

Arbeidsprogram for Forskerforbundet ved UiO for perioden 2013 – 2015 med prioriterte arbeidsoppgaver for 2013

Forskerforbundet er den største fagforeningen ved Universitetet i Oslo. Lokallaget ivaretar medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår gjennom drøftinger og forhandlinger med UiO, yter bistand i spørsmål om medlemmenes arbeidsforhold, og arrangerer aktuelle kurs og seminarer. Arbeidsprogrammet for Forskerforbundet ved UiO er forankret i [Forskerforbundets Arbeidsprogram for perioden 2013-2015](#).

I 2013 skal lokallaget prioritere følgende oppgaver:

- arbeide for at ledelsen ved UiO reduserer andelen midlertidige ansatte i alle stillingskategorier
- arbeide for at ledelsen ved UiO iverksetter tiltak som frigjør mest mulig sammenhengende tid til FoU
- følge opp UiOs gjennomgang av dets administrative prosedyrer, den såkalte IHR-prosessen (internt handlingsrom), med tanke på at prosessen skal øke det økonomiske handlingsrommet, samtidig som de ansatte sikres medbestemmelse og reell innflytelse i omorganiseringen, og uten at dette går på bekostning av deres arbeids- og lønnsvilkår
- arbeide for å rekruttere nye medlemmer fra alle relevante stillingsgrupper ved UiO.
- bidra med en lokal oppfølging av Forskerforbundets Hjernekraft-kampanje, som har som formål å sette forsknings- og utdanningspolitikk høyere opp på den politiske dagsordenen

Mange av oppgavene knyttet til enkeltsaker, medbestemmelse etter Hovedavtalen med mer, er ikke omtalt i programmet, men har sin naturlige plass i sekretariatets og styrets daglige arbeid.

1. LØNSSVILKÅR

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.

Det er et betydelig lønnssetterslep til sammenlignbare grupper i offentlig og privat sektor. Deler av dette lønnssetterslepet må reduseres i sentrale forhandlinger.

Forhandlingssystemet i staten legger imidlertid også opp til at deler av lønnsdannelsen skal skje lokalt. Derfor må også UiOs ledelse ta ansvar for å bedre lønnsforholdene til sine ansatte slik at de ikke fortsetter å bli akterutseilt lønnsmessig.

Lokallaget vil arbeide for at UiOs ledelse benytter alle forhandlingsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen (HTA) for å bidra til å få lønnsnivået opp.¹ På sikt vil konsekvensen av at UiO tilbyr dårligere lønnsbetingelser enn andre sektorer og sammenlignbare norske og utenlandske institusjoner bli at UiO taper konkurransen om den best kvalifiserte og mest motiverte arbeidskraften. Kostnadsnivået i hovedstaden er høyt. UiO bør holde tritt med lønnsutviklingen i konkurrerende sektorer, og være lønnsledende i universitets- og høyskolesektoren i Norge. De høye ambisjonene i UiOs Strategi 2020 må matches med en offensiv lønnspolitikk.

I perioden 2013-2015 vil lokallaget:

- arbeide systematisk for at UiOs ledelse benytter alle mulighetene i Hovedtariffavtalen til å bedre medlemmenes lønnsvekst
 - arbeide for at arbeidsgiver, i tråd med HTA § 3.5 etablerer en god praksis for å gjennomføre samtaler med de ansatte om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling
- arbeide for at UiO i større grad enn tidligere benytter lønnsforhandlinger på særskilt grunnlag (HTA § 2.3.4) til også å premiere for ekstraordinær innsats. Vitenskapelig ansatte skal også få uttelling i 2.3.4. – forhandlinger
- arbeide for at man ved fastsettelse av lønn til nyansatte alltid skal vurdere realkompetanse og lønnsnivået utenfor UiO. Rekrutter skal ikke automatisk bli plassert i de laveste lønnsalternativene
 - påse at alle nyansatte kalles inn til lønnsamtale innen 12 måneder, slik at det kan vurderes om HTA § 2.3.8 bør anvendes for å justere opp lønnsnivået

¹ Se [Lokallagets guide for lønnsendringer](#)

- arbeide for at midlertidig tilsatte sikres like gode lønnsvilkår og lønnsutvikling som fast tilsatte
- arbeide for at lønnsforskjeller på grunnlag av diskriminering avdekkes og utjevnes
- arbeide for at arbeidsgiver skyter inn egne midler til 2.3.3 forhandlingene (årlige lokale forhandlinger, hvor rammen fastsettes i de sentrale forhandlingene)
- arbeide for at UiO, i likhet med en del andre universiteter, oppretter en lokal særavtale om bruk av lønnsramme 24²

2. ARBEIDSVILKÅR

Lokallagets hovedoppgave er å bidra til at UiO er en trygg og demokratisk arbeidsplass hvor de ansattes rett til medbestemmelse, og deres mulighet til å utnytte sitt faglige potensial blir ivaretatt og styrket.

