

NY GIU

Nr. 3/2017

Medlemsblad for NTL Universitetet i Oslo

**- Arbeidsgiver tar
ikke ansvar i lokale
lønnsforhandlinger** Side 4

Akademisk frihet under press Side 6

NTL 70 år: Fra FrP-koden til Trump Side 8



Lokale forhandlinger – et tapsprosjekt for statsansatte

Årets lokale forhandlinger ga opprykk til 13 prosent av de ansatte. Hvis sentrale parter også i fremtiden velger å abdisere og overlate ansvaret til lokale forhandlinger, vil de fleste i staten miste kjøpekraft samtidig som vi mister det fremste verktøyet for utjevning.

NTL UiO har kritisert arbeidsgiver for å gi lønnsopprykk etter trynetillegg i stedet for arbeidsoppgaver. Dette er ikke nytt. Men alvorlighetsgraden øker når dette ser ut til å kunne bli den eneste formen for lønnsutvikling vi får fremover. De sentrale tilleggene har vært en stor suksess. Den har sikret en god lønnsutvikling for alle statens ansatte, den har jevnet ut forskjellene mellom kvinner og menn og mellom lavtlønte og høytlønte.

For NTL er det åpenbart at de ansatte vil sloss for å bevare sentrale generelle tillegg. Det er allikevel usikkert om hovedsammenslutningene til Parat, Forskerforbundet og NTL klarer å enes om dette. Siden mesteparten ble fordelt lokalt i år, er det åpenbart ikke bare arbeidsgiver som ønsker individualiseringen velkommen.

De sentrale forhandlingene har vi ikke innsyn i, men lokalt ved UiO har også Forskerforbundet kritisert årets lokale forhandlinger. Der NTL er misfornøyd med utjevningen, vil de ha mer til de vitenskapelige ansatte. Det er en legitim kamp. Samtidig er det viktig å være tydelig på hvem man da snakker om. Professorene har i år, som alle år, fått dobbelt så mye som sin lønnsmasse. De som taper lokalt er rekrutteringsstillingene, men også alle andre midlertidige ansatte. De midlertidige ansatte er derfor den gruppen som har mest å tjene på sentrale tillegg. Arbeidet for å styrke de midlertidiges posisjon på arbeidsplassen må også være en kamp for sentrale tillegg.

Uansett om lønnspolitikken er ment å omfavne de få eller mange så er lokale forhandlinger er ikke svaret. Med mindre man har definert «sin» målgruppe til å være de som allerede har høyest markedsverdi og lønn. Det er kun disse som vil komme godt ut av trynetilleggsforhandlinger på sikt, mens alle andre faktisk ikke engang blir stående stille, men taper kjøpekraft.

Når arbeidsgiver kan tillate seg å argumentere med jevnt godt humør og omsorgsevne er ikke dette bare et uttrykk for at vi alle liker blide og omgjengelige kollegaer. Det er en måte å flytte argumentasjonen bort fra objektive kriterier, bort fra fordeling av verdiskapningen og bort fra organisasjonenes domene og over til leders bord.

Denne kampen vinner ikke lokale fagforeninger hver for seg. Spesielt ikke når streikeretten ligger hos de sentrale partene.

Hvis man mener at man får mer makt med dårligere våpen må det skyldes at man har felles mål på begge sider av bordet. Det har lokale lønnsforhandlinger ved UiO igjen bevist at vi ikke har.



Ellen Dalen, leder NTL-UiO

NY GIV

NUMMER 2-2017

Medlemsblad for
Norsk Tjenestemannslag
Universitetet i Oslo
kontor@ntl.uio.no

Redaksjonen avslutta:
7. desember 2017

Ansvarlig redaktør:
Ellen Dalen

Redaktør:
Malin Lenita Vik
m.l.vik@stk.uio.no

I redaksjonen:
Ingeborg Sophie Bjønness Ribu
Marit Brennsset
Markus Keller

Forsidefoto:
Colourbox.com

Grafisk utforming,
repro og trykk:
LO Media, Oslo
Opplag: 1700



#Metooakademia

#Metoo-kampanjen