

Arbeidsprogram for Forskerforbundet ved UiO 2019-2021

1. LØNNSVILKÅR

2. ARBEIDSVILKÅR

- a. Midlertidig tilsetting
- b. Ivareta og videreutvikle medbestemmelse
- c. Bedre kjønnsbalanse
- d. Kompetanseheving og karriereveier
- e. Livsfasepolitikk
- f. Arbeidsmiljø
- g. Akademisk frihet

3. FORSKNINGS- OG UTDANNINGSPOLITIKK

- a. Støttetjenester og infrastruktur

4. ORGANISASJONS- OG KOMMUNIKASJONSARBEID

- a. Organisasjonsarbeid
- b. Rekruttering
- c. Kommunikasjonsarbeid

1. LØNNSVILKÅR

Lokallagets primære oppgave er å arbeide systematisk for å bedre lønns- og arbeidsvilkårene for alle medlemsgrupper. Lønnsvilkårene for lokallagets medlemmer skal være konkurransedyktige, både nasjonalt og internasjonalt, og skal gjenspeile medlemmenes kompetanse, ansvar og innsats. Gode lønnsvilkår er en forutsetning for at UiO skal være en attraktiv arbeidsplass, og for at UiO skal klare å rekruttere og beholde de best kvalifiserte i konkurranse med alternative karrieremuligheter.

Lokallaget vil i perioden arbeide for at UiO skal være lønnsledende i universitets- og høyskolesektoren og for at lønnsgapet til privat sektor skal reduseres.

Lokallagets tillitsvalgte bistår medlemmene i lønsspørsmål og forhandler lønn på deres vegne etter Hovedtariffavtalen. Dette inkluderer lokale forhandlinger etter hovedoppgjør i staten (HTA 2.5.1) samt forhandlinger på særlige grunnlag (HTA 2.5.3), vanligvis fem ganger årlig. Det er et mål for lokallaget at alle ansattgrupper inkluderes på lik linje i samtlige av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser.

2. ARBEIDSVILKÅR

a. Midlertidig tilsetting

Forskerforbundet sentralt er bekymret over utviklingen når det gjelder midlertidig tilsetting i staten. Det er særlig i forskerkodene at det er mange midlertidige årsverk – og her er to av tre midlertidig ansatte. Lokallaget er bekymret for at man ved UiO, som i UH-sektoren forøvrig, har over dobbelt så høy andel midlertidig ansatte som gjennomsnittet i arbeidslivet¹. Høy midlertidighet gjør det mindre attraktivt å velge en forskerkarriere, noe som gjør at UiO kan gå glipp av talenter. Det skaper manglende forutsigbarhet, usikkerhet for den enkelte og kan utgjøre et stort problem for arbeidsmiljøet. Også for teknisk-administrativt personale er bruken av midlertidig tilsetting ved UiO langt over nivået i arbeidslivet for øvrig.

Ut fra et likestillingsperspektiv er dette særlig alarmerende, fordi kvinner i større grad velger alternative karriereveier på grunn av manglende forutsigbarhet.

¹ <https://www.forskerforbundet.no/midlertidig-tilsetting/statistikk/>

Lokallaget vil i perioden intensivere arbeidet for at UiO skal redusere bruken av midlertidig tilsetning. I tillegg til at det sentralt i Forskerforbundet arbeides med dette feltet opp mot myndighetene, er det viktig å fortsette og jobbe lokalt.

Rektor Svein Stølen på UiO nedsatte våren 2018 en bredt sammensatt arbeidsgruppe (<https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/prosjekter/midlertidighet/>) der mandatet var å ferdigstille et verdinotat (ferdigstilles februar 2019). Forskerforbundet var representert inn i denne gruppen ved Lokallagets hovedtillitsvalgt. Notatet skal danne grunnlag for det videre arbeidet for å redusere midlertidigheten, med konkretisering av tiltak og revidering av handlingsplan. Mye av utfordringen for arbeidsgiver ser ut til å være knyttet opp mot Lov om statens ansatte (Statsansatteloven) og jevn, høy grad av eksternfinansiering. I stedet for å ansette forskere fast fra starten av, ansetter de midlertidig og kontrakter forlenges gjentatte ganger. Uvissheten er derfor stor for den enkelte forsker. Større ansvar må legges på ledelsen som har det økonomiske overblikket. Blant annet må kontrakter få en ordlyd som ikke knytter ansatte opp til kun ett enkelt prosjekt med en utløpsdato og arbeidsgiver må vie mye mer tid under kartleggingsprosesser for å finne annen passende stilling og gjenbruke viktig kompetanse på egen virksomhet. Lokallaget vil i perioden følge opp rektors notat for å sikre at tiltak settes til verks.

b. Ivareta og videreutvikle medbestemmelse

Den lokale medbestemmelsen utgjør grunnlaget for trepartssamarbeidet og den norske modellen.