Problemet med høy andel midlertidig ansatte

Lokallaget er bekymret for at man ved UiO, som i UH-sektoren forøvrig, har dobbelt så høy andel midlertidig ansatte som gjennomsnittet i arbeidslivet. Ved utgangen av 2012 var mer enn én av fem vitenskapelig ansatte ved UiO tilsatt i midlertidig stilling (ekskl. rekrutteringsstillinger). Midlertidigheten gjør det mindre attraktivt å velge en forskerkarriere. Også for teknisk-administrativt personale er bruken av midlertidig tilsetning langt over nivået i arbeidslivet for øvrig.

Fast tilsetning er hovedregelen etter norsk lov, og bruken av midlertidig tilsetning skal holdes på et minimum. Fast tilsetning og stillingstrygghet er av stor betydning både av hensyn til den enkelte, og til fagmiljøet og til arbeidsmiljøet ved virksomhetene. For vitenskapelig ansatte bidrar fast tilsetning også til å sikre forskernes akademiske frihet og samfunnets tillit til at forskningen skjer på en kritisk og uavhengig måte.

²I det statlige lønssystemet er mange stillinger plassert i lønnsramme (LR) – bl.a. førsteamanuensis, stipendiat, og førstekonsulent. Lønnsrammen angir den laveste og høyeste lønna det er mulig å oppnå for stillingen. Innenfor hver lønnsramme finnes det flere, alternative ansiennitetsstiger. Stillinger på lønnsramme har automatiske opprykk til høyere lønnstrinn med stigende ansiennitet, mens stillinger på lønnsspenn ikke har det. Lønnsramme 24 gjelder for førstestillinger (førsteamanuensis, førstelektor, og førstebibliotekar og postdoktor) og har alternativ 1 som går fra lønnstrinn 57 til 65, alternativ 2 går fra ltr. 58 til 66 osv. Siste alternativ med ansiennitetstillegg går fra ltr. 64 til 72. Ansiennitet fastsettes etter spesielle regler. Lokallaget etterlyser en lokal særavtale som lar arbeidstaker beholde opparbeidet ansiennitet ved undertegning av ny arbeidskontrakt, og en avtale om at de laveste alternativene i lønnsrammen ikke skal benyttes.

Midlertidighet og ekstern finansiering

Lokallaget vil intensivere arbeidet for at UiO reduserer bruken av midlertidig tilsetting. Universitetets budsjettvekst er primært knyttet til eksterne prosjekter. Ekstern finansiering alene gir ikke grunnlag for midlertidig tilsetting. Ansatte tilknyttet eksternt finansierte prosjekter bør som en generell regel tilsettes fast. At forskere og støttepersonale knyttet til eksternfinansierte prosjekter blir ansatt midlertidig skaper manglende forutsigbarhet, usikkerhet for den enkelte og utgjør et stort problem for arbeidsmiljøet. Ut fra et likestillingsperspektiv er dette særlig alarmerende, fordi det i stor grad er kvinner som velger alternative karriereveier på grunn av den manglende forutsigbarheten.

Utfordringer knyttet til rekruttering

Det er bred politisk enighet om at forskningsinnsatsen i Norge skal trappes opp. Det er også ventet kraftig vekst i antall studenter i Norge i årene som kommer. Samtidig står UiO overfor en betydelig aldersavgang i årene som kommer. I mange fagmiljøer er det allerede i dag behov for flere ansatte for å kunne løse dagens arbeidsoppgaver knyttet til undervisning og forskning. Rekruttering vil derfor være en av de største utfordringene for UiO i årene som kommer.

Bedre kjønnsbalanse

Usikkerheten knyttet til en forskerkarriere gjør at mange talenter, spesielt kvinner, velger andre karrierer. Forskerforbundet mener også det er nødvendig å redusere bruken av midlertidig tilsetting for å sikre en god og balansert rekruttering. Bedre kjønnsbalanse i UiOs fagmiljøer vil kunne bidra til økt bredde i kunnskapsproduksjonen og gjøre forskningen mer troverdig og robust. Skjevrekuttering kan gi tap av talenter og dermed tap av konkurransevne. Lokallaget er spesielt opptatt av at UiO må gjøre noe med kjønnskjevheten innen stillinger som professor, professor II og faglige lederstillinger.

