

FORSKER
FORBUNDET



ÅRSBERETNING FOR FORSKERFORBUNDET VED UiO

1.1. – 31.12.2018

1. LOKALLAGETS PRIORITERTE OPPGAVER 2018

Årsmøtet i 2016 vedtok et arbeidsprogram for 2016-2018. Fokus i arbeidsprogrammet er rettet mot lønnsvilkår, arbeidsvilkår, forsknings- og utdanningspolitikk, og organisasjons- og kommunikasjonsarbeid.

Dette er temaer som griper direkte inn i medlemmenes arbeidssituasjon så vel som i mer overordnede fagpolitiske og utdanningspolitiske spørsmål.

Styret har fulgt opp de prioriterte oppgavene gjennom temadiskusjoner på styremøtene, etterfulgt av mulige tiltak. Styret har gjennom dette hatt større diskusjoner og forslag til tiltak innen følgende områder:

1. Arbeide for bedre lønnsvilkår for alle medlemsgrupper

- a. Lokallaget vil fortsette å jobbe systematisk for å få UiO til å bruke alle virkemidlene i Hovedtariffavtalen for bedre lønn for alle medlemsgrupper. 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 mål for lokallaget at alle ansattgrupper inkluderes på lik linje i samtlige av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser.

2. Sikre gode arbeidsvilkår for medlemmene

- a. Midlertidighet: Lokallaget er bekymret for at man ved UiO, som i UH-sektoren forøvrig, har over dobbelt så høy andel midlertidig ansatte som gjennomsnittet i arbeidslivet. 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. Skjevrekuttering kan gi tap av kompetanse.
- b. Kompetanseheving og karriereveier: Lokallaget vil i perioden arbeide for at UiO etablerer gode stillings- og karrierestrukturer for alle stillingskategorier, og at de ansatte sikres ressurser til kompetansehevende tiltak.
- c. Livsfasepolitikk: Lokallaget vil i perioden arbeide for at UiO etablerer gode stillings- og karrierestrukturer for alle stillingskategorier og at de ansatte sikres ressurser til kompetansehevende tiltak. Dette for å sikre gode betingelser for de ansatte i alle tilsetningsforhold, og er uavhengig av alder og hvor den ansatte er i karriereløpet.
- d. Arbeidsmiljø: Lokallaget vil så langt som mulig 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.
Forskerforbundet vil tilstrebe å få gode og avklarte situasjoner for UiO-ansatte som har arbeidsfordeling/tilsetningsforhold med samarbeidende eksterne institusjoner (eks.OUS).
- e. Akademisk frihet: Lokallaget vil verne om retten til å bedrive grunnforskning og arbeide for at ansatte ved UiO gis betingelser og handlingsrom som sikrer akademisk frihet.

3. Forsknings- og utdanningspolitikk

- a. Lokallaget vil jobbe for at vitenskapelig ansatte som hovedregel skal være ansatt i faste kombinerte stillinger med rett og plikt til å drive forsknings- og utviklingsarbeid.
- b. 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. Lokallaget vil være en pådriver for at forskningsbetingelsene ved museene ivaretas og at gjenstandsmaterialet sikres gode oppbevaringsforhold.

4. Styrke organisasjonen

- a. Lokallaget vil arbeide for økt rekruttering av medlemmer til lokallaget. Lokallagets innflytelse har nær sammenheng med antallet medlemmer. Et høyt medlemstall gir lokallaget større legitimitet, økt påvirkningsgrad og større økonomisk handlefrihet.
- b. 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. 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.

2. BEDRE LØNNSVILKÅR FOR ALLE MEDLEMSGRUPPER

Arbeidsprogrammet for lokallaget for perioden 2016-2018 sier tydelig hvilken plass lønnsdannelse og lønnsforhandlinger har i vårt arbeid:

«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.»

«De høye ambisjonene i UiOs Strategi 2020 må matches med en offensiv lønnspolitikk. Lokallaget vil i perioden arbeide for at UiO skal være lønnsledende i universitets- og høyskolesektoren og for at lønnsgapet til privat sektor skal reduseres.»

Tariffoppgjøret i 2018 hovedoppgjør i staten, endte med stor avsatt pott og mulighet for våre medlemmer å fremme krav via Hovedtariffavtalens bestemmelse 2.5.1. Samtidig har det vært jobbet aktivt hele året med krav også via særskilte forhandlinger, 2.5.3. Det var følgelig flere muligheter for våre medlemmer til å få endret lønn i løpet av 2018.

2.5.3 – Forhandlinger på særskilt grunnlag

Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser gir fagforeningene mulighet til å fremme og forhandle krav på vegne av våre medlemmer dersom det har skjedd en vesentlig endring i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av arbeidstakernes lønn, for å beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller for arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats.

Tabell 1 (under) viser en oversikt over de kravene som ble forhandlet etter disse bestemmelsene ved UiO i 2018.

Lokallaget har mottatt krav jevnt i løpet av året fra medlemmer. Informasjon om forhandlinger og frister er sendt ut via våre nyhetsbrev. Krav på Forskerforbundets medlemmer utgjorde ca

38 % av kravmengden (i antall krav). Dette tilsvarer omtrent vår relative andel medlemmer av UiOs ansatte, og er således et akseptabelt antall.

Tabell 1: Antall krav forhandlet i 2.5.3-forhandlinger i 2018 (5 forhandlinger i 2018 mot 6 i 2017)

DATO	TOTALT ANTALL KRAV UiO	TOTALT ANTALL KRAV PÅ FF-MEDLEMMER	FF-KRAV KUN FREMMET AV FF	FF-KRAV FREMMET FELLES	FF-KRAV KUN FREMMET AV ARBEIDSGIVER
15.2.2018	71	10	7	1	2
26.4.2018	41	12	7	1	4
7.6.2018	39	16	15	0	1
6.9.2018	37	25	20	5	0
6.12.2018	43	24	16	1	7
TOTALT 2018	231 KRAV	87 KRAV	65 KRAV	8 KRAV	14 KRAV

Tabell 2 (under) viser hvordan resultatet i 2.5.3-forhandlingene fordelte seg mellom henholdsvis vitenskapelige og teknisk/administrative stillingskoder i perioden 2014-2018. I 2018 var det 5 forhandlinger, mot 6 i 2017.

