



Naturvetarnas yrkanden i lönerevision 2024

Naturvetarna organiserar bland annat livsmedelsinspektörer, miljöinspektörer, miljö- och hälsoskyddsinspektör, avfallsingenjörer, gis-ingenjörer, hållbarhetsstrateger, kemister, kommunekologer, landskapsarkitekter, lärare, miljöingenjörer, miljösamordnare, miljöstrateger, miljöutredare, naturvårdshandläggare, VA-ingenjörer och medlemmar med andra likvärdiga titlar samt dietister och laboratoriepersonal.

Alla dessa professioner är nyckelpersoner och ytterst viktiga för att arbetsgivaren ska kunna bedriva sin verksamhet och på så sätt kunna möta både dagens och framtidens behov och utmaningar. Flera av professionerna, som bland annat inspektörer, arbetar dessutom med myndighetsuppgifter, uppgifter som arbetsgivaren är skyldig att utföra.

Det är brist på erfarna inspektörer och dietister på arbetsmarknaden och därför svårt att rekrytera dessa. För att säkra kompetensen krävs flera insatser som handlar om att skapa bra och attraktiva arbetsplatser med goda lönevillkor. Det innebär bland annat att lönestrukturen ska vara hållbar, med en löneutveckling över tid. Naturvetarnas professioner är förhållandevis små hos er och belastar därmed löneutrymmet marginellt. Särskilt viktigt är det att titta på de som har varit anställda länge så att även de omfattas av satsningar på lönespridning.

Naturvetarna menar också att det är viktigt att arbetsgivaren även kan behålla samt anställa ny personal som har expertkompetensen klimat och miljö eftersom den kompetensen krävs för att driva klimatarbetet framåt. En grön och digital omställning krävs inom alla samhällssektorer. Naturvetarna anser att akademisk utbildning ska löna sig. Akademiker löser inte bara dagens problem utan även framtidens utmaningar.

Yrkanden

Naturvetarna yrkar att en prioritering görs av de professioner som vilar på en naturvetenskaplig grund, i inledningen nämns exempel på sådana tjänster.

Svar AG: Inga särskilda prioriteringar görs på central eller politisk nivå. Det ingår varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar.

Naturvetarna yrkar att arbetsgivaren arbetar fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen. Dessa riktlinjer ska vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen för att bidra till det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat.

Svar AG: I våra överläggningsnoteringar framgår bedömningskriterier för lönesättning.

Lönesättande chefer

Naturvetarna yrkar att de lönesättande cheferna har mandat för lönesättningen.

Svar AG: Det ingår varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar, varje chef har mandat att sätta lön för sina medarbetare.

Naturvetarna yrkar att de lönesättande cheferna har adekvat utbildning i lönesättning och samtalsmetodik samt att de får en repetition av utbildningen innan de håller 2024 års lönesamtal med våra medlemmar.

Svar AG: Utbildning erbjuds årligen för chefer i lönebildning, fokus på dessa utbildningar är hur vi i Nacka arbetar med löneöversynsprocessen, våra bedömningskriterier, hur dessa tillämpas som exempel.

Naturvetarna yrkar att innehållet från löneöverläggningen ska göras känt för alla berörda lönesättande chefer.

Svar AG: Överläggningsnoteringar samt yrkanden och arbetsgivarens svar på dessa görs tillgängliga för alla chefer och medarbetare genom att de publiceras på vår webb.

Dialogen om ny lön

Naturvetarna yrkar att Naturvetarnas medlemmar i sitt lönesamtal från sin lönesättande chef ska få besked om följande:

- Hur förslaget till ny lön förhåller sig till medlemmens prestation utifrån lönekriterierna samt till ansvaret och graden av komplexitet i tjänsten.
- Vad medlemmen ska göra för att kunna få en bättre löneutveckling.

Svar AG: Arbetsgivaren instämmer i att det är viktigt att ny lön knyts ihop med chefens bedömning av medarbetarens prestation kopplat till de satta målen och de bedömningskriterier som finns beskrivna i medarbetarpolicyn (se punkt 1.2 i överläggningsnoteringarna). Vikten av detta tydliggörs på de löneseminarier som kommer att hållas för chefer.

