

VERKSAMHETSBERÄTTELSE FÖR LÄSÅRET 2007/2008

1. Styrelsen mm

Rådets styrelse har under året 2007/2008 bestått av nio ledamöter samt en suppleant utsedda vid årsmötet med SACO-rådet den 22 maj 2007.

Ordinarie ledamöter:

Örjan Lönnevik, ordf SULF,
Måns Östring, v.ordf Sveriges Ingenjörer
Inger Borg, SACO-föreningen/JUSEK,
Anders Evaldsson, Sveriges Ingenjörer
Håkan Johanson, SACO-föreningen/JUSEK
Eva-Lisa Holm Granath, SACO-föreningen/DIK,
Mats Gullberg, SULF
Janerik Lundquist, Sveriges Ingenjörer
Krzysztof Marciniak, SULF

Suppleanter (ej personliga, i den ordning de inträtt):

Madjid Taghizadeh, Sveriges Ingenjörer

Valberedning:

Lars Alm, TFK (JUSEK), smk
Anne-Marie Eeg Olofsson, IKE (SULF) och
Per Ask, IMT (Sveriges Ingenjörer)
Ursula Nielsen, UB (DIK)
Sixten Nilsson, ITN (SULF)

Förhandlingsansvariga (huvudansvarig kursiverad):

MBL: *Örjan Lönnevik och Måns Östring*

LÖNER: *Örjan Lönnevik, Göran Berg, Inger Borg och Janerik Lundquist*

LAS: *Örjan Lönnevik och Måns Östring*

Styrelsesammanträden: Styrelsen har under arbetsåret sammanträtt sex gånger. Därutöver tillkommer ett stort antal informella kontakter i samband med förhandlingsarbetet.

1. Prolog

Det senaste bokslutet för LiU var positivt, med ett överskott på 12 miljoner kronor och det s.k. myndighetskapitalet uppgår nu till mer än 300 miljoner kronor. (Hela UH-sektorn i Sverige har ett sammanlagt myndighetskapital på 4 – 5 miljarder kronor!)

Studenternas söktryck ökar på t.ex. civilingenjörsutbildningarna och söktrycket på läkarutbildningen är fortsatt högt. Däremot är det fortsatt mycket bekymmersamt vad gäller lärarutbildningen, särskilt inriktningen Naturvetenskap (4:a st förstahandssökande!) men även språken och religionsvetenskapen har uppenbara problem.

Den mest spektakulära händelsen under året var förmodligen de s.k. professorskontrakten. Innebörden var att rektor med stöd av dekaner och prefekter utsåg 30 st professorer som skulle garanteras forskningsmedel i tre år.

2. Samverkan och förhandling

2.1 Samverkan och MBL

Linköpings universitet fortsätter att hävda sin ställning inom såväl forskning som utbildning. Även om 2007 uppvisade ett samlat positivt resultat för universitetet (+12 milj) finns det dock stora skillnader mellan institutionerna. Flera tidigare ekonomiskt utsatta institutioner uppvisar nu överskott. Emellertid syns några institutioner ha fortsatt svåra ekonomiska problem framförallt beroende på minskande antal studenter. Detta syns tydligt på lärarutbildningen, särskilt de naturvetenskapliga inriktningarna och på språk- och religionsvetenskapliga utbildningar. Universitetsledningen har fortsatt att föra ekonomisamtal med institutioner som uppvisar negativt eget kapital. Den ekonomiska situationen på dessa institutioner innebär sannolikt arbetsmiljöförsämringar varför det är angeläget att dessa institutioner ägnas särskild uppmärksamhet. Då Liu inte nått takbeloppet dvs underproducerat innebär detta att universitetet har ett fiktivt överskott.

Under året har de tidigare genomförda fusionerna ”satt sig” och de farhågor om övertalighet främst på administrativa tjänster har i stort sett kommit på skam. .

På HU har institutionen IMT varit föremål för diskussioner om en ändrad organisatorisk form och en extern utredningsgrupp aviserades. Ännu har dock ingen utredning genomförts och institutionen är fortfarande självständig..

Det ekonomiska trycket gäller i första hand undervisningen, eftersom finansieringen per student upplevs som otillräcklig. Detta har fortsatt lett till att tidsbegränsade anställningar inte förnyas vilket leder till att arbetsbelastningen för övriga anställda ökar. Detta gäller på ett antal institutioner.

Antalet individärenden fortsätter att ligga på en relativt hög nivå i jämförelse med för 10 år sedan. Många av dessa individärenden följs också av rehabiliteringssamtal vilka har kommit att uppta en allt större del av vår tid. I vår löpande prioritering har dessa ärenden alltid hög prioritet vilket allt emellanåt ger en negativ påverkan på övriga åtaganden som vi har på den fackliga sidan. Det ökande antalet rehabiliteringsärenden kan vara ett tecken på försämrad arbetsmiljö. SACOs engagemang i enskilda rehabiliteringsärenden där Margareta Lindgren biträtt medlemmar i stor utsatthet, har visat sig vara mycket positivt. Huvudansvaret för medlemmarnas rehabilitering ligger naturligtvis hos arbetsgivaren, men från SACOs sidan har förutom Margareta Lindgren även Örjan Lönnevik engagerat sig. Janerik Lundquist har under året fortsatt att engagera sig särskilt för att lösa personalmotsättningar på en institution.

