



Verksamhetsberättelse för Saco-föreningen vid SLU – verksamhetsåret 2020-2021

Saco-föreningens styrelse har under verksamhetsåret 2020-2021 haft följande sammansättning:

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

Allmänt

Alla år är unika på sitt sätt, men verksamhetsåret 2020-2021 har naturligtvis varit extra märkligt pga den pågående pandemin. Vid tiden för förra årsmötet skrev jag att "coronapandemin hittills haft måttlig inverkan" på det fackliga arbetet eftersom mycket av det redan tidigare hade skötts digitalt. Nu har det gått över ett år med hemarbete för många av oss och vi i styrelsen har inte träffats fysiskt sen våren 2019. Trots det har arbetet i stora drag flutit på bra. Som vanligt har det varit några ärenden som tagit extra mycket tid och kraft men på det stora hela har det varit ett ganska normalt år.

Vi har haft återkommande samtal med arbetsgivaren om mer övergripande frågor, som hur pandemin och närvaro på arbetsplatsen hanteras av SLU och hur möjligheter för medarbetare att få andra förmåner än lön kan införlivas, som mer semester, extra avsättning till pension, fler semesterdagar istället för semestertillägg.

Styrelsearbetet

Styrelsen har under året sammanträtt via Zoom var fjärde vecka (förutom under sommaren). Vi har fortsatt arbetet med att dela upp det löpande arbetet på samtliga inom styrelsen och att identifiera områden och frågor som vi vill arbeta mer proaktivt med. 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 arbetsmiljökommittén (SLU-AK), Jämställdhet och lika villkors-rådet, fakultetsnämnderna, intendenturråd, osv.

Löpande verksamhet

Utöver omorganisationer och alla anställningsärenden har vi fortsatt att bevaka att deltidsanställda inte får utökad anställningsgrad på ett okontrollerat och olagligt sätt. Vi har också fortsatt att påtala våra postdoktorers låga löner. Ett antal övertaligheter har hanterats och under hösten påbörjades ett komplicerat ärende rörande omvandling och krympning av SLUs centrum för djurvälstånd, SCAW, som först nu börjar nå sitt slut.

Arbetsmiljö

Under året har vi tillsammans med ST och SEKO tillsatt huvudskyddsombud, så nu har alla huvudskyddsområden inom SLU ett huvudskyddsombud. Vi har även samverkat med HR om detta och arbetsgivaren arbetar på sin kant med att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet. Strukturer för samarbete mellan huvudskyddsombuden har etablerats både övergripande för SLU och lokalt för de fyra i Uppsala. Huvudskyddsombuden kan nu samla skyddsombud för diskussion och stöd samt hjälpa till att tillsätta skyddsombud där det idag saknas. Det som återstår är att få till stånd ett forum där huvudskyddsombuden och arbetsgivaren kan samverka, men där är en process igång.

Saco har påtalat att skyddsombud ska ha tillgång till samma underlag som cheferna, när resultat från medarbetarundersökningen diskuteras och handlingsplaner ska planeras. Den diskussionen pågår.

Jämställdhet och lika villkor

Den årliga lönekartläggning som varje myndighet måste göra enligt Diskrimineringslagen påbörjades under hösten och den här gången löper arbetet på bättre. Vi har exempelvis fått igång en flera år försenad samverkan kring de så kallade Besta-koderna, som beskriver nivå och svårighetsgrad för olika titlar/arbeten och som används bland annat för att jämföra löner mellan grupper av anställda. Målet är att lönekartläggningen ska vara klar innan lönerevisionen för 2021 startar i höst.

Lönerevisionen

Vi har i flera år varit missnöjda med hur lönerevisionen fungerar och i år ledde det till att vi tillsammans med SLU begärde stöd från de centrala parterna. Resultatet blev en tydligare tidplan med delmoment som ska vara klara vid olika tidpunkter under året och en tydligare instruktion att personer som har orimligt låg lön kan justeras upp utan hänsyn till det så kallade "utrymmet" som SLU strävar mot på universitetsnivå.

Ersättningar för "obekvämt" logi och fältarbete

I år är det 10 år sen Fiskeriverkets forskningsavdelning flyttades över till SLU och blev institutionen för akvatiska resurser. Under årens lopp har det gjorts flera försök att inkludera delar av Fiskeriverkets gamla fältarbetsavtal i SLU:s reseavtal och så även under det gångna året. Men det tog återigen stopp. Parallellt pågår en diskussion om villkoren för personal som har sin ordinarie arbetsplats på forskningsfartyget Svea. Just nu är planen att låta båda dessa delar ingå som en del i en större modernisering av alla de arbetstidsavtal vi har.

Universitetsdjursjukhuset och VH-fakulteten

"Tillsammans"-projektet löper vidare men vi är bara marginellt involverade. Vi följer dock utvecklingen vid UDS och får löpande information om status för och förändringar i verksamheten, ekonomiska resultat, viktiga rekryteringar. En fråga som måste lösas och hanteras inom Tillsammansprojektet, handlar om villkor för personer som delar sin tjänstgöring mellan UDS och en institution på VH-fakulteten, både när det gäller arbetstider och ersättningar. Även denna anknyter till det som nämndes ovan om översyn av våra arbetstidsavtal.

För styrelsen för Saco-föreningen vid SLU
Lars Lundqvist, Ordförande