



Verksamhetsberättelse för Saco-föreningen vid SLU – verksamhetsåret 2019-2020

Saco-föreningens styrelse har under verksamhetsåret 2019-2020 haft följande sammansättning:

Lars Lundqvist, ordförande (Umeå)	Maja Reizenstein, 1:e vice ordf. (Drottningholm)
Andrus Kangro, 2:e vice ordf. (Alnarp)	Katja Puustinen, sekreterare (Uppsala)
Peder Axensten (Umeå)	Örjan Berglund (Uppsala)
Annelie Carlsson (Skara)	Larisa Gustavsson (Alnarp)
Tobias Hägglund (Uppsala)	Maja Malmberg (Uppsala)
Joel Markgren (Alnarp)	

Malin Hagberg Gustavsson har representerat oss i FN-VH.

Allmänt

Det senaste året har bjudit på flera speciella händelser och processer som har påverkat det fackliga arbetet på olika sätt. De stora uppsägningarna på Artdatabanken genererade både artiklar i dagspressen och en extern genomlysning av arbetsmiljön på Artdatabanken. En situation med personkonflikt och arbetsmiljöproblem vid Akvatiska resurser växte till helt orimliga proportioner och hamnade på såväl rektors som polisens bord, men utan åtgärder. Efterspelet är dock inte klart än.

Dessa och andra ärenden ledde under året till en tidvis ganska infekterad stämning mellan Saco-föreningen och SLU:s HR-avdelning. Vi har upplevt att SLU blivit irriterade när vi stått fast vid vår uppfattning i frågor som vi anser som viktiga. Det ledde i flera fall till att frågor hänsköts till centrala förhandlingar eller att SLU fick göra s.k "utköp", dvs anställda blev uppsagda med förmånligare villkor än vid en normal uppsägning.

Under våren hölls ett par möten med HR för att diskutera "relationen" mellan fack och arbetsgivare men coronapandemin har gjort att HR tvingats prioritera andra frågor för en tid. När det gäller det fackliga arbetet har coronapandemin hittills haft måttlig inverkan. Mycket av det fackliga arbetet har ju redan tidigare skötts digitalt.

Styrelsearbetet

Styrelsen har under året sammanträtt i genomsnitt var fjärde vecka och arbetat aktivt med att dels dela upp det löpande arbetet på samtliga inom styrelsen och dels identifiera områden och frågor som vi vill arbeta mer proaktivt med, för att på så vis höja kompetensnivån inom styrelsen. Vi har i vanlig ordning varit representerade i en stor mängd organ som SLU styrelse, Utbildningsnämnden, DKU-rådet, samtliga Regionala arbetsmiljökommittéer (RAK) och den SLU-övergripande SLU-AK, Jämställdhet och lika villkors-rådet, fakultetsnämnderna, intendenturråd, osv.

Utöver löpande förhandlingar vid omorganisationer och arbetsbrister så har vi förhandlat om exempelvis villkor för de Fartygsingenjörer som tjänstgör på forskningsfartyget Svea och omförhandlat det lokala avtalet om "lokala omställningsmedel". Det avtalet modifierades något för att få igång mer aktiva åtgärder, men Fokus-samtalen finns kvar som tidigare.

Ett annat konkret exempel där vi påverkat SLU är att vi uppmärksammade att en del institutioner ändrade omfattningen på medlemmars anställningar på ett otillåtet sätt. Vi informerade HR och slutresultatet blev att SLU införde tydliga riktlinjer för vad som gäller: Den som är anställd på deltid kan få en tillfällig utökning under högst två år men därefter måste utökningar vara tillsvidare. Flera anställda har därigenom på begäran fått sina deltidsanställningar utökade till heltid.

Vi var pådrivande i förra rektors arbete och SLU:s styrelses beslut att garantera personal med högre akademiska anställningar en viss lägsta basfinansiering via statsanslag och har aktivt motsatt oss nuvarande rektors beslut att luckra upp styrelsens beslut, tyvärr utan framgång. Ett exempel på en framåtsyftande fråga är att vi initierat en diskussion med SLU om möjlighet att på individnivå kunna välja att omvandla semesterlönstillägget till extra semesterdagar, vilket förekommer hos många andra arbetsgivare. Många av SLU:s anställda uppger att de har svårt med återhämtning och fler semesterdagar skulle kunna vara ett sätt att underlätta detta.

Arbetsmiljö

SLU inrättade under året en SLU-övergripande arbetsmiljökommitté (SLU-AK) som ska behandla strategiska SLU-övergripande arbetsmiljöfrågor. Den har haft ett par möten men har ännu inte riktigt hittat sin funktion.