Vi har nu ett antal års erfarenhet av samverkansavtalet, vilket reglerar formerna för kontakterna mellan arbetsgivaren och de fackliga representanterna. Totalintrycken är fortsatt blandade. På institutions/enhetsnivån synes erfarenheterna vara huvudsakligen goda, men det finns utrymme för förbättringar på flera håll. Situationen på fakultets/ledningsnivån kan också bli bättre. För dessa möten är de lokala och centrala samverkansgrupperna (LSG och CSG). Som förut gäller att mötena dokumenteras i minnesanteckningar. Den översyn av det lokala samverkansavtalet som avslutades med ett nytt avtal (2005-12-19) har förtydligat gränsen mellan samråd och förhandling på så sätt att vid oenighet i lokal samverkansgrupp förs frågan till central samverkansgrupp och vid oenighet på den nivån övergår samverkan i förhandling enligt MBL §§ 11-14 och 19. Det förekommer tyvärr inom LiU en uppfattning om att LSG endast skall vara en informationsmöjlighet för arbetsgivaren.

CSG sammanträder praktiskt taget varje vecka från mitten av augusti till början av juli, medan LSG varierar stort vad avser mötesfrekvens. Genom LSG har ett antal medlemmar fått ökad direktinsyn i den dagliga verksamheten på sin institution, vilket är ett positivt inslag. I några fall har det inte gått att få fram en representant till LSG från berörd institution (Tema). Stora ansträngningar har gjorts i syfte att kunna rekrytera en lokalt förankrad medlem på institutionen. Ytterligare ansträngningar måste göras.

För de ovannämnda lokala samverkansgrupperna på institutions/arbetsnivå (LSG) har SACO-rådet utsett ett antal representanter. Den aktuella bemanningen framgår av bilaga 2. I CSG-gruppen har från SACOs sida ingått Örjan Lönnevik och Måns Östring .

Fusionerna till stora institutioner ställer nu tydligare krav på fungerande arbetsplatsträffar. Detta har uppmärksammats i CSG och huvudansvaret för att detta verkställs har arbetsgivaren, men det är viktigt också för SACO att dessa träffar kommer till stånd.

Satsa Friskt – *Robust samarbetsklimat* har nu kommit halvvägs. Projektet analyserar de faktorer som kan bidra till att samarbetsklimatet vid LiU blir robust mot konflikter och därtill hörande med negativa konsekvenser.

I ett annat Satsa Friskt- projekt – *Medarbetarsamtal* har parterna tagit fram ett stödmaterial, som testats som pilotprojekt på MAI. Projektet är nu utvärderat och en reviderad version kommer att färdigställas och bli tillgänglig för hela LiU.

Ett tredje Satsa Friskt-projekt – *Arbetsplatsträffar* som forum för delaktighet har startats under våren och ett antal piloter kommer att genomföras under kommande höst.

2.2 Lokala löneförhandlingar

På central nivå träffade parterna under hösten 2007 (Arbetsgivarverket, SACO, SEKO och OFR) en överenskommelse, RALS 2007 –2010. Detta avtal ger ramarna för lönerrevisionerna och lärarnas arbetstider. På den lokala nivån startade lönervisionsarbetet i december 2007 och ganska snart kunde SACO-S förhandlarna konstatera att arbetsgivaren och SACO-S hade olika bilder av behovet av löneökningar.

Efter ett antal förhandlingar presenterade arbetsgivaren ett ”slutbud”. Detta slutbud har SACO inte accepterat som grund för fortsatt förhandlingar eftersom majoriteten av SACO.s medlemmar då skulle få reallönesänkningar. Eftersom SACO-S avtal med Arbetsgivarverket saknar siffror, dvs inga generella lyft och inga individgarantier finns, nödgades SACO-S förhandlingsgrupp att konstruera ett ”motbud” till arbetsgivarens slutbud på individnivå. .

Den partsgemensamma lönekartläggningsgruppen har slutfört sitt arbete och efter flera förtydliganden accepterade JÄMO LiU: s rapport.

2.3 LAS

LAS-ärendena (lagen om anställningsskydd) hanteras som antytts ovan numera i huvudsak på lokal nivå, eftersom många tjänster beslutas på institutionsnivån. Den kraftiga ökning av varsel med reell risk för uppsägningar som beskrevs i förra årets verksamhetsberättelse resulterade under verksamhetsåret i ett antal uppsägningar. De rutinartade LAS-ärendena utgör inte längre den dominerande delen. I de fall man i LSG på institutionsnivå annonserat behov av att avveckla tillsvidareanställd personal lyfts frågan till CSG.

F.n. pågår flera ”små” processer där det föreligger övertalighet. En process avseende övertalighet motsvarande två lektorer på IFM är f.n. vilande.