Økt forutsigbarhet?

Forskerforbundet sentralt skal utrede en ny vitenskapelig stilling, innstegstilling («Tenure track»), med det formål å øke forutsigbarheten for rekrutter. Dette er en stillingstype som mange ved UiO over tid har etterlyst. Lokallaget vil forsøke å bidra til at UiOs og Forskerforbundets forståelser av hensikten med og betingelsene og vilkårene for stillingstypen blir samordnet, slik at deres respektive konsekvensutredninger gjelder den samme stillingstypen.

Tvunget fritidsforskning

En annen viktig årsak til at kvinner i større grad enn menn velger bort en akademisk karriere kan være at en stor del av forskningen må utføres etter alminnelig arbeidstid.

Tidsbruksundersøkelsen fra Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) i 2011³ viser at gjennomsnittlig arbeidstid for vitenskapelig ansatte er 47,6 timer i uken og at forskningstiden blir salderingsposten til fordel for andre oppgaver innen ordinær arbeidstid. Undersøkelsen fra AFI viser at de vitenskapelig ansatte tvinges til å jobbe i fritiden, for å få gjort jobben de er ansatt til å gjøre. Tiltak som bidrar til at arbeidsoppgavene lar seg løse innenfor normalarbeidsdagen er derfor viktige i et likestillingsperspektiv. Lokallaget forventer at UiO iverksetter tiltak slik at forskningsplikten lar seg utføre innenfor normalarbeidsdagen.

IHR-prosessen

Lokallaget har vært tydelig på at det støtter UiOs igangsatte arbeid med å øke det strategiske handlingsrommet, og da spesielt gjennom [IHR-prosessen](#). Tillitsvalgtapparatet skal imidlertid overvåke disse prosessene nøye. De ansattes medbestemmelse må ivaretas og være reell på alle nivåer og gjennom alle faser av prosessen. UiO må sette av ekstra tillitsvalgtressurser for å sikre dette. Lokallaget vil passe spesielt på at jakten på økt økonomisk handlingsrom ikke går på bekostning av de ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Arbeidsoppgavene til de administrative ansatte må også kunne la seg løse innenfor normalarbeidsdagen.

Arbeidsoppgavene til de teknisk- administrative medlemmene krever høy faglig kompetanse. For å oppnå best mulig kvalitet på arbeidet og sikre at de ansatte evner å omstille seg, må det legges til rette for kontinuerlig kompetanseheving av de ansatte. Det må utvikles rutiner som sikrer at de ansatte gis anledning til å opprettholde og videreutvikle sin kompetanse.

³ http://www.afi-wri.no/modules/module_123/proxy.asp?I=5627&C=1&D=2&mids=

Livsfasepolitikk

Lokallaget har lenge argumentert for at en god livsfasepolitikk 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. I perioder med omfattende omsorgsoppgaver må de ansatte gis arbeidsbetingelser som gjør dem i stand til å kombinere rollen som omsorgsperson med full stilling, for eksempel gjennom ordninger med hjemmekontor.

Samarbeid med verneombudet

Lokallaget vil i samarbeid med verneombudet så langt som mulig ivareta det enkelte medlem som opplever psykososiale og fysiske belastninger i arbeidsmiljøet, manglende tilrettelegging etter sykdom etc. Alle arbeidstakere skal sikres et godt arbeidsmiljø, uavhengig av kjønn, religion, livssyn, etnisitet, funksjonsevne og seksuell orientering, i henhold til lov- og avtaleverk. Arbeidsmiljøet skal være preget av åpenhet og god kommunikasjon. Dette vil gjøre det enklere og mindre belastende å si ifra om kritikkverdige forhold. De ansatte ved UiO skal kunne varsle om kritikkverdige forhold uten frykt for represalier.

I perioden 2013-2015 vil lokallaget:

- være en pådriver for at UiO skal følge opp Rindal-utvalgets anbefalinger for å redusere andelen midlertidig ansatte
- arbeide for at ekstern finansiering ikke skal brukes som grunnlag for å tilsette midlertidig
- arbeide for at ekstern finansiering ikke medfører svekkede rettigheter for medlemmene
- følge opp IHR-prosessen, med tanke på at prosessen skal øke det økonomiske handlingsrommet, uten at dette går på bekostning av de ansattes arbeids- og lønnsvilkår
- arbeide for at de ansatte sikres medbestemmelse og reell innflytelse i IHR-prosessen
- arbeide for at arbeidsgiver sørger for at arbeidsoppgavene for alle ansatte lar seg løse innenfor alminnelig arbeidstid
- arbeide for at kvinneandelen i professor- og professor II-stillinger og i lederstillinger økes