Tabell 2: Totalt forhandlet sum (kr) i 2.3.4/2.5.3-forhandlinger 2014-2018, fordelt på hovedkategoriene vitenskapelige og tekniske/adm. Stillinger.

UiO	2018	2017	2016	2015	2014
Vitenskapelige	3 237 165 (41,8%)	7 053 268 (52,15%)	3 572 100 kr (34,8%)	5 158 600 kr (45,0%)	1 745 620 kr (19,3%)
Tekniske/adm.	4 514 603 (58,2%)	6 471 292 (47,85%)	6 692 900 kr (65,2%)	6 298 940 kr (55,0%)	7 284 670 kr (80,7%)
Totalt	7 751 768	13 524 560	10 263 000 kr	11 457 540 kr	9 030 290 kr

Midlertidige kronetillegg som gis for ekstra innsats/tilleggsoppgaver i begrensede perioder, registreres ikke her.

Lokallaget har gjennom flere år gjort en stor innsats for at våre medlemmer som får opprykk til professor, forsker 1183, eller dosent, skal få en reell og individuell vurdering av ny lønnsfastsettelse. Inntil for noen få år siden, var det vanlig ved mange fakulteter at man ved opprykk automatisk ble plassert inn i laveste lønnstrinn i professorkoden. Dette har nå endret seg, og det er derfor viktig å fortsette dette arbeidet med samme intensitet og styrke. Fagforeningene skal orienteres om alle professoropprykk, og vi kontakter deretter de som er våre medlemmer med informasjon, råd og muligheter.

2.3.8/2.5.5. Tilsetting i ledig stilling m.v.

De tillitsvalgte får tilsendt alle kunngjøringstekster i forkant av utlysning. Dette er for å oppfylle bestemmelsene i Hovedtariffavtalens punkt 2.5.5 som sier at de tillitsvalgte i virksomheten skal orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med, og at de kan kreve å få drøfte lønsplasseringen. Dette har lokallaget i stor grad benyttet seg av. Gjennom våre innspill og krav, er vi med på å sikre at arbeidsgiver har et mer bevisst forhold til hvilke stillingskoder som skal benyttes ved nye stillinger. Videre er våre innspill og krav med på å sørge for at nye stillinger i større grad blir plassert riktig lønsmessig. Gjennom flere år ser vi at dette arbeidet har medført at lønnsnivået ved UiO har økt, og det er viktig i vårt langsiktige arbeid for å bedre lønnsvilkårene for alle våre medlemsgrupper.

Vi kontaktes ofte av nyansatte ved UiO som ønsker å forhandle lønn med arbeidsgiver før de undertegner arbeidsavtalen. Selv om vi ikke er parter i denne type forhandlinger, bidrar vi mer enn gjerne med argumenter den nyansatte kan bruke i forhandlingene, basert på den omforente lønnspolitikken ved UiO. Arbeidsgiver må ta inn over seg at de er nødt til å tilby gode lønnsvilkår dersom de ønsker å tiltrekke seg gode arbeidstakere.

Lokallaget har fulgt opp spesivering av bestemmelsen i Hovedtariffavtalen pkt. 2.5.5, 3 som åpner for at arbeidsgiver skal vurdere lønn på nytt innenfor stillingens lønnsalternativer inntil 12 måneder etter tilsetning benyttes. Vi oppfordrer våre medlemmer til å ta dette opp med arbeidsgiver i god tid innen ett år har gått etter tilsetning. Flere av våre medlemmer opplever å bli tilbudt lønn helt nederst i utlyste lønnsalternativer uten mulighet til å forhandle. Vi bidrar i flere tilfeller med argumenter medlemmene kan benytte i sine samtaler med arbeidsgiver også her, dvs. under det første året etter tilsetning. Eventuell liten grad av forhandlingsmulighet med arbeidsgiver er noe vi følger opp på lokale IDF-møter. Vi har fulgt opp denne bestemmelsen med ledelsen på topp og bedt om oversikt over innfridde krav.

2.5.1- Lokale forhandlinger 2018

Unio, lokalt på UiO, sammen med LO, YS og arbeidsgiver, ferdigstilte høsten 2018 forhandlingene om potten som i år var på rett i underkant av 60 millioner kroner.

Forskerforbundets lokallag ved UiO forhandlet på vegne av alle de over 2000 Unio-medlemmene ved UiO.

Resultatet i kroner og prosent

Forhandlingene resulterte i at 739 av Unios medlemmer fikk et lønnspåslag på kr 42 478,- i snitt per år. Totalt fikk Unio litt i overkant av 31,4 millioner kroner av potten. Det utgjør 52,9 % av den lokale lønnsporten og 127,2 % av det vår andel av lønnsmassen skulle tilsi. Resultatet viser at Unio fortsetter å gjøre det bra i de lokale forhandlingene.

Ulike typer krav

Det var 564 medlemmer som selv sendte inn krav til oss før årets oppgjør. I tillegg til disse la vi inn 20 individuelle krav. Av Unios tilsammen 584 innsendte krav var det 474 som endte opp med høyere lønn (81 %) og 104 med avslag.

Arbeidsgiver fremmet krav på 724 Unio-medlemmer. 424 av disse var såkalte dobbeltkrav, fremmet av både arbeidsgiver og Unio, mens 300 var rene arbeidsgiverkrav. Av dobbeltkravene fikk 249 (59 %) tilbud om høyere lønn, mens 168 (56%) av de rene arbeidsgiverkravene gikk inn.

