

## Arbidsprogram for Forskerforbundet ved UiO 2022-2024

### 1. LØNSSVILKÅR

### 2. ARBEIDSVILKÅR

- a. Midlertidig tilsetting
- b. Arbeidstid
- c. Medbestemmelse
- d. Mangfold og likestilling
- e. Kompetanseheving og karriereveier
- f. Arbeidsmiljø
- g. Akademisk frihet
- h. Immaterielle rettigheter
- i. Klima, miljø- og bærekraft

### 3. FORSKNINGS- OG UTDANNINGSPOLITIKK

- a. Forsknings- og utdanningspolitikk
- b. Støttetjenester og infrastruktur

### 4. ORGANISASJONS- OG KOMMUNIKASJONSARBEID

- a. Organisasjonsarbeid
- b. Kommunikasjonsarbeid

## 1. LØNNSVILKÅR

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 i og utenfor UH-sektoren.

### Lokallaget arbeider for at:

- UiO skal være lønnsledende i universitets- og høyskolesektoren og at lønnsgapet til privat sektor skal reduseres.
- Lønnsvilkårene for lokallagets medlemmer skal være konkurransedyktige, både nasjonalt og internasjonalt, og skal gjenspeile medlemmenes kompetanse, ansvar og innsats.
- Midlertidig ansatte sikres like gode lønnsvilkår og -utvikling som fast ansatte.
- Ansatte som ligger lavt lønnsmessig, sammenlignet med andre i tilsvarende stillingskategori og med tilsvarende ansiennitet og kompetanse, og ansatte som ikke har hatt en lønnsjustering de siste fem årene, skal vurderes særskilt.
- Alle ansattgrupper inkluderes på lik linje i samtlige av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser.

## 2. ARBEIDSVILKÅR

### *a. Midlertidig ansettelse*

Fast ansettelse er hovedregelen etter norsk lov, og bruken av midlertidig ansettelse skal holdes på et minimum, men UiO, som i UH-sektoren forøvrig, har en mye høyere andel midlertidig ansatte enn ellers i arbeidslivet <sup>1</sup>. Dette gjelder gjennomgående for både vitenskapelig og teknisk-administrativt personell, men spesielt i forskerkodene. Midlertidighet skaper manglende forutsigbarhet, usikkerhet for den enkelte og kan utgjøre et stort problem for arbeidsmiljøet.

Høy midlertidighet gjør det mindre attraktivt å velge en forskerkarriere, noe som gjør at UiO kan gå glipp av talenter. Dette er særlig alarmerende fra et likestillingsperspektiv fordi den manglende forutsigbarheten gjør at kvinner i større grad velger alternative karriereveier.

### Lokallaget arbeider for at:

- UiO skal redusere bruken av midlertidig ansettelse ved å praktisere hovedregelen om fast ansettelse.
- Fast ansatte forskere på ekstern finansiering skal reelt ha samme rettigheter som andre fast ansatte.
- Tiltakene i [UiOs handlingsplan](#) for å redusere midlertidighet på UiO etterfølges.

---

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

## ***b. Arbeidstid***

Ansatte opplever i mye større grad enn før at de må bruke fritiden sin for å få gjort unna arbeidsoppgavene, og at det generelt er et for stort krysspress mellom krav og forventninger knyttet til forskning og undervisning og andre oppgaver. I tillegg fører kutt i administrasjonen til at administrative oppgaver i flere tilfeller overføres til vitenskapelig ansatte.

### **Lokallaget arbeider for at:**

- Arbeidsoppgavene til ansatte lar seg løse innenfor alminnelig arbeidstid slik at det er mulig å kombinere full jobb, familie og fritid i alle faser av livet.
- Arbeidsplaner er realistiske, at faktorene for arbeidsbelastning i arbeidsplanene skal forhandles, og at planene danner grunnlag for vurdering av og godtgjøring for merarbeid og overtidsarbeid.

## ***c. 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.

### **Lokallaget arbeider for at:**

- Hovedavtalens intensjoner om likeverdige parter følges og medbestemmelsen sikres gjennom hele institusjonen, blant annet ved deltagelse i informasjons, drøftings- og forhandlingsmøter og arbeidsgrupper.
- UiO praktiserer størst mulig åpenhet omkring egen virksomhet og beslutninger ved å informere og involvere tillitsvalgte på et så tidlig tidspunkt som mulig.

## ***d. Mangfold og likestilling***

Mangfold innebærer en bredde av perspektiver, nytenking og kompetanse, og bidrar til at virksomhetene er bedre rustet til framtidens utfordringer. Ingen skal oppleve diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller alder.

### **Lokallaget arbeider for at:**

- UiOs [Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering 2021 – 2024](#) følges, både lokalt og sentralt.
- Internasjonale arbeidstakere skal få en bedre forståelse av det norske systemet ved å arrangere kurs samt gi ut informasjonsmateriale på engelsk.
- Alle internasjonale arbeidstakere skal tilbys norskkurs, og at det skal innvilges tid og ressurser til å gjennomføre kurset.

### ***e. Kompetanseheving og karriereveier***

Alle ansatte i vitenskapelige, tekniske eller administrative stillinger må ha karriereutviklingsmuligheter for å sikre en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon.