- arbeide for at UiO etablerer gode stillings- og karrierestrukturer for alle stillingskategorier. De ansatte må sikres ressurser til kompetansehevende tiltak
- bidra til at en ny vitenskapelig stilling, innstegstilling, blir utredet
- arbeide for at stipendiatene gis tilfredsstillende arbeidsforhold og ressurser til gjennomføring av doktorgraden på en god måte
 - sondere mulighetene og premissene for et strategisk samarbeid med [UiODoc](#).
- arbeide for at det bare gis anledning til å pålegge pliktarbeid i postdoktorstillingen ved ansettelse utover tre år
- arbeide for at institutter og enheter tar i bruk rekrutteringsplaner for å etablere tydeligere karriereløp for de ansatte
- være en pådriver for at UiO skal gjenoppta forhandlingene med fagforeningene om en livsfasepolitikk tilpasset så vel seniorer som rekrutter, slik at UiOs ansatte gis anledning til å tilpasse sine arbeidsoppgaver ut fra livssituasjon
- samarbeide med verneombudet for å sikre et godt arbeidsmiljø, preget av åpenhet og god kommunikasjon, hvor de ansatte ikke diskrimineres, eller frykter konsekvensene av å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen

3. FORSKNINGS- OG UTDANNINGSPOLITIKK

For at UiO skal kunne realisere sine ambisiøse målsettinger innen forskning og utdanning, er det avgjørende at de vitenskapelig ansatte sikres tilstrekkelig og sammenhengende tid til FoU samt bedre muligheter for kompetanseutvikling og egeninitiert forskning enn de gjør i dag. Slik lokallagsstyret ser det, er universitetets særlige oppgave å bidra med grunnforskning innenfor alle fagområder. UiOs ledelse må legge til rette for dette ved å sikre ansatte og studenter moderne vitenskapelig utstyr til forsknings- og undervisningsvirksomhet, og ved å sette av tilstrekkelige driftsmidler til faglig oppdatering, vitenskapelige reiser og forskningsassistanse for de vitenskapelig ansatte.

Forskningsbasert undervisning

Undervisningen ved UiO skal i all hovedsak være forskningsbasert. Forskningsbasert undervisning foregår når vitenskapelig ansatte underviser innen sitt fagområde eller tilgrensende fagfelt, og når deres forskerkompetanse, forskererfaring og forskerinnsikt ligger til grunn for undervisningen. Dette innebærer at de vitenskapelig ansatte som hovedregel skal være ansatt i kombinerte stillinger med rett og plikt til å drive FoU-arbeid.

Studiepoeng på marginalen

UiO produserer langt flere studiepoeng enn det KD gir full finansiering for. Dette utgjør en merbelastning for personalet. For å sikre de ansattes arbeidsvilkår og god undervisning må denne merproduksjonen reduseres. En årsak til at de ansatte har lite tid til FoU i arbeidstiden er at undervisnings- og veiledningsbyrden for den enkelte har blitt for stor. Kvalitetsreformens krav om tettere oppfølging av den enkelte student, og økt antall stipendiater, har medført en økt arbeidsbelastning for de ansatte. Stramme budsjetter har også ført til at beregningsfaktorene for forberedelsesarbeid og etterarbeid har blitt redusert flere steder. Beregningsfaktorene må være tilpasset den faktiske tiden som brukes slik at undervisningsandelen i arbeidsplanen til den enkelte ansatte blir reell. Lokallaget vil støtte UiOs arbeid for å få fullfinansierte studieplasser og stipendiatstillinger, slik at forholdstallet mellom studenter og lærere/veiledere blir bedre.

Universitetsmuseene

Universitetsmuseene forvalter et unikt gjenstandsmateriale som gir grunnlag for forskning og formidling innen brede fagfelt. Universitetsmuseene bidrar også til å synliggjøre UiO overfor storsamfunnet. Rapporter har avdekket store mangler ved oppbevaringsforholdene samt forskningsbetingelsene ved museene. Lokallaget vil være en pådriver for at dette bedres.

Støttetjenester og infrastruktur

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 kvalitetssikrete informasjonsressurser. Universitetsbibliotekene utgjør en viktig del av studentenes lærings- og arbeidsmiljø, de bidrar til økt kvalitet i utdanning og forskning. UiO må avsette tilstrekkelig midler for å opprettholde

og bedre støttetjenestene og infrastrukturen som er nødvendig for å opprettholde høy kvalitet på forskning og undervisning.