I og med at årets pott var så stor, var det i tillegg til gode muligheter for å få innfridd de individuelle krav, en god sjanse for å få uttelling for grupper av våre medlemmer som vi mener er lønnet lavt og som vi har hatt problemer med å få gjennomslag for.

I tillegg til å fremme velbegrunnede individuelle krav fra fra våre medlemmer i alle stillingskategorier, valgte vi i dette oppgjøret også å legge inn gruppekrav for våre medlemmer i følgende stillingskategorier: 1013 professor (med ltr 77 og mindre), 1017 stipendiat, 1352 postdoktor, 1108 forsker, 1087 overingeniør og 947 førskolelærer.

Forskerforbundets lønnsstatistikk viste etter en gjennomgang at snittet for disse kodene var lavere enn snittet ved norske høgskoler og universiteter, at mange av de ansatte i disse kodene er midlertidig ansatte over mange år, og at de historisk sett har kommet dårlig ut av de lokale forhandlingene. Vi spilte inn både før og under forhandlingene at vi i tillegg til våre mange, gode individuelle krav, ville prioritere krav fra disse gruppene høyt.

Totalt ble det fremmet krav for 465 medlemmer i disse gruppene, og en betydelig høyere andel av dem fikk gjennomslag enn det vi har sett tidligere. 97 av kravene ble innfridd.

Gruppekravene Unio fikk gjennomslag for var 1013 professor (ett lønnstrinn opp for alle med ltr 77 og mindre), 1017 stipendiat (de lavest lønnede kom alle opp på lønnstrinn 51) og 947 førskolelærer (to lønnstrinn opp).

Det lønner seg å være medlem av Unio

Resultatet viser blant annet at det fortsatt er en klar fordel å være fagorganisert i de lokale lønnsforhandlingene. De som har størst sjans for uttelling i de lokale forhandlingene er naturlig nok de som blir fremmet av både Unio og arbeidsgiver, men vi har en relativt høy uttelling også for de rene organisasjonskravene.

Stadig bekymring for de vitenskapelig ansattes uttelling i lokale forhandlinger. Til tross for at resultatet av årets oppgjør var fordelaktig på mange punkter for Unio, er vi også i år bekymret for de vitenskapelige ansattes uttelling i lokale forhandlinger. Lønnsnivået er generelt for lavt og skaper allerede problemer for rekrutteringen til forskning- og undervisningsstillinger ved UiO.

Selv om Unios forhandlingsutvalg gjentatte ganger påpekte overfor arbeidsgiver og de andre organisasjonene i vårt løp at de vitenskapelig ansatte som gruppe minst burde få en andel av potten som tilsvarer deres andel av lønnsmassen, var det umulig å oppnå. Resultatet viser at de vitenskapelig ansatte har 59 % av lønnsmassen, men får kun 49 % av årets lokale pott i 2.5.1. Dette er på langt nær godt nok når vi vet at de vitenskapelig ansatte generelt kommer enda dårligere ut i andre lokale forhandlinger, og at de har få muligheter til lønnsvekst utenom forhandlingene.

Forskerforbundets lokallag ved UiO vil derfor arbeide spesielt for å utbedre denne skjevheten og yte innflytelse for en innretning og et forhandlingsløp som gjør universitetet bedre i stand til å løfte lønnsnivået for de vitenskapelige ansatte.

GODE ARBEIDSVILKÅR FOR MEDLEMMENE

I arbeidsprogrammet for 2016-2018 heter det blant annet:

Lokallaget vil i perioden intensivere arbeidet for at UiO reduserer bruken av midlertidig tilsetting.

Arbeidsgiver og organisasjonene drøftet våren 2018 midlertidighet i IDF-møter på alle enheter.

Vi må stadig gjenta overfor arbeidsgiver at hovedregel for tilsetting i henhold til Tjenestemannsloven/statsansatteloven er fast ansettelse. Hjemmel benyttet for å grunngi midlertidighet er ved UiO i stor grad «bestemt, avgrenset oppdrag» (TML §3.2 a og for kontrakter fra 1.07.17, Statsansatteloven Kap. 2, § 4. (1)). Etter endt periode er det ikke lenger alltid behov for å få utført disse bestemte oppgavene. Utfordringen ligger ofte i at oppgaver vedvarer utover den gitte periode, og at midlertidighet dermed vedvarer. UiO tør ikke ansette midlertidig utover 4 år (3 år fra 1.07.17) i frykt for at den ansatte skal anses som fast ansatt.

Den ansattes rettigheter og trygghet skal følgelig ofres. Med opparbeidet kompetanse fra virksomheten bør ikke mulig fortrinnsrett til andre passende stillinger skape frykt hos arbeidsgiver, men heller gi en mulighet for nettopp gjenbruk av kompetansen.

Videre hevder ledelsen på UiO at midlertidigheten reduseres ved å nekte ansatte permisjon for å ta en stilling utenfor virksomheten. Forskerforbundet er positive til at ansatte kan få anledning til permisjon der de kan opparbeide seg ny kompetanse de kan ta med tilbake til UiO, og som virksomheten kan ha nytte av. Dette er noe vi ofte påpeker, men som arbeidsgiver ikke følger opp. Det er ikke lovlig ansatte vikarer vi vil til livs, men den høye bruken av midlertidig ansettelse jf. § 9. (1) a) ..når arbeidet er av midlertidig karakter.

Lokallaget klarer ikke å forsone seg med den høye midlertidigheten ved UiO. Vi trenger bedre og mer inkluderende fagmiljøer, forsvar for den akademiske frihet og sikre arbeidsplasser basert på faste kontrakter.