Undersøkelser tyder på at arbeidslivet går i en mer autoritær retning, og at mange ansatte opplever mindre innflytelse over egen arbeidssituasjon. Dette gjelder også på Universitetet i Oslo. Ansatte og tillitsvalgte opplever at arbeidsgiver ikke respekterer hovedavtalens medbestemmelsesordning. I perioden blir det viktig å ha en tett dialog med arbeidsgiver for å sikre at Hovedavtalens intensjoner om likeverdige parter følges, og at medbestemmelsen sikres gjennom hele institusjonen.

c. Bedre kjønnsbalanse

Bedre kjønnsbalanse i UiOs fagmiljøer vil gi et bedre arbeidsmiljø og kunne bidra til økt bredde i kunnskapsproduksjonen. Lokallaget er spesielt opptatt av at UiO må gjøre noe med kjønnsbalansen innen stillinger som professor, professor II og faglige lederstillinger. Lokallaget

skal blant annet jobbe for en bedre kjønnsbalanse ved å avdekke forskjellsbehandling blant våre medlemmer, sørge for at skjevrekuttering ikke skjer og følge opp UiOs strategi for å håndtere trakassering og seksuell trakassering.

d. Kompetanseheving og karriereveier

Lokallaget vil arbeide for at UiO etablerer gode stillings- og karrierestrukturer for alle stillingskategorier, og at de ansatte sikres ressurser til kompetansehevede tiltak.

Arbeidsoppgavene til de teknisk-administrative medlemmene krever høy faglig kompetanse. For å oppnå best mulig kvalitet på arbeidet og å sikre at de ansatte evner å møte et økende krav til omstilling, må det utvikles gode rutiner for kontinuerlig kompetanseheving. Lokallaget vil følge opp dette med arbeidsgiver både sentralt og lokalt for å sørge for en god kursportefølje, og at arbeidstakerne holdes informert om hvilke muligheter de faktisk har.

Det må legges til rette for at også vitenskapelig personale får anledning til kompetanseheving. Lokallaget vil jobbe for å forsvare ordningen med forskningstermin, og for at vitenskapelig personale gis anledning til å øke sin kompetanse gjennom professor II-stillinger ved andre virksomheter.

Ansatte i rekrutteringsstillinger skal følges opp med karriereveiledning slik at de sikres et forutsigbart karriereløp.

e. Livsfasepolitikk

Lokallaget ønsker en god livsfasepolitikk som vil skape et mer meningsfylt og inkluderende arbeidsmiljø. UiOs ansatte må derfor gis arbeidsbetingelser som gjør det mulig for dem å benytte sin arbeidskapasitet og sine ressurser på en best mulig måte gjennom hele yrkeskarrieren. Lokallaget vil arbeide for at UiO planlegger for og knytter stillingsinnhold og arbeidsoppgaver opp mot livsfaser.

f. Arbeidsmiljø

Lokallaget vil ivareta det enkelte medlem som opplever belastninger i arbeidsmiljøet. Alle arbeidstakere skal sikres et godt arbeidsmiljø i henhold til lov- og avtaleverk. Arbeidsmiljøet ved UiO skal være preget av åpenhet og god kommunikasjon. De ansatte skal kunne varsle om kritikkverdige forhold uten frykt for represalier. Lokallaget samarbeider med

Bedriftshelsetjenesten og verneombudet i spørsmål om arbeidsmiljø. Vi vil fortsette å hjelpe enkeltmedlemmer med råd, og bistå medlemmet i møte med arbeidsgiver. Vår intensjon er å finne gode løsninger i samråd med både medlem og arbeidsgiver. Lokallaget vil også følge opp ovenfor arbeidsgiver at alle ledere må gjennomføre kurs der regler og avtaleverk rundt arbeidsmiljø gjennomgås.

Universitetene blir mer og mer internasjonale, og UiO har mange ansatte fra hele verden. Det kan være vanskelig for internasjonale arbeidstakere å forstå det norske systemet. Ansatte med utenlandsk bakgrunn må få kunnskap om norsk arbeidsliv, partssamarbeid og verdien av å være organisert.