Lokallaget skal være en aktiv bidragsyter til den forsknings- og utdanningspolitiske debatten. Det skal være en aktiv bidragsyter til Hjernekraftkampanjen, og det skal invitere medlemmene til diskusjon om aktuelle temaer og problemstillinger.

I perioden 2013-2015 vil lokallaget:

- arbeide for at undervisningen skal være forskningsbasert, at evalueringsformene er tilpasset fagenes egenart og at det settes av tilstrekkelig midler til å gi studentene tett oppfølging underveis i studiet
- arbeide for at vitenskapelige stillinger som hovedregel er kombinerte med rett og plikt til både forsknings- og utviklingsarbeid, undervisning og formidling. Professorer, dosenter og ansatte i førstestillinger sikres individuell rett og plikt til lik fordeling av arbeidstiden til forskning og undervisning/ museumsarbeid etc. (45/45/10) når andre oppgaver er trukket fra. Vitenskapelig ansatte i øvrige kombinerte stillinger sikres minimum 30 % av arbeidstiden til FoU. Resultatbasert tildeling av tid til FoU skal komme som tillegg til denne basistiden.
- arbeide for at UiOs overproduksjon av studiepoeng reduseres ned mot nivået til bevilgningen i statsbudsjettet
- arbeide for at det ansettes flere i faste vitenskapelige stillinger for å opprettholde kvaliteten i undervisningen og FoU-arbeidet
- arbeide for at undervisningen organiseres slik at mest mulig sammenhengende tid kan frigjøres til FoU
- arbeide for at de ansatte får godskrevet reell tidsbruk knyttet til undervisning og veiledning
- arbeide for å verne og styrke den akademiske friheten for UiOs vitenskapelige ansatte
- arbeide for at museenes gjenstandsmateriale sikres og intensjonene i det digitale universitetsmuseum oppfylles

- arbeide for at ansatte og studenter har god tilgang til oppdaterte laboratorier, teknisk assistanse, IT-støtte, og rådgivere om administrative forhold knyttet til forskning og studier
- arbeide for at ansatte og studenter har tilgang til oppdaterte og kvalitetssikrede bibliotekressurser

4. ORGANISASJONS- OG INFORMASJONSARBEID

Lokallagets innflytelse har nær sammenheng med antallet medlemmer. 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. 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 et svært viktig arbeid i årene som kommer.

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 og for å bistå medlemmene. 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. Lokallaget skal holde medlemmene løpende orientert.

I perioden 2013-2015 vil lokallaget:

- rekruttere nye medlemmer fra alle relevante stillingsgrupper ved UiO. Forskerforbundet skal være etablert ved alle fakulteter og enheter ved UiO, og skal være det primære valget for alle ansatte med krav til høyere utdanning

- arbeide for at medlemskap i Forskerforbundet skal bidra til at alle medlemskategorier får styrket sin identitets- og fellesskapsfølelse som ansatt innenfor sektoren
- arbeide for å bedre ressursituasjonen for tillitsvalgtarbeid ved UiO
- styrke opplæring av tillitsvalgte og representanter i råd og utvalg
- gjøre aktiv bruk av lunsjmøter for de tillitsvalgte for å skape regelmessige arenaer for erfaringsutveksling og diskusjon
- i dialog med de tillitsvalgte få på plass medlemsmøter ved behov på det nivå hvor dette er mest formålstjenlig (institutt, fakultet eller UiO-nivå)
- vedlikeholde organisasjonen gjennom å få på plass tillitsvalgte ved de fakulteter som mangler slike, samt bidra til å skaffe de tillitsvalgte lytteposter/kontaktpersoner på instituttnivå ved alle fakulteter
- arrangere relevante kurs og seminarer for medlemmer
- sende ut kvartalsvise nyhetsbrev til alle medlemmer, med lenke til oppdatert nettside for lokallaget
- arbeide for formålstjenlig medieeksponering og profilering i viktige saker

Prioriterte oppgaver i 2013

- Midlertidighet
- Tid til FoU innen normalarbeidsdagen
- IHR
- Rekruttering av medlemmer

Planlagte kurs, seminarer og arrangementer i 2013:

- Høstsymposium
- Morgenseminarer
- Lokal oppfølging av Hjernekraft-kampanjen
- Medlemsmøter: UV, HF, MN, UB
- Kurs for tillitsvalgte
- Kurs om tilsettingsprosessen
- Kurs om muligheter for endringer av lønn
- FAP på fjorden
- Pensjonskurs