Universitetet i Oslo (UiO) har med nytt rektorat satt fokus på midlertidighet, og da knyttet til personalpolitikk, der rekruttering, karrieropolitikk og midlertidighet sees i sammenheng. Rektor Svein Stølen igangsatte våren 2018 en arbeidsgruppe med mål om å komme fram til et verdinotat, <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/prosjekter/midlertidighet/>

Forskerforbundet har deltatt inn i den partssammensatte arbeidsgruppen, men har ikke slått seg til ro med å vente på resultat og tiltak på UiO. Høsten 2018 arrangerte vi sammen med Forskerforbundet sentralt frokostmøte og debatt med rektor, professor Niels Christian Stenseth, professor Finn-Eirik Johansen, og den gang påtroppende leder for Forskerforbundet Guro Elisabeth Lind. Oppsummert ble det publisert en kronikk i Uniforum ved styreleder Steinar A. Sæther og hovedtillitsvalgt Belinda Eikås Skjøstad, der vi etterlyser en forpliktende plan for å få ned midlertidigheten.

<https://www.uniforum.uio.no/leserbrev/2018/etterlyser-en-forpliktende-plan-for-a-fa-ned-midle.html>

Enkeltsaker

Forskerforbundet ved UiO bistår enkeltmedlemmer i ulike situasjoner som oppstår i deres arbeidsforhold. Sakene er av ulik karakter, alvorlighetsgrad og kompleksitet, og det er til enhver tid omtrent 25 saker under behandling.

Arbeidsmiljø saker

Vi merker stadig trykk på saker som gjelder dårlig arbeidsmiljø. Ett tiltak fra vår side har vært å arrangere kurs for ledere og tillitsvalgte for å øke bevisstheten og kompetansen omkring dette, og dette ble tatt godt i mot. Når det gjelder saker med dårlig arbeidsmiljø jobbes det tett med arbeidsgiver, BHT involveres ofte, og i de fleste tilfeller kobles vernelinjen inn av berørte ansatte. Vi ser at slike saker trekker ut i tid, og at ikke alle arbeidsgivere er kjent med tilretteleggingsplikten.

Diskriminering og trakassering

Dessverre opplever enkelte medlemmer å bli diskriminert eller trakassert, og vi har i flere år kurset tillitsvalgte via LDO (Likestilling- og diskrimineringsombudet) for å kunne bidra på feltet, og ikke minst gjøre oss kjent med forebyggende tiltak og oppfølging. Vi ønsker å opplyse om at de som opplever ulike former for diskriminering eller trakassering, eller som får beskyldninger mot seg, kan kontakte tillitsvalgte for hjelp og bistand.

Andre henvendelser

Det å bistå medlemmer som møter større og mindre utfordringer i arbeidshverdagen, er ved siden av lønnsforhandlinger det viktigste vi gjør for våre medlemmer. Det å kontakte lokallagets sekretariat for å få bistand skal være et lavterskeltilbud. Lokallaget gjør hva det kan for å finne gode løsninger i vanskelige situasjoner. Der våre tillitsvalgte ikke har den kompetanse som skal til, har vi svært god støtte i juridisk seksjon i Forskerforbundet sentralt.

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 forskning og utvikling. Universitetet har et særlig ansvar for å drive grunnforskning innenfor en stor bredde av fag.

Lokallaget vil arbeide for at ansatte og studenter sikres moderne vitenskapelig utstyr til forsknings- og undervisningsvirksomhet og at det settes av tilstrekkelige driftsmidler til faglig oppdatering, vitenskapelige reiser og forskningsassistanse for de vitenskapelig ansatte.

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. Ved aktuelle arrangementer og debatter skal vi synliggjøre vårt engasjement på våre nettsider og i sosiale medier. Sekretariatet skal holde medlemmene løpende orientert, blant annet gjennom jevnlig nyhetsbrev til våre medlemmer.

En av de større sakene som lokallagsstyret ved UiO fulgte med stor interesse høsten 2018, var debatten om Plan S. Det er en sak som kan ha stor betydning for forskningshverdagen for mange av våre medlemmer både på kort og lang sikt. Vi er i prinsippet tilhengere av at offentlig finansiert forskning i størst mulig grad skal være gratis tilgjengelig for allmennheten og stiller oss derfor positive til hovedmålet med Plan S, men støtter ikke enkelte av virkemidlene brukt for å nå dette målet, som forpliktelse til å publisere i tidsskrifter med åpen tilgang. Vi ser at det er et problem slik publiseringssystemet har utviklet seg, at enkelte forlagshus har tilegnet seg en markedsrett som har tillatt dem å skru abonnementsprisene opp til et urimelig nivå.

Den akademiske friheten til den enkelte forsker må ikke bli skadelidende ved en eventuell innføring av forfatterbetalingsprinsippet. Dette mener vi at Plan S i alt for liten grad tar høyde for. Vi er alvorlig bekymret for at Plan S medfører at forskere ved offentlige institusjoner eller de som utfører prosjekter finansiert gjennom NFR i fremtiden ikke skal ha mulighet til å publisere i de faglig mest relevante tidsskrifter med høyest kvalitet.

Plan S reiser en rekke prinsipielle spørsmål knyttet til hvem som eier forskningen, i hvilken grad forskningsresultater er åndsverk og beskyttet av opphavsrett, og hvilke begrensninger det er rimelig at de som finansierer forskning kan sette til hvor og hvordan forskningen publiseres.

Forskere, lærere og studenter ved universitetene er helt avhengig av god tilgang til de viktigste vitenskapelige tidsskriftene uavhengig av om de inneholder artikler forfattet av forskere ved norske institusjoner. Det er lite sannsynlig at de beste tidsskriftene i løpet av kort tid blir gratis eller betydelig billigere som følge av Plan S. Å kutte tilgang til disse tidsskriftene, selv for en kortere periode, kan få store konsekvenser. Vi stiller oss meget skeptiske til om totalkostnaden

for det offentlige vil bli mindre ved en overgang fra abonnement til forfatterbetaling dersom Plan S skulle lykkes.

4. REKRUTTERING OG ORGANISASJONSUTVIKLING

Styrke organisasjonen:

- Lokallaget vil arbeide for økt rekruttering av medlemmer til lokallaget, bl.a. gjennom synliggjøring av vår politikk.
- Lokallaget vil videreutvikle vår interne organisasjon, herunder målrettede tiltak mot ulike medlemsgrupper.

