

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

Även en redovisning kring behoven inför budgetberedningen 2025 görs.

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.

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. 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 ska hänsyn tas till både löneavtal och diskrimineringslagens krav på jämställda löner.

Löneavtalen

Löneavtalen 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. Avtalen kan också innefatta nivåer för lägsta garanterat utfall eller utrymme som också behöver tas hänsyn till.

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

Förutsättningarna för 2024 års löneöversynsförhandlingar har varit utmanande för de centrala parterna. I slutet på mars tecknades ettåriga löneavtal med AKV, (Allmän kommunal verksamhet, dvs Vision, Ledarna och SSR), Akademikeralliansen och Läkarförbundet. Löneöversynsförhandlingarna med Kommunal och Sveriges Lärare avslutades på central nivå i mitten på mars och även där blev löneavtalen ettåriga. Löneöversynsförhandlingar pågår med Vårdförbundet, som har varslat om stridsåtgärder som träder ikraft i slutet på april om inte parterna har kommit överens innan dess.

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

Regionen 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 där vi satsat medel för jämställda löner tillhör även bristyrkesgrupper.

Inför 2024 års löneöversyn gjordes bedömningen att det fanns så många osäkra faktorer kring löneökningens behovet (bl a de centrala löneavtalen samt rekryteringsläget). Förvaltningarna erhöll därför en generell budget för personalkostnadsökningar, (3,4% , 133,5 mnkr) som också skulle innefatta olika satsningar på jämställdhet och brist.

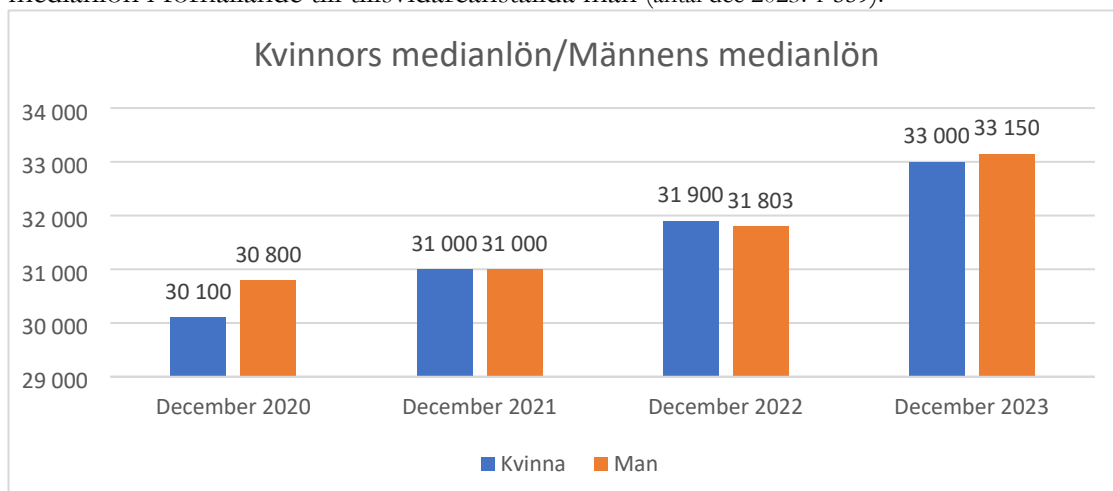
Lönesatsningar jämställdhet och brist 2013-2024

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
2024	0		133,5 mnkr

Region Gotland gör varje år jämställdhetskartläggningar och analyser, både på förvaltningsnivå och på regionnivå, för att komma tillrätta med lönebilderna och eventuellt osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Dessa jämställdhetskartläggningar och analyser har legat till grund för tidigare års äskande av löneåtgärder samt förvaltningarnas interna prioriteringsarbete inför varje löneöversyn. Förvaltningarna har även så kallade ”lönediskussionsgrupper” där HR-chef för en dialog med de fackliga företrädarna kring behov av prioriteringar utifrån lönekartläggningarna och rekryteringsutmaningarna.

Det går att se att brist- och jämställdhetsåtgärder har gett effekt. 2019 var kvinnornas medianlön 95% av männens. De senaste åren har männens och kvinnornas medianlön varit på i stort sett på samma lönenivå. I december 2023 var medianlönen 33 000 kr för kvinnorna och 33 150 kr för männen. Vi kan dock konstatera, att männens löner fortfarande är högre än kvinnornas på den 90:e percentilen.

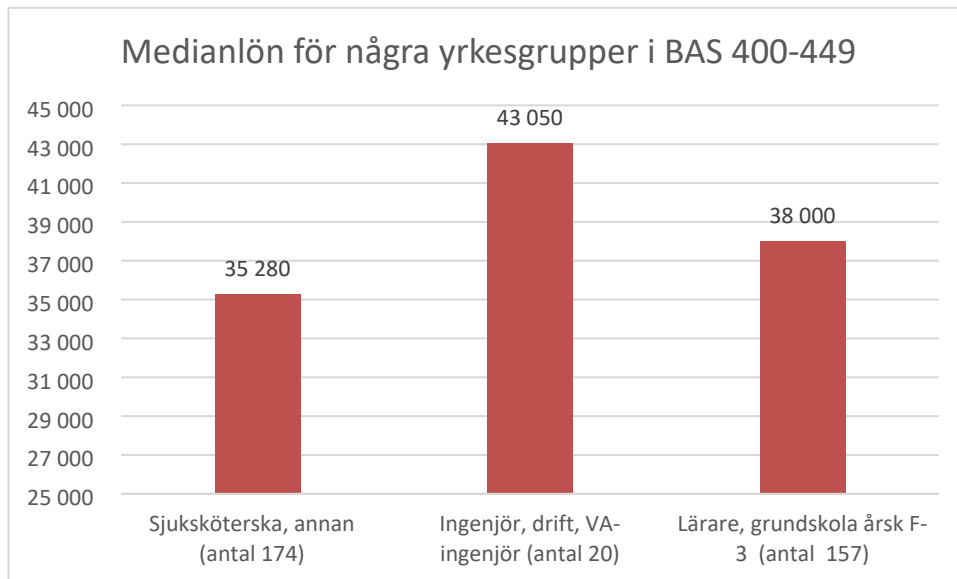
Tabellen nedan visar tillsvidareanställdas kvinnors (antal dec 2023: 4 506) medianlön i förhållande till tillsvidareanställda män (antal dec 2023: 1 559).



Uppföljning av jämställdhetsåtgärder

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

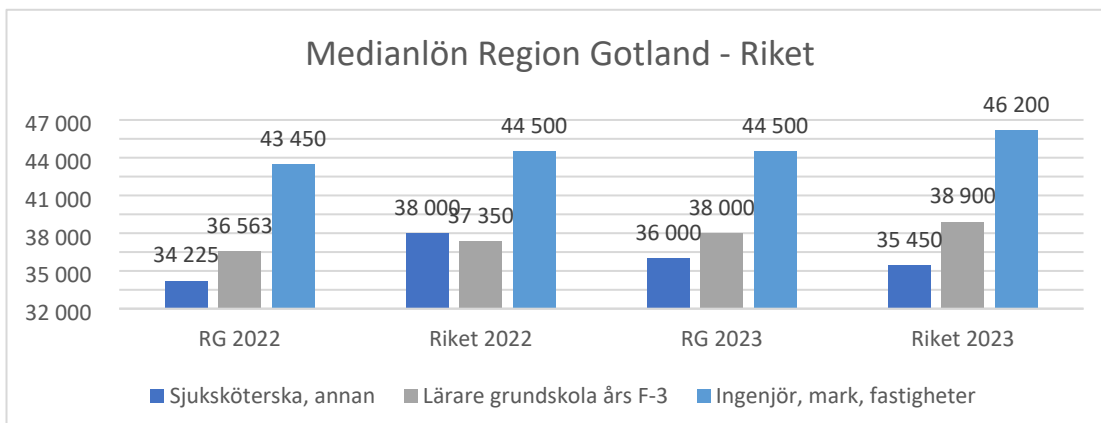
Utifrån lönekartläggningen finns dock fortfarande vissa löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrkesgrupper med medarbetare som utför arbeten som är att betrakta som likvärdiga men arbetar på olika förvaltningar. Dessa skillnader behöver följas och analyseras noga efter årets löneöversyn. Att det kan finnas en skillnad behöver inte alltid vara osaklig, utan det kan vara marknaden som har styrt att lönerna för vissa yrkesgrupper måste höjas för att kunna rekrytera och behålla medarbetare. Vi har till exempel under flera år gjort bristyrkessåtgärder på ingenjörers löner 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.



Förvaltningarna gör inom sina verksamheter jämställdhetskartläggningar och satsningar som har gett effekt. Men det behövs fortsatta regionövergripande satsningar på jämställda löner utifrån lönekartläggningen för att förhindra 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. Lönebildningen på Gotland, för till exempel 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 Region Gotland kan erbjuda och i och med det avstår att flytta hit. Detta blir tydligt vid rekrytering av till exempel lärare och sjuksköterskor. Detta medför 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 samt utifrån brist/behålla perspektivet har medfört att lönerna för regionens medarbetare närmar sig rikets medianlöner för flera av våra yrkesgrupper. Vid analyser av Sveriges kommuner och regioners (SKR) lönestatistik, från november 2023 går det att se att det fortfarande finns löneskillnader mellan regionen löneläge och rikets i flera av våra yrkesgrupper. Hänsyn ska dock tas till att antalet medarbetare i regionens yrkesgrupper är få i jämförelse med riket.



Tabellen visar medianlöner för år 2022 och 2023 för några av de yrkesgrupper som erhållit jämställdhets- och bristyrkessatsningar 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 2025

Kompetensförsörjningen av verksamheterna är en av de största utmaningarna för offentlig verksamhet. Vård och omsorgsbehovet ökar i befolkningen med anledning av att antalet äldre ökar och att fler medarbetare behöver rekryteras. Löneläget tillsammans med arbetsmiljön kommer vara den viktigaste delen i att kunna attrahera och behålla medarbetare till alla uppdrag. Kan inte medarbetare rekryteras ökar trycket på de medarbetare som finns i verksamheterna, vilket genererar en sämre arbetsmiljö och i och med det svårare att behålla medarbetare. En riktning som kommer kosta ännu mycket mer än lönekostnadsökningarna.

Även inför 2025 års löneöversyn finns det flera osäkra faktorer gällande löneökningsbehovet. De centrala löneavtal som färdigförhandlats under våren 2024 är ettåriga och löper ut 2025-03-31 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 och nivån på märket ska omförhandlas för år 2025. Marknaden och konsult- och bemanningsföretagen driver löneutvecklingen genom att erbjuda väsentligt högre löner för samma uppdrag, vilket bland annat innebär att ingångslönerna trycks upp och det i sin tur påverkar lönestrukturen och lönespridningen i yrkesgrupperna samt ökar förväntningarna bland övriga medarbetare.

Det kan konstateras att fler och fler av yrkesgrupperna är svårrekryterade och bemanningsläget är tufft inom många verksamheter. Tillsammans med osäkerhetsfaktorerna inför löneöversyn 2025 så görs bedömningen att löneökningsbehovet behöver ligga på minst samma nivå som 2024, cirka 3,3% (140,0 mnkr). I dessa 140 mnkr föreslår regionstyrelseförvaltningen att en regionövergripande satsning för jämställda löner sparas centralt för att efter analyser av löneläget och löneavtalen fastställas och fördelas till förvaltningarna efter budgetberedningen.

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.

Beslutsunderlag

Regionstyrelseförvaltningens tjänsteskrivelse 2024-04-17

Regionstyrelseförvaltningen

Stefan Hollmark
Regiondirektör

Lotta Israelsson
HR-direktör