



Verksamhetsberättelse för Saco-föreningen vid SLU – verksamhetsåret 2016-2017

Saco-föreningens styrelse har under verksamhetsåret 2016-2017 haft följande sammansättning:

Lars Lundqvist, ordförande
Anneli Lundkvist, sekreterare
Sharon Hill
Anna Mårtensson
Maja Reizenstein

Andrus Kangro, vice ordförande
Peder Axensten
Birgitta Johansson
Katja Puustinen
Malin Öhlund

Allmänt

Arbetet under året kan delas upp i två delar. Dels det löpande arbetet med anställningsärenden, arbetsbrist/upsägningar och liknande väldigt konkreta och begränsade frågor, dels mer övergripande långsiktiga frågor.

Styrelsen hade ett arbetsinternat i Uppsala i slutet av april 2016 då vi bl.a. enades om ett antal arbets-/påverkansområden inför det kommande året, som ett sätt att organisera delar av verksamheten. Tanken var att identifiera områden som kräver långsiktigt proaktivt arbete för att inte hamna i en situation där vi hela tiden bara reagerar på det arbetsgivaren gör.

Områdena är: Arbetsmiljö, Lokala kollektivavtal, Medlemskontakter-kontaktpersoner-medlemsrekrytering, Kompetensförsörjning-karriärvägar, UDS, Valförsamlingarnas sammansättning, Stadgefrågor samt Rutiner/lathundar för fackligt arbete.

Nedan följer ett axplock av det proaktiva arbetet samt några andra övergripande frågor som vi arbetat med under 2016-2017.

Arbete med tematiska påverkansområden

Den grupp som arbetat med *arbetsmiljö* har inledningsvis fokuserat på att få till stånd fungerande huvudskyddsområden och huvudskyddsombud på samtliga campus, samt någon form av centralt forum för diskussioner med ledningen om strategiska SLU-övergripande arbetsmiljöfrågor.

Vi har tillsammans med personalavdelningen gått igenom alla *lokala kollektivavtal* för att få en komplett lista över vilka avtal som är aktiva och vilka som inte längre gäller, samt lagt upp en prioritetsordning över vilka avtal som är mest angeläget att revidera.

När det gäller *kompetensförsörjning* så bearbetar vi närhelst vi får möjlighet rektor, dekaner och prefekter när det gäller synen på intern finansiering av framförallt seniora forskare med statsanslag.

Som ett led i att stärka *medlemskontakterna* har vi börjat med att ta fram ett nyhetsbrev som är tänkt att gå ut ca 4 ggr per år. Första numret är planerat att komma ut i maj och då bl.a. informera om årsmötet 2017.

Vi har dessutom haft diskussioner med SLU om vår s.k. förtroendetid, dvs. hur mycket arbetstid vi förtroendevalda kan få lägga på fackligt arbete. SLUs geografiska spridning gör att det tar mer tid än om hela SLU legat på en ort.

BESTA-kodning

Detta har varit en återkommande punkt under vintern-våren. BESTA betyder BEfattningsgruppering för STAtistik och är *“ett klassificeringssystem för att gruppera och redovisa arbetsuppgifterna för anställda som ingår i den partsgemensamma lönestatistiken för det statliga avtalsområdet”*.

SLU har idag ca 300 olika titlar på anställda varav ca 250 finns inom administrationen. Mängden titlar gör det hart när omöjligt att ta fram relevant statistik för att titta på exv. löneskillnader mellan kvinnor och män när det många gånger bara finns en eller två som har en viss titel. Tanken med BESTA är att alla anställningar klassificeras baserat på arbetsuppgifternas svårighetsgrad. När det är gjort går det att ta fram generell lönestatistik på ett bättre sätt inte bara på central nivå utan även lokalt här på SLU. Vi är nu klara med akademisk personal, de som sysslar med Foma, UDS samt viss teknisk personal och har precis börjat med den administrativa personalen. Förhoppningen är att vara klara till nästa lönerevision, eller åtminstone till årsskiftet.

Förhandlingsordning

Det löpande förhandlingsarbetet sker i huvudsak på våra fasta *förhandlingsstationer*, varje tisdag, i Alnarp, Skara, Umeå och Uppsala. Där sköts nästan all MBL-reglerad förhandling och information. För att den ska fungera smidigt måste det finnas en samsyn mellan arbetsgivaren och facken hur detta ska gå till, vilka tidsfrister som gäller, osv. Allt detta regleras i en *lokal förhandlingsordning*. Den senaste versionen var avtalad långt innan det fanns nätverk, PDF-filer, förhandlingswebb osv så det var hög tid att revidera den.

Arbetstider och reseersättningar vid Inst. för akvatiska resurser

Detta har varit en återkommande punkt under flera år, ända sedan Fiskeriverkets forskningsavdelning flyttades över till SLU och blev institutionen för akvatiska resurser. Förhoppningen var att vi skulle ha ett färdigt avtal senast till årsskiftet 2016/2017 men så blev det uppenbarligen inte. Diskussionerna fortsätter och förhoppningsvis är vi klara till kommande årsskifte.

UDS och VH-fakulteten

UDS fortsätter att generera mycket arbete. Den nyligen genomförda utredningen av förhållandet UDS–VH-fakulteten bidrog inte till att minska arbetsbördan. Bland de frågor som tillkommit finns exempelvis detta med delade anställningar mellan UDS och VH-fakulteten och hur något sådant i sådana fall ska se ut. Schemaläggningen är en annan fråga som fortfarande skapar problem. Vi hade ett gemensamt arbetsmöte facken, personalavdelningen och UDS ledning i vintras där vi försökte identifiera problem och tänkbara lösningar, och har återkommande uppföljningsmöten under våren.

Allt det som redovisats ovan tillsammans med lönerevision, deltagande vid SLU:s styrelsemöten, i fakultetsnämndernas möten, i Regionala Arbetsmiljökommittéerna, och en hel massa andra löpande kontakter med arbetsgivaren har gjort att vi har haft fullt upp under det gångna året. Dessutom drabbas ju även Saco-föreningens styrelse av sjukdom, VAB och emellanåt arbete som pockar på att bli utfört vilket periodvis har ökat arbetsbelastningen på övriga. Men nu är det vår och vi ser med tillförsikt fram mot ett nytt verksamhetsår!

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