Aktiviteter 2018

Mars: Skidag ved UiO. Utdeling av profileringsmateriale, kvikk-lunsj og kaffe til alle. God stemning!

Semesterstart i august: Stand på Frederikkeplassen i samarbeid med Forskerforbundet sentralt, fokus på studentrekruttering

September: Researchers Night' Talkshow, eller Forschernatt. Dette er lokallagets største arrangement. I 2018 arrangerte vi dette på Litteraturhuset, og det var meget vellykket. I panelet satt Professor Tore Rem (HF), Forsker Hannah Helseth (STK), Professor Jørn Hurum (Naturhistorisk museum), Stipendiat Anne Bitsch og Førsteamanuensis Marianne Fyhn (MN).

Oktober: Frokostmøte og paneldebatt om midlertidighet og karriereveier.

Medlemsutvikling

Vi opplevde en markant økning i antall medlemmer, noe vi er svært tilfreds med. I juni kunne vi feire medlem nr. 2000! Dette ble feiret med ekstra fin vervepremie til verver og selvsagt en flott gave til medlem nr. 2000. Rekruttering av nye medlemmer vil prioriteres av oss også i 2019.

Studentrekruttering

Forskerforbundet har vedtatt at studentrekruttering skal være et av hovedsatsingsområdene for hele organisasjonen. Studentrekruttering har derfor stått i fokus i 2018, videreført fra 2015.

Vi hadde stand på Frederikkeplassen ved semesterstart høsten 2018 for rekruttering av studenter. Der informerte vi om Forskerforbundet, hva vi kan gjøre for studentene, og hvorfor nettopp Forskerforbundet er riktig valg av fagforening for studenter ved UiO. Alle studenter som meldte seg inn på stand fikk flott sekk i gave.

Kompetanseheving og nettverksbygging – lokale arrangementer

En svært viktig del av lokallagets arbeid, er å arrangere ulike møter, kurs og seminarer for våre medlemmer, for våre tillitsvalgte, for representanter oppnevnt av lokallaget til ulike råd og utvalg. En fellesnevner for mange av disse seminarene og kursene er kompetanseheving i vid forstand – enten det dreier seg om juridisk skolering i statlige tilsettingsprosesser, innføring i og forståelse av pensjonsordningene i staten, opplæring i tariffavtaler og metoder for å få høyere lønn, eller det dreier seg om å takle hverdagen som stipendiat. Et kurs som særlig har vist seg å være ettertraktet, er overlevelseskurs for stipendiater. Det var nytt av året, og arrangeres også i

2019. Vi ser på alle våre lokale arrangementene som gode arenaer for nettverksbygging. Enten det er lokale tillitsvalgte, oppnevnte innstillings- og tilsetningsrådsrepresentanter eller medlemmer fra ulike enheter, vil det alltid være berikende å diskutere felles problemstillinger og utfordringer med hverandre. Vi søker derfor hvert år å gjennomføre en lang rekke ulike møter, kurs og seminarer.

Møter, kurs og seminarer arrangert av lokallaget i 2018		
Tema	Målgruppe	Dato
Stressmestring –karriere – for stipendiater/postdoc (nytt kurs)	Stipendiater	05.02.18
Årsmøte	Alle medlemmer	07.03.18
Juridisk skolering	Tillitsvalgte	08.03.18
Pensjonskurs SPK	Alle medlemmer	13.02.18
Overlapping – og styreopplæringsseminar	Styret og tillitsvalgte	12.-13.03.18
Stipendiat? Kjenn dine rettigheter!	Stipendiater	21.03.18
Ansettelsesråd og innstillingsråd	Representanter i innstillingsråd og ansettelsesråd	Utsatt grunnet forhandling av personalreglement
Styre- og tillitsvalgtseminar	Styret og tillitsvalgte	15. -18.04.18
Kurs for ledere og tillitsvalgte - Samarbeid mellom ledere og tillitsvalgte	Alle medlemmer	8.05.18
FFTA på fjorden	FFTA-medlemmer	11.06.18
Hvordan få høyere lønn?	Alle medlemmer	12.06.18
Studentrekruttering - stand	Studenter på UiO	Semesterstart
Hovedtariffavtalens bestemmelser – Lønnsforhandlingskurs	Styret og lokale tillitsvalgte	27.08-29.08
Researchers Night - Talkshow	Åpent for alle	21.09.18
Sekretariatseminar	Sekretariatet	5-6.11.2018

5. SAMARBEID MED ANDRE AKTØRER

Vi samarbeider med andre aktører ved behov ved felles arrangementer.

6. HOVEDAVTALESAMARBEIDET VED UIO

Sentralt ved UiO har det i 2018 vært gjennomført en rekke informasjonsmøter og drøftingsmøter i hovedavtaleverket, inklusive møter med universitetsdirektøren. I tillegg ble det avholdt et temamøte med universitetsledelsen.

Svært mye av medbestemmelsen etter Hovedavtalen (informasjons- og drøftingsmøter) blir tatt ut på mellomnivået ved UiO – fakulteter, museer, UB og sentraladministrative avdelinger. På disse møtene møter primært våre lokale tillitsvalgte (se vedlegg), av og til med bistand fra sentralt tillitsvalgte ved UiO.