2.4 Rehabilitering, stress och ohälsa

Under året har CSG ägnat fortsatt stor uppmärksamhet åt rehabiliteringsfrågor. Resultatet i form av en tydligare processbeskrivning implementeras nu i organisationen.

LiU har under våren genomfört en ny upphandling av företagshälsovård. Kontraktet med Previa sades upp och ett nytt avtal kommer att upprättas med företaget FeelGood. Vi har i CSG med emfas hävdats att vi kräver även fortsättningsvis att de anställda får göra minst ett besök utan att arbetsgivaren informeras.

3. Rekrytering och medlemsutveckling

Även om de olika SACO-förbunden rekryterar nya medlemmar löpande återfinns det ett betydande antal oorganiserade anställda vid Linköpings universitet. Det är dock ett betydande arbete att hålla registret över SACO-medlemmar vid universitetet. Styrelsen har diskuterat hur vi ska arbeta med registerfrågan fortsättningsvis. Inger Borg och SULF:s ombudsman Åsa Rybo-Landelius har tillsammans byggt upp SACO-S hemsida och länkat den till olika förbund. Pga ett förbiseende har det en tid funnits två olika hemsidor på nätet. Detta fel är nu åtgärdat. Efter regeringens beslut rörande A-kassan kan konstateras att några medlemmar sökt utträde. Vanligast är att medlemmar som är nära pensionering söker utträde. Dock kan konstateras att SACO inte haft samma negativa tendens som t.ex. LO-förbunden, som erfarit massflykt från förbunden.

4. Informations- och mötesverksamhet

Information sprids framför allt genom medlemsförbundens centrala och lokala organisationer. Vid universitetet har SACO-rådet, Sveriges Ingenjörer, SULF och numera också DIK egna nätsidor som man når via universitetets personalingång "internt". Vid introduktionskurser för de nyanställda ges de fackliga huvudorganisationerna tillfälle att presentera sig. Måns Östring har vid dessa tillfällen informerat om SACO och dess verksamhet.

5. Kurser för fackliga förtroendemän

I samband med att samverkansavtalet sjösattes lokalt tillkom ett stort antal personer, som blev direkt engagerade i dialog med arbetsgivaren genom LSG. För att tillgodose dessa personers legitima utbildningsbehov anordnades en partsgemensam utbildning 20070424

Erfarenhetsutbyte mellan SACOs LSG-representanterna sker i organiserad form 1-2 gånger per år och innevarande år genomfördes ett sådant möte 20080530. Vi har i CSG meddelat att vi önskar en partsgemensam LSG-utbildning under februari 2009 (efter nyval av flera institutionsledningar och LSG)

SULF:s förbundsdirektör Git Claesson Pipping, Jan-Erik Sköld och Pia Magnusson genomförde 20080221 en styrelseutbildning med både SULF- och SACO-rådsstyrelserna. En tydlig erfarenhet efter denna utbildning var att de nämnda styrelserna även i fortsättningen behöver träffas för att diskutera och utbyta erfarenheter.

6. Nedsättning för lokalt fackligt arbete

Sedan många år ersätts institutionerna för den tid som läggs ner på centralt eller gemensamt fackligt arbete. Den tekniska utformningen har varierat, men sedan arbetstiden även för lärare definieras i klocktimmar baseras ersättningen på timräkning. Arbete inom en institution i tex LSG är däremot en arbetsuppgift som alla andra, och finansieras således av institutionen inom befintliga ramar. Här är det värt att notera att det skiljer sig åt avsevärt hur olika institutioner hanterar denna finansieringsfråga.

Som nämnts ovan ökar den arbetsinsats som fordras för det lokala fackliga arbetet undan för undan. Detta beror dels på att förhandlingsaktiviteten stigit (i samband med tex. omorganisationer, nedskärningar mm.), dels på att beslut som tidigare fattades på central nivå numera är lokala angelägenheter och att universitetet fortfarande är i tillväxt. Man kan heller inte bortse från att arbetsklimatet verkar ha blivit hårdare i takt med den allt kärvare ekonomin.

Det gångna årets arbetstid för det gemensamma lokala fackliga arbetet redovisas i bilaga 3.

Doktorandlönestegar vid LiU:s institutioner 1 oktober 2007

OBS! Förhandlingarna är ännu inte klara! (2008 06 13)

SACO-representanter i lokala samverkansgrupper (LSG)

IEI: Claes Moberg, Simon Schütte, Karin Axelsson

UF: Inger Borg och Gerd Lindgren

IBL: Folke Vernersson och Ragnhild Swahn

IDA: Peter Dalenius och Juha Takkinen

IFM: Thomas Östholm och Magdalena Svensson

IKE:-

IMH: Lars Bernfort och Lars Uhlin

IMT: Katarina Kindberg,

ISAK: Sten Andersson

IKK: Jean André, Britt Bodö Westerholm, Edgar Almén och Kicke Jeppsson

ISV: Karin Fried, Jan Perselli och Danica Petrovic. Agneta Karlsson och Anita Utterström

ISY: Sune Söderkvist

ITN: Carl-Magnus Erzell och Tobias Andersson

MAI: Jan-Åke Larsson

Tema: -

UB: Eva-Lisa Holm Granath