Naturvetarna yrkar att sjuk- och föräldralediga medlemmar ska erbjudas lönesamtal.

Svar AG: I överläggningsnoteringarna framgår att:

- Löneöversynen för *föräldralediga* medarbetare ska genomföras utifrån individuell bedömning *som om medarbetaren har arbetat*.
- Intentionen är att utvecklingssamtal och lönesamtal ska genomföras med medarbetare som är föräldralediga.
- Det är naturligt att *uppmärksamma medarbetare som är frånvarande på grund av sjukledighet*.

Naturvetarna yrkar att sjuk- och föräldralediga, för det undantagsfall lokal löneöversyn är klar senare än 1 april, ska kompenseras med ett tilläggsbelopp för det bortfall som sker vid beräkning av SGI. Kompensationen ska ske enligt dåvarande SKL:s skrift: "*Löneavtalets grunder och intentioner: En vägledning av löneavtalens gemensamma grunder, uppbyggnad, innehåll och intentioner - avsnitt Retroaktiva lönehöjningar samt reglerna om ändring av sjukpenninggrundande inkomst (SGI) m.m. på sida 26-27.*" Skriften finns på följande länk: [Kommentar till löneavtalen - Löneavtalets grunder och intentioner.pdf \(skr.se\)](#)

Svar AG: Ej aktuellt då vi betalar ut ny lön i april.

Fördelning av utrymmet

Naturvetarna yrkar att fördelningen ska ske utifrån principerna i löneavtalet och inte utifrån en procentberäkning på lönesumman för medlemmarna i respektive kollektiv per enhet. (se HÖK-T Bilaga 5, Analys av löner).

Svar AG: Inga särskilda prioriteringar görs på central eller politisk nivå. Det ingår varje chefsuppdrag att budgetera för löneökningar. Således har vi ingen "pott" eller % som cheferna ska förhålla sig till.

Ökad lönespridning

Naturvetarna yrkar att arbetsgivaren aktivt arbetar för en ökad motiverad lönespridning och sätter upp såväl lång- som kortsiktiga mål för detta, där det blir tydligt att yrkesskicklighet, prestation, kompetens och ansvarstagande värdesätts. Ett bra hjälpmedel kan vara eventuella befintliga kompetens- och karriärstegar.

Svar AG: Nacka kommuns medarbetarpolicy är utgångspunkten för hur chefer ska agera i löneöversynsprocessen utifrån de lönegrundande principerna, HÖK och diskrimineringslagen samt Nacka kommun bedömningskriterier, kommunens interna lönestruktur och rollens komplexitet. Vid de löneseminarier som kommer att genomföras för chefer inför upptakten av löneöversynen kommer arbetsgivaren att ge tydliga exempel som stöd för chefers lönesättning utifrån olika arbetsuppgifters komplexitet såsom lönesättning av t ex medarbetare och gruppledare inom olika områden.

Naturvetarna yrkar att arbetsgivaren aktivt ska arbeta med att öka differensen mellan 10:e och 90:e percentil inom respektive yrkesgrupp så att lönen för en enskild medarbetare under en yrkeskarriär minst ska kunna fördubblas.

Naturvetarna anser att akademisk utbildning ska löna sig. Akademiker löser inte bara dagens problem utan även framtidens utmaningar.

Svar AG: Nacka kommuns medarbetarpolicy är utgångspunkten för hur chefer ska agera i löneöversynsprocessen utifrån de lönegrundande principerna, HÖK och diskrimineringslagen samt Nacka kommun bedömningskriterier, kommunens interna lönestruktur och rollens komplexitet. Vid de löneseminarier som kommer att genomföras för chefer inför upptakten av löneöversynen kommer arbetsgivaren att ge tydliga exempel som stöd för chefers lönesättning utifrån olika arbetsuppgifters komplexitet såsom lönesättning av t ex medarbetare och gruppledare inom olika områden.