OVERSIKT OVER SENTRALE MØTER I HOVEDAVTALEVERKET VED UIO – 2018

Tabell 4: Oversikt over sentrale møter i hovedavtaleverket

MØTE-STATUS	SAKSTITTEL	MØTEDATO
Informasjon	IDF/Udir <i>Effektivisering av administrative prosesser</i>	9. januar
Informasjon	<i>Midlertidighet</i>	11. januar
Informasjon/ drøfting	IDF/Udir <i>Styresaker</i> <i>Undervisningskvalitet: Merittering</i> <i>Undervisningskvalitet: Sensorveiledning</i> <i>Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold</i> <i>Orientering om ARK</i>	18. januar
Forhandling	<i>Personalreglement</i>	18. januar
Informasjon/ drøfting	IDF/Udir <i>Utdanningskvalitet</i> <i>Personalpolitikk: Oppfølging av personalpolitiske prosesser og planverk</i> <i>Status for organisering av kommunikasjonsarbeidet i LOS</i> <i>Orientering om lederstilling i LOS</i> <i>ARK</i>	25. januar
Informasjon/ drøfting	IDF/Udir <i>Ressursgruppe arbeid mot seksuell trakassering</i> <i>Programmandat og Programbeskrivelse digitaliseringsprogram</i> <i>Orientering om prosess DFØ</i> <i>Vurdering av konsekvenser for organisering og bemanning som følge av BOTT økonomi og HR</i>	1. februar
Forhandling	<i>Personalreglement</i>	1. februar
Informasjon	<i>Funksjoner nytt HR-system – prosjektet «utvidet HR»</i>	8. februar

Årsberetning for Forskerforbundet ved UiO 2018

Forhandling	<i>Revisjon av retningslinjer for KVVU</i>	8. februar
Forhandling	<i>Personalreglement</i>	19. februar
Informasjon/ drøfting	IDF/Udir <i>Styresaker</i> <i>BOTT - status for arbeidet innen økonomi og HR</i> <i>Fakultetsstyrevedtak om valg av modell for klinikk og praksis ved PSI</i> <i>Administrativ forbedring og digitalisering - forslag til prosess</i> <i>Årsrapport 2017 - Enhet for intern revisjon</i> <i>Driftsområde Nedre, arbeidsmiljø</i>	1. mars
Forhandling	<i>Personalreglement</i>	2. mars
Informasjon/ drøfting	IDF/Udir <i>Kunnskap i bruk – innovasjonsarbeid ved UiO</i> <i>Flytting av NTLs lokaler</i> <i>Masterplan for IT - status og prosess</i> <i>Arbeidsmiljøsak Nedre Blindern</i> <i>Utredning forskerboligordningen</i> <i>Tildelingsbrev KD</i> <i>Årsrapport til KD</i> <i>Virksomhetsrapport</i> <i>Midlertidighet - bestilling til enhetene</i>	5. mars
Informasjon	<i>Organisering av kommunikasjonsarbeid i LOS</i> <i>Organisering av Avdeling for fagstøtte</i> <i>Bruk av lønnsmessige virkemidler ved UiO</i> <i>Bemannings situasjon i Avdeling for personalstøtte</i>	22. mars
Forhandling	<i>Personalreglement</i>	5. april
Informasjon/ drøfting	IDF/Udir <i>Innføring av GDPR</i> <i>Brev fra KD: forenkling og forbedring av rammeverket for universiteter og høyskoler</i> <i>Organisering av kommunikasjonsarbeidet i LOS</i> <i>Tentativ tidsplan for organisering av Avdeling for fagstøtte</i>	12. april
Informasjon/ drøfting	<i>Årsplan og fordeling</i>	19. april
Informasjon/ drøfting	IDF/Udir <i>Styresaker</i> <i>Sidegjøremål</i> <i>Ressursplanlegging for utdanningsvirksomheten</i>	19. april
Informasjon	IDF/Udir <i>Status BOTT</i> <i>Status organisering arkiv</i> <i>Arbeidsmiljø Nedre Blindern</i> <i>Eventuelle streikeforberedelser</i>	3. mai
Forhandling	<i>Organisasjonsendring kommunikasjonsarbeidet i LOS</i>	3. mai
Drøfting	<i>Funksjons- og bemanningsplan kommunikasjonsarbeid i LOS</i>	3. mai
Drøfting	<i>BOTT- samarbeid om administrative systemer, anskaffelse av løsninger innenfor økonomi inkludert lønn/lønnsnær HR - drøfting</i>	16. mai
Informasjon	IDF/Udir <i>Styresaker</i> <i>Høring fra kunnskapsdepartementet om rammeverk for sektoren</i> <i>Mandat vitenskapsombud</i> <i>Kjønns sammensetning innstillingsråd</i> <i>Status organisering AF</i>	31. mai
Forhandling	<i>Personalreglement</i>	31. mai

Årsberetning for Forskerforbundet ved UiO 2018

Informasjon/ drøfting	Årsplan 2019-2021 Fordeling 2019	31. mai
Informasjon/ drøfting	IDF/Udir Mandat vitenskapsombudet Status organisering AF Flere studenter på utveksling Tilbakemeldinger og begrunnelser Endringer i studie- og eksamensforskrift Studietilbud for studieåret 2019/20 Virksomhetsrapportering 1. tertial	6. juni
Informasjon/ drøfting	Arbeid med organsasjonsendringer USIT Sammenslåing av grupper og revidert bemanningsplan USIT Status og videre prosess for HR-BOTT Prosjektmandater for Saksbehandling og arkiv og Økonomi og lønn	21. juni
Forhandling	Organisering av AF, overordnet struktur	25. juni
Forhandling	Personalreglement	27. juni
Informasjon	Styresaker Vitenskapsombudet Strategiprosess 2030 Stillingsstruktur, Underdalsutvalget	23. august
Drøfting	Høring om stillingsstruktur	30. august
Informasjon	Adgangskontroll til UiOs bygninger	30. august
Informasjon / drøfting	Orientering om arbeidet med Strategi 2030 Revidering av retningslinjer for EK-tjenester Mandat for prosjekt for fellesløsninger Flytting av sentralbordtjenesten Orientering om omorganisering av AF	20. september
Informasjon / drøfting	Endring av rekrutteringsform / ledelsesmodell for senterleder – fra ansatt til valgt leder – STK Orientering om sakskart til Universitetsstyret 23. oktober 2018	04. oktober
Drøfting	Mandat for personvernombudet	11. oktober
Informasjon	Status for HR-systemprosessen Status for underliggende struktur for hhv Avdeling for studieadministrasjon og Avdeling for forskningsadministrasjon	01. novem ber
Forhandling	Underliggende struktur for hhv avdeling for studieadministrasjon og avdeling for forskningsadministrasjon	15. november
Drøfting	Bemanningsplan for avdeling for studieadministrasjon og avdeling for forskningsadministrasjon Definisjon, prinsipper og kriterier for fellesløsninger Utredning av forskerboligen Regelverk for kjønns sammensetning av innstillingsråd for faglige lederstillinger Utdanningskvalitet: merittering	15. november
Informasjon	Innføring av nye økonomi- og lønnstjenester Rekkefølge for innføring av DFØs tjenester Internrevisjonens årsplan 2019 Tilbakemelding på EK-tjenestesaken Opprykksordning og adgang til å lage kriterier lokalt	15. november
Drøfting	HR-BOTTs systemløsningsprosjekt – foreløpig rapport fra arbeidsgruppen	22. november