Lokallaget ønsker å hjelpe denne gruppen blant annet gjennom å arrangere kurs og å gi ut informasjon på engelsk.

g. Akademisk frihet

Akademisk frihet er et grunnleggende premiss for forskning som sannhetssøkende virksomhet. At universitetsansatte gis frihet til å følge sine idéer, til fritt å publisere resultater og til å kritisere forhold ved egen institusjon og ved samfunnet generelt er viktig for å ivareta demokratiet.

3. FORSKNINGS- OG UTDANNINGSPOLITIKK

For at UiO skal kunne realisere sine ambisiøse målsettinger, er det avgjørende at de vitenskapelig ansatte sikres tilstrekkelig og sammenhengende tid til forskning og utvikling. Lokallaget vil arbeide for at vitenskapelig ansatte som hovedregel skal være ansatt i faste kombinerte stillinger med rett og plikt til å drive forskning og undervisning, samt arbeide for et meritteringssystem for undervisning.

a. Støttetjenester og infrastruktur

Universitetsmuseene forvalter et unikt gjenstandsmateriale som gir grunnlag for forskning og formidling innen brede fagfelt. Universitetsmuseene bidrar også til å synliggjøre UiO overfor storsamfunnet. Lokallaget vil være en pådriver for at forskningsbetingelsene ved museene ivaretas og at gjenstandsmaterialet sikres gode oppbevaringsforhold.

En god forsknings- og studieadministrasjon og et godt teknisk støtteapparat er viktig for å frigjøre tid til forskning og undervisning, og således sikre høy kvalitet på UiOs kjerneoppgaver.

Universitetsbibliotekene er en del av den vitenskapelige infrastrukturen som er avgjørende for at forskere og studenter får tilgang på oppdaterte og kvalitetssikrede informasjonsressurser.

Universitetsbibliotekene utgjør en viktig del av studentenes lærings- og arbeidsmiljø, de bidrar til økt kvalitet i utdanning og forskning.

Lokallaget vil arbeide for at UiO avsetter tilstrekkelige midler for å opprettholde og bedre støttetjenestene og infrastrukturen som er nødvendig for å sikre høy kvalitet på forskning og undervisning.

4. ORGANISASJONS- OG KOMMUNIKASJONSARBEID

a. Organisasjonsarbeid

Lokallagets hovedoppgave er å sikre medlemmene oppfølging, medbestemmelse og informasjon på alle nivåer ved UiO. Lokallaget skal ha et effektivt og godt bemannet sekretariat, ledet av hovedtillitsvalgt, samt et godt utbygd nettverk av motiverte og skolerte lokale tillitsvalgte. De tillitsvalgte har ansvaret for å iverksette lokallagets politikk. Et velfungerende tillitsvalgtapparat er dessuten en sentral forutsetning for å få gjennomslag for aktuelle saker og for at medlemmene skal få nødvendig bistand og service. Av den grunn må de tillitsvalgte sikres gode arbeidsvilkår og et velfungerende opplæringstilbud. Tillitsvalgtapparatet skal være oppdatert på de forhold og prosesser som berører medlemmenes arbeidssituasjon og interesser, og på aktuelle universitetspolitiske saker.

b. Rekruttering

Lokallagets innflytelse har nær sammenheng med antallet medlemmer. Et høyt medlemstall gir lokallaget større legitimitet, økt påvirkningsgrad og større økonomisk handlefrihet. Med økt aldersavgang og nyrekruttering ved UiO de neste årene, vil rekruttering av nye medlemmer være høyt prioritert.

c. Kommunikasjonsarbeid

Lokallaget skal arbeide målrettet med å være synlig og profilert i saker som er viktige for Forskerforbundet. Det gir gjennomslagskraft i dialog og diskusjon med ledelsen ved UiO, og vi viser våre medlemmer hvor vi står i viktige politiske saker.

Vi vil synliggjøre vårt engasjement via ulike kommunikasjonskanaler. Kampen om og for medlemmer foregår på alle arenaer på UiO – i lokale aviser, nettsider, sosiale medier, større arrangementer og ikke minst på grunnenhetene. Ved å overvåke mediebildet på UiO og i samfunnet for øvrig kan vi være synlig alle steder det er naturlig for Forskerforbundet å opptre. Sekretariatet skal holde medlemmene løpende orientert gjennom jevnlig nyhetsbrev.

Lokallaget vil også satse på synliggjøring av våre saker overfor studenter ved UiO. Vi kan bidra lokalt ved å ha stand ved semesterstart for rekruttering av studenter, og ved å skape aktivitet rundt studentarrangementer.

I perioden vil det jobbes for at informasjon og nyhetssaker også skal være tilgjengelig på engelsk for å nå ut til internasjonale studenter og ansatte.