#### **Lokallaget arbeider for at:**

- UiO har en god stillingsstruktur, forutsigbare karriereveier og mulighet for karriereutvikling gjennom kompetansehevende tiltak innen alle stillingskategorier.
- Ordningen med forskningstermin består.
- Vitenskapelig personale gis anledning til å øke sin kompetanse gjennom professor II-stillinger ved andre virksomheter.
- UiO planlegger for og knytter stillingsinnhold og arbeidsoppgaver opp mot livsfaser for å sikre at de ansatte gis gode arbeidsbetingelser og får benyttet sin arbeidskapasitet og sine ressurser gjennom hele yrkeskarrieren.

### ***f. Arbeidsmiljø***

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 arbeider for at:**

- Enkeltmedlemmer skal få den hjelpen de trenger, ved å bistå med råd, samt bistå medlemmet i møte med arbeidsgiver med den intensjon å finne gode løsninger.
- Spesielt ledere må gjennomføre kurs der regler og avtaleverk rundt arbeidsmiljø gjennomgås.

### ***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.

#### **Lokallaget arbeider for at:**

- Støtte opp om vitenskapelig ansattes rett til nok forsknings- og undervisningstid, samt rett til å ytre seg kritisk.

### ***h. Immaterielle rettigheter***

Det er behov for klare regler som sikrer at ansattes verk ikke misbrukes eller utnyttes på måter som virker krenkende for opphavspersonen. Overgangen til digitale læremidler og digital undervisning har aktualisert dette behovet.

#### **Lokallaget arbeider for at:**

- UiO skal ha klare regler som sikrer at ansattes verk ikke misbrukes eller utnyttes på måter som virker krenkende for opphavspersonen.
- UiO har en rettighetspolitikk som ivaretar de vitenskapelig ansattes immaterielle rettigheter, inkludert gjenbruk av digitale læremidler, og kompensasjon for slik gjenbruk.

#### ***i. Klima, miljø- og bærekraft***

Kunnskap og kompetanse er avgjørende for å løse klimautfordringene. Involvering, deltagelse og medvirkning står sentralt i arbeidet med det grønne skiftet.

#### **Lokallaget arbeider for at:**

- Deltagelse i informasjons, drøftings- og forhandlingsmøter, arbeidsgrupper, og andre arenaer for oppfølging av [UiOs Helhetlige klima- og miljøstrategi](#)
- Lokallaget selv skal ha et bevisst forhold til klima, miljø- og bærekraft, og ta gode, gjennomtenkte valg for å minimere lokallagets klimaavtrykk, for eksempel ved å redusere reisevirksomheten.

### **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, undervisning og utvikling.

#### ***a. Forsknings- og utdanningspolitikk***

#### **Lokallaget arbeider for at:**

- Arbeide for at [forskningsbasert undervisning](#) opprettholdes gjennom kombinerte stillinger.
- Arbeide for at vitenskapelig ansatte som hovedregel ansettes fast.
- Meritteringssystemet for undervisning følges, blant annet ved å sørge for at undervisningsinnsats premieres på lik linje med forskningsinnsats ved vurdering av lønn.

#### ***b. Støttetjenester og infrastruktur***

En god forsknings- og studieadministrasjon og et godt teknisk støtteapparat er viktig for å 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. Universitetsmuseene forvalter et unikt gjenstandsmateriale som gir grunnlag for forskning og formidling innen brede fagfelt, og synliggjør UiO overfor storsamfunnet.

#### **Lokallaget arbeider 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.
- Forskningsbetingelsene ved museene ivaretas og at gjenstandsmaterialet sikres gode oppbevaringsforhold.

## **4. ORGANISASJONS- OG KOMMUNIKASJONSARBEID**

### ***a. Organisasjonsarbeid***

Lokallaget skal ha et effektivt og godt bemannet sekretariat, ledet av hovedtillitsvalgt, samt et godt utbygd nettverk av motiverte og skolerte lokale tillitsvalgte som iverksetter lokallagets politikk.

#### **Lokallaget arbeider for at:**

- Tillitsvalgtapparatet sikres et godt opplæringstilbud og skal være oppdatert på forhold og prosesser som berører medlemmenes interesser, og på aktuelle universitetspolitiske saker.
- Tillitsvalgtarbeid ivaretas, verdsettes og prioriteres av ledelsen i utøvelse av vervet.
- Arbeidsgiver legger til rette for rekruttering av nye tillitsvalgte, slik at antall tillitsvalgte gjenspeiler mengden tillitsvalgtarbeid.
- Medlemstallet skal fortsette å øke, både ved å rekruttere og beholde medlemmer, inkludert internasjonale arbeidstakere.

### ***b. Kommunikasjonsarbeid***

Lokallagets kommunikasjon skal være tilgjengelig, tydelig og troverdig. Målet med kommunikasjons- og påvirkningsarbeidet er størst mulig gjennomslag for Forskerforbundets politikk.

#### **Lokallaget arbeider for at:**

- Vårt arbeid synliggjøres på alle arenaer på UiO gjennom nyhetsbrev, medieinnspill og deltakelse i debatt.
- Informasjon og nyhetssaker også skal være tilgjengelig på engelsk for å nå ut til internasjonale studenter og ansatte.