Årsberetning for Forskerforbundet ved UiO 2018

Drøfting	<i>Midlertidighet Program for administrativ forbedring og digitalisering: a. plan for medbestemmelse og medvirkning b. mandat for prosjekt IT-drift</i>	29. november
Informasjon	<i>Resultat av innplassering, avdeling for fagstøtte</i>	29. november
Drøfting	<i>Ny rutine for feriekvoter og ferietrekk Sykdom ved planlagt avspasering Kursporteføljen</i>	13. desember
Informasjon	<i>Masterplan for IT Informasjon om arbeid med arkivorganisering Forberedelse før møte om evaluering av partssamarbeid Status for omorganisering av TPU ved OD</i>	13. desember

UiO, 20. februar 2019

Steinar A. Sæther, leder
Belinda Eikås Skjøstad, hovedtillitsvalgt
Jostein Bergstøl, nestleder
Hilde Kanli Galtung, styremedlem
Line Nybakk Akerholt, styremedlem
Erlend Haavardsholm, styremedlem
Jorun Buli-Holmberg, styremedlem
Christina Sørensen, styremedlem
Kristian Prydz, varamedlem
Francisco Pons, varamedlem

VEDLEGG 1:

Lokallagsstyret

STYRET, SEKRETARIATET og SENTRALE VERV I 2018

I perioden har det vært holdt 10 styremøter og 2 styreseminar.

STYRET 1.4.-31.12.2018

Leder	Steinar A. Sæther, professor (HF)
Hovedtillitsvalgt	Belinda Eikås Skjøstad, hovedtillitsvalgt
Nestleder	Jostein Bergstøl, førsteamanuensis (KHM)
Styremedlemmer	Line Nybakk Akerholt, hovedbibliotekar (UB)
	Erlend Håvaardsholm (HF)
	Jorun Buli-Holmberg, førsteamanuensis (UV)
	Hilde Kanli Galtung (OD)
1. vara	Christina Sørensen (MED)
2. vara	Francisco Pons, professor (SV)
3. vara	Kristian Prydz (MN)

STYRET 1.1.-31.3.2018

Leder	Steinar A. Sæther, førsteamanuensis (HF)
Hovedtillitsvalgt	Belinda Eikås Skjøstad, fungerende hovedtillitsvalgt
Nestleder	Jon Nornes, seniorrådgiver (CRISTin)
Styremedlemmer	Line Nybakk Akerholt, hovedbibliotekar (UB)
	Stein Fredriksen, professor (MN)
	Anne-Lise Rygvold, førsteamanuensis (UV)
	Benedicte Lindskog, førsteamanuensis (MED)
1. vara	Jostein Bergstøl, førsteamanuensis (KHM)
2. vara	Francisco Pons, professor (SV)
3. vara	Anne Eikeland, universitetslektor (OD)

SEKRETARIATET

Hovedtillitsvalgt	Belinda Eikås Skjøstad	
Tillitsvalgt	Cecilie Wingerei Lilleheil	
Tillitsvalgt	Christian Løchsen Rødsrud	1.01.18-28.02.18
Tillitsvalgt	Katrine Langvad Stensløkken	
Tillitsvalgt	Ingunn Skjerve	Fra 1.04.18
Org.konsulent	Helle Storvik	
Org.sekretær	Line Halvorsen	

Leder, nestleder og hovedtillitsvalgt og tillitsvalgte utgjorde arbeidsutvalget.

VALGKOMITÉ

Valgkomité	Randi Halveg Iversby, UB
	Solveig Bauge Løland, UV
	Kaja Schiøtz, HF
	Knut Stene-Johansen, HF
	Kåre-Olav Stensløkken, MED
	Jemima Garcia-Godos, førsteamanuensis (SV)

VEDLEGG 2:

TILLITSVALGTE VED FAKULTETENE/ANDRE ENHETER I 2018

Det teologiske fakultet	UiO-sekretariatet
Det juridiske fakultet	Elisabeth Perioli Bjørnstøl, rådgiver Gørill Arnesen, rådgiver
Det medisinske fakultet	Vigdis Bjerkeli, senioringeniør
Det humanistiske fakultet	Kaja Schiøtz, seniorrådgiver
	Knut Stene-Johansen, professor
	Frode Torp Christensen (vara), rådgiver
	Erlend Haavradsholm (vara), rådgiver
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	Stein Fredriksen, professor
	Kristine Jøssang, rådgiver
Det odontologiske fakultet	Morten Enersersen, førsteamanuensis
	Ann-Kristin Ruud, overingeniør
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	Katrine Blindheimsvik
	Liv Tone Måseidvåg, seniorkonsulent
Det utdanningsvitenskapelige fakultet	Knut Augedal, senioringeniør (Senter for læring og utdanning)
Universitetsbiblioteket	Andrea Gaparini, senioringeniør
	Lars André Flaten, spesialbibliotekar
	Ellen Christophersen (vara), hovedbibliotekar
Kulturhistorisk museum	Lucia Koxvold, rådgiver
	Christian Løchsen Rødsrud
Naturhistorisk museum	Brita Stedje, professor
LOS	Silje Winther, rådgiver
Eiendomsavd.	UiO-sekretariatet
USIT	Andreas Dobloug, senioringeniør

VEDLEGG 3:

REPRESENTANTER I INNSTILLINGS- OG TILSETTINGSRÅD I 2018

I henhold til Tjenestemannsloven og Personalreglementet for UiO oppnevner de fire hovedsammenslutningene ved UiO tjenestemannsrepresentanter til innstillings- og tilsettingsråd for tekniske, administrative og bibliotekfaglige stillinger ved UiO.

