

**A**

**akademikerne**

**Viktigste saker 2023 og 2024**

# Viktigste saker i 2024

Av de sakene vi har fått beskjed fra arbeidsgiver kommer i 2024 er det disse vi regner som viktigst for Akademikerne:

- Revidering av tilpasningsavtalen
- Oppfølging av sykefravær etter maksdato
- Oppsigelser ved bortfall av ekstern finansiering eller oppgave
- Utredningsarbeidet vedrørende potensiell sammenslåing av Det medisinske og Det odontologiske fakultet



**akademikerne**

# Viktigste saker i 2023

Av de sakene vi har arbeidet med i 2023 er det disse som utpeker seg som spesielt viktige:

- Mål- og tiltaksplan for inkluderende arbeidsliv
- Justering av lokal lønnspolitikk
- Prosess vedrørende utredningsarbeidet for potensiell sammenslåing av Det medisinske og Det odontologiske fakultet



---

**akademikerne**

# Partssamarbeidet 2023

- Generelt godt samarbeid mellom organisasjonene og arbeidsgiver
- UiO er «ei stor skute», endringer tar tid og arbeidsgiver er ikke raskest i prosesser (på godt og vondt)
- Misnøyen er i hovedsak på at vi får informasjonsaker for seint, at det kan ta lang tid fra vi melder inn saker til vi får de på dagsorden og at arbeidsgiver ikke alltid er ryddig i prosesser
- Øvrig misnøye dreier seg om at sakspapirer kommer for seint, referater kommer for seint og at man ikke får opp nok saker fra instituttene

**A**

**akademikerne**

**2.5.1 – 2023 og 2024**

# 2.5.1 – de årlige lønnsforhandlingene 2023

- % tillegg til alle
- Med utgangspunkt i 5,3% fikk vi 5,46% lokalt på UiO
  - Noen grupper ble tatt ut av oppgjøret
    - Pensjonister – 2023 var ett spesielt år, de fikk ett bedre oppgjør i statens pensjonskasse.
    - Folk som slutter – har fått ny lønn i ny virksomhet.
- Ingen individuelle opprykk/forhandlinger
- Men individuelle forhandlinger i 2.5.3 – Lønnsforhandlinger på særlig grunnlag.

## 2.5.1 de årlige forhandlignene 2024

- Vi vet ikke hva som skjer i år.
- Det man bør være oppmerksom på er at fra ett eventuelt krav er sendt inn til protokoll er signert er forhandlingene lukket. Da kan ingen parter si noe om hva som foregår.
- Frist for å bli ferdige er normalt 31. oktober. Protokoll signeres gjerne første uken i November, og så kommer resultatet etter det.

**A**

**akademikerne**

**Statistikk 2.5.3 - 2023**



# Fordeling av krav på enheter

Enhet	Antall krav (innvilget)	% innvilget
HF	4 (av 4)	100%
JUS	3 (av 3)	100%
LOS	3 (av 4)	75%
LOS-EA	1 (av 4)	25%
LOS-IT	23 (av 25)	92%
LOS-ØVA	2 (av 2)	100%
MED	13 (av 15)	87%
MN	21 (av 32)	66%
OD	7 (av 16)	44%
SV	9 (av 12)	75%
TF	1 (av 1)	100%
UV	0 (av 2)	0%



akademikerne

# Fordeling av krav på kjønn og kode

Kjønn	Innvilget krav	% innvilget
Kvinner	43 (av 62)	71 %
Menn	44 (av 58)	76 %

Kode	Innvilget krav	% innvilget
Vitenskapelig	26 (av 41)	63 %
Administrativ	27 (av 36)	75 %
Teknisk	34 (av 43)	79 %



---

**akademikerne**

# Øvrig informasjon

Data	#
Gjennomsnittlig økning i kroner	57 407,-
Stillingskodeopprykk	31*
Annet virkningstidspunkt	43
Dobbeltkrav	18
Rene arbeidsgiverkrav	21

\* Ikke medregnet professoropprykk



---

**akademikerne**

**A**

**akademikerne**

**Fagforeningenes rolle ved  
konflikt på arbeidsplassen**

# Konflikt – ulike nivåer

- Løse konflikt på så lavt nivå som mulig
- Løse konflikt så tidlig som mulig.
- Arbeidsgiver har ansvaret
- Men arbeidstaker har også ansvar - medvirkningsplikt

# Fagforeningenes rolle

- Lokalt tillitsvalgte kan sitte med som bisittere i møter med arbeidsgiver
  - De har ofte vært i situasjoner som likner før
  - Men de er ikke jurister
- Fagforeningene sitter med resurser sentralt, der man får formel juridisk bistand om det er behov for det. Det er dette man betaler kontingent for.
- Lokalt har vi også oversikt og jobber for å belyse problemområder, men vi er ikke verneombud.

# En god prosess for å løse opp i en konflikt

- Kartlegging
- Planlegging av hvordan prosessen skal gjennomføres og nødvendig involvering av andre aktører
- Gjennomføring
- Oppfølging og avslutning

# Noe å tenke på

- Anonymitet vil ofte ikke være mulig i prosesser som dette
- Man er som ansatt forpliktet til å delta i en prosess for å løse opp i en konflikt, uansett. Medvirkningsplikten.
- Derfor:
  - Ikke vent med å ta opp vanskelige ting til de blir for vanskelige
  - Søk råd og hjelp hos fagforening
  - BHT (bedriftshelsetjenesten) er ofte en god resurs.



**A**

**akademikerne**

**Hvorfor organisert?**

# Hvorfor skal man være fagorganisert?

- Om man havner i konflikt er jo en veldig viktig del av dette.
- Lønnsforhandlinger
- Medbestemmelse på arbeidsplassen via foreningen.
- Andre fordeler

# Lønnsforhandlinger i staten

- Enkeltpersoner er ikke part i lønnsforhandlinger i staten.
  - Det er organisasjonene og arbeidsgiver som er partene på hver sin side av bordet.
    - (Men man forhandler selv ved oppstart i stilling.)
  - Så for å fremme egne krav i lønnsforhandlinger må man gjør det gjennom en fagforening.
- Medbestemmelse:
  - Fagforeningene har faste møter med Universitet og Fakultetsledelsen.

# Andre fordeler

- Hver forening har sine fordeler spesielt for sine medlemmer
  - Det kan være faglige ting som gjelder den gruppen man er en del av.
  - Lån og forsikringsavtaler
  - Kundefordeler andre steder
- Ved å benytte fordelene fagforeningen tilbyr vil de aller fleste finansiere medlemskapet sitt.
- Vi har tre ukers ferie i Norge – at vi har to til er takket være fagforeningene.