Saco ingår i en referensgrupp för framtagande av SLUs nya miljömål och riktlinjer för tjänsteresor för 2021, med ambitioner att minska SLU:s CO2-avtryck bland annat genom minskat flygande. Vi fokuserar på hur restid definieras och ersätts samt hur medarbetarnas arbetsmiljö och balansen arbetstid/fritid påverkas.

Jämställdhet och lika villkor

Under vintern genomförde SLU den lönekartläggning som varje arbetsgivare måste göra enligt Diskrimineringslagen. Kartläggningen ska genomföras i samverkan med facken. När det inledande arbetet saknade dialog med facken och vi i det fortsatta arbetet upplevde att SLU inte lyssnade på våra synpunkter så valde vi att avsluta vår medverkan. Vi hoppas på bättre samverkan i nästa lönekartläggning.

MBL och samverkan

MBL-information/förhandlingar har skötts löpande under året, varje tisdag eftermiddag, men förändringar inom HR-avdelningen har gjort att facken och arbetsgivaren inlett samtal om hur MBL-rutinerna kan förbättras och om former för mer regelbundna samtal om framåtsyftande frågor. Vi överens om att för tillfället inte försöka gå mot ett samverkansavtal.

Lönerevisionen

Alla Saco-medlemmar utom doktoranderna har nu lönesättande samtal men vi är fortfarande inte nöjda med hur det fungerar. Vi har haft diskussioner med arbetsgivaren men det går trögt att få till stånd förändringar. Förberedelserna inför höstens lönerevision kommer dock inledas de närmaste veckorna och vi vill bland annat få till stånd en översyn av lönekriterierna och tydligare riktlinjer för hur lönesättande chefer ska komma bort från pott-tänkande. Vi vill också utöka möjligheterna att vid de lönesättanden samtalen diskutera annat än lön, exempelvis avsättning till pensionssparande eller fler semesterdagar.

Titlar för personal som arbetar med Foma

Det här har blivit en långbänk. Bytet av titlar är genomfört för Miljöanalytiker och Miljöanalysassistenter. För Miljöanalytisspecialister (kräver doktorexamen) kompliceras det hela av att man ska byta inte bara titel utan även arbetstidsavtal, från kontorsarbetstid till årsarbetstid. Sen finns det medlemmar som vill/bör få titeln Miljöanalytisspecialist men som saknar doktorexamen och där finns oklarheter hur detta ska bedömas. En del av förklaringen till den segdragna hanteringen av frågan är att arbetsgivaren inte har en tydlig ståndpunkt därför att det saknas samsyn mellan inblandade institutioner, HR-avdelningen, fakultets- och universitetsledningen hur titlarna ska användas.

Ersättningar för “obekvämt” logi och fältarbete

Detta har varit en återkommande punkt ända sedan Fiskeriverkets forskningsavdelning år 2011 flyttades över till SLU och blev institutionen för akvatiska resurser. Saco har kontinuerligt försökt bidra med konstruktiva förslag, men SLU har under våren återigen avbrutit diskussionerna och det är tveksamt om vi hittar en lösning under 2020. En grundprincip från vår sida är att olika institutioner inte kan ha olika ersättningar för likartat fältarbete, utan samma villkor måste gälla för alla anställda inom hela SLU. En annan principfråga rör balansen mellan tillfälliga lönetillägg för olika arbetsuppgifter kontra höjd grundlön där vi förordar höjd grundlön.

Universitetsdjursjukhuset och VH-fakulteten

Vi har fått betydligt färre signaler om problem vid UDS under året, vilket är glädjande. Vi hoppas att det tyder på en bättre dialog mellan chefer och anställda samt ett bättre arbetsmiljöarbete. Vi deltar i regelbundna möten med UDS ledning, sitter med i DKU-rådet (Rådet för djursjukvård och därtill hörande klinisk forskning och utbildning) och är även med i delar av projektet Tillsammans som handlar om samarbetet mellan UDS och VH-fakulteten.

Vi påbörjade i höstas en omförhandling av det s.k VST-avtalet, det avtal som möjliggör tidsbegränsad anställning under flera år för veterinärer som genomgår utbildning till specialist. När projektet Tillsammans inleddes bad SLU att förhandlingarna skulle ajourneras tills vidare, i väntan på utgången av projektet. Vi accepterade detta mot löfte från SLU att avtalet fortsättningsvis endast används för att anställa veterinärer som genomgår s.k residency-utbildning till Diplomate och inte Jordbruksverkets Steg 1 eller Steg 2 specialisering.

för styrelsen för Saco-föreningen vid SLU

Lars Lundqvist, Ordförande