivet.

De fleråriga satsningarna på jämställda löner samt utifrån brist/behålla perspektivet har medfört att lönerna för regionens medarbetare närmar sig rikets medianlöner för flera av våra yrkesgrupper. Vid analyser av SKR's lönestatistik för år 2022 kan vi se att i vissa av våra yrkesgrupper, där medianlönen tidigare varit i nivå med rikets, nu ligger under rikets medianlön. Detta är under det år då Region Gotland lade 80 mnkr i lönebudgeten. Det skulle kunna tolkas som att flera regioner/kommuner har haft fortsatta högre lönesatsningar och att regionen trots lönesatsningar tidigare är direkt halkat efter.



Tabellen visar medianlöner för några av de yrkesgrupper som erhållit jämställdhets- och bristyrkesatsningar i jämförelse med rikets medianlön. Antalet medarbetare inom regionens yrkesgrupper är dock väldigt få, så det är svårt att göra för stora statistiska slutsatser.

### **Budget för personalkostnadsökningar 2024**

Regionen har flera bristyrken och för att kunna rekrytera och behålla medarbetare måste vi fortsätta lönesatsningarna för att kunna konkurrera med marknadsmässiga löner.

Kompetensförsörjningen av våra verksamheter är en av de största utmaningarna för offentlig verksamhet. Vi vet att vård och omsorgsbehovet ökar i befolkningen med anledning av att vi blir fler äldre och att vi behöver rekrytera fler medarbetare. Löneläget tillsammans med arbetsmiljön kommer vara den viktigaste delen i att kunna attrahera och behålla medarbetare till våra uppdrag. Kan vi inte rekrytera medarbetare ökar trycket på de medarbetare som finns i verksamheterna, vi får en sämre arbetsmiljö och i och med det

svårare att behålla våra medarbetare. En riktning som kommer kosta ännu mycket mer än lönekostnadsökningarna.

Inför 2024 står vi dessutom inför flera osäkra faktorer gällande löneökningsbehovet. De centrala löneavtalen löper ut 2024-03-31 och ska då omförhandlas av centrala parter. Löneökningarna i de centrala löneavtalen regleras utifrån nivån på det så kallade ”märket” som sätts av industrins parter. Nivån på märket har fastställts för år 2024 och landade på 3,3%. Vi kan också anta att de fackliga organisationer som 2023 års löneöversyn fick lägre löneökningar än 2023 års märke, 4,1%, kan komma att kräva kompensation för detta. Vi kan även anta att den höga inflationstakten kommer att påverka 2024 års löneöversynsförhandlingar och förväntningarna från de fackliga organisationerna.

Marknaden och konsult- och bemanningsföretagen driver löneutvecklingen genom att erbjuda väsentligt högre löner för samma uppdrag, vilket bland annat innebär att ingångslöner trycks upp och det i sin tur påverkar lönestrukturen och lönespridningen i våra yrkesgrupper samt ökar förväntningarna bland övriga medarbetare.

Inför år 2024 har förvaltningarna analyserat och identifierat behovet av lönepåslag utifrån bristsituation samt utifrån jämställdhetskartläggningen. Vi kan konstatera att fler och fler av våra yrkesgrupper är svårrekryterade och bemanningsläget är tufft inom många verksamheter. Tillsammans med osäkerhetsfaktorerna inför löneöversyn 2024 så har vi bedömt att löneökningsbehovet behöver ligga på minst samma nivå som 2023, cirka 3,4% (133,5 mnkr).

I och med dessa osäkerhetsfaktorer så bedöms det som att alla förvaltningar behöver samma utrymme för att utifrån kompletterande analyser och ställningstagande efter löneöversyn 2023 arbeta med lönestruktur och prioriteringar utifrån både jämställdhet och bristyrkessatsningar inom hela ramen för personalkostnadsökningarna.

### **Bedömning**

Regionstyrelseförvaltningens bedömning är att lönebildningen är ett mycket viktigt verktyg för att möta kompetensförsörjningsutmaningen. Medel behöver avsättas såsom förslaget för att inte få nya kostnader för personalomsättning och vakanser.

Regionstyrelseförvaltningens bedömning är även att satsningarna inom jämställdhet och brist har gett resultat inom flera av våra yrkeskategorier. Det finns en struktur för uppföljning av lönesatsningar som ger förutsättningar att analysera utvecklingen inom samt mellan olika yrkesgrupper. Arbetet med jämställda löner och bristyrkessatsningarna är viktigt och behöver fortsätta.

Regionstyrelseförvaltningen

Torsten Fleming  
Tf regiondirektör