TF	Innstilling	
JUS	Innstilling	Bente Lindberg Kraabøl
	Tilsetting	Elisabeth Perioli Bjørnstøl
	Vara tilsetting	Elisabeth Reien
	Innstilling bibl.st. utenom UB	Inger M. Hamre
MED	Innstilling	
	Tilsetting	Vigdis Bjerkeli
	Vara tilsetting	Belinda Eikås Skjøstad
	Tilsetting vitensk. stillinger	Silje M. Rosseland
	Tilsetting stipendiater Klinmed	Vigdis Bjerkeli
HF	Innstilling	Frode Torp Christensen
		Therese Gjessing
		Torunn Nyland
		Erland Haavardsholm
	Tilsetting	Kaja Schiøtz
	Vara tilsetting	May Maria Tollerud
MN	Innstilling	Anne Lise S. Hansen
		Katrine Langvad Stensløkken
		Torill Rørtveit
	Tilsetting	Torben Leifsen
	Vara tilsetting	Katrine Langvad Stensløkken
OD	Innstilling (oral biologi)	Ann-Kristin Ruus
	Tilsetting	Ann-Kristin Ruus
SV	Innstilling	Ola Bratseth
		Liv Tone Måseidvåg
		Katrine Blindheimsvik
	Tilsetting	

	Vara tilsetting	
UV	Innstilling	Ingunn Skjerve
		Toril Eggen
	Tilsetting	Toril Eggen
	Vara tilsetting	Ulf T. Grefsgård
Ingunn Skjerve		
UB	Innstilling bibl.stillinger	Ellen Christophersen
	Innstilling bibl.stillinger	
	Innstilling univ.bibl.stillinger	Eli Hegna
	Tilsetting bibl.stillinger	Henrik Keyser Pedersen
	Vara tilsetting bibl.stillinger	
	Tilsetting univ.bibl.stillinger	
	Vara tilsetting univ.bibl.stillinger	
KHM	Innstilling	Magne Samdal
		Hilde Frydenberg
		Eivind Bratlie
		Lucia Koxvold
KHM	Tilsetting lederstillinger	Belinda Eikås Skjøstad
NHM	Tilsetting lederstillinger	Magne Samdal
KHM/NHM	Felles tilsetting for museene	Espen Uleberg
LOS	Innstilling	Nirmala Eidsgård
		Silje Winther
		Hanne Degerstrøm Ellingsen
		Margaret Louise Fotland
		Vilborg Halldis Isaksdottir
	Tilsetting	Silje Winther
	Tilsetting vara	Anja Gil Spilling
Belinda Eikås Skjøstad		
	Tilsetting vit. stillinger uten fak.tilknytning	
USIT	Innstilling	
Sentre o.l.	Tilsetting vit. st. uten fak.tilknytn.	

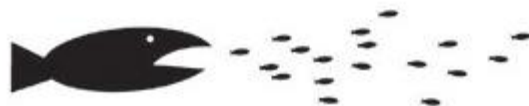
VEDLEGG 4:

REPRESENTANTER I STYRER, UTVALG og PROSJEKTGRUPPER 2018

Unio/ Forskerforbundet ved UiOs forhandlingsutvalg	Belinda Eikås Skjøstad
	Steinar A. Sæther
	Jostein Bergstøl
	Cecilie W. Lilleheil
	Katrine L. Stensløkken
	Ingunn Skjerve
Intervjugrupper for direktør- og andre lederstillinger	Belinda Eikås Skjøstad
Arbeidsmiljøutvalget (AMU)	Belinda Eikås Skjøstad
	Cecilie W. Lilleheil, vara
Kultur- og velferdsutvalget	Ola Bratseth
Opplæringskomiteen	Solveig Bauge Løland
	Anne D. Berg, vara
AKAN	Espen Uleberg
Opptakskomiteen for Universitetets barnehager	Katrine Langvad Stensløkken, vara
Rådet for Universitetets barnehager	
Brukerutvalg Niels Treschows hus	Anna Kristine Høyem
Arbeidsgruppe for reduksjon av midlertidighet	Belinda Eikås Skjøstad
OrganisasjonsFORUM	Belinda Eikås Skjøstad
	Cecilie W. Lilleheil
	Katrine L. Stensløkken
	Ingunn Skjerve
	Steinar A. Sæther
	Christian L. Rødsrud
Forskerforbundets hovedstyre	Kristian Mollestad
FFTA-UiO (Forskerforbundets forening for teknisk og administrativt personale)	Liv Tone Måseidvåg
	Cecilie Wingerei Lilleheil
	May Maria Tollerud
FBF-UiO (Forskerforbundets bibliotekforening)	Line Nybakk Akerholt

MAARK (Midlertidig ansatte arkeologer)	Julian Martinsen
Representant for UNIO ved UiO	Belinda Eikås Skjøstad
Unio stat – forhandlingsutvalget	
Lokalt konfliktberedskapsutvalg Unio stat	Belinda Eikås Skjøstad
Lokalt konfliktberedskapsutvalg Unio stat (Oslo)	Cecilie W. Lilleheil

**FORSKER
FORBUNDET**



Don't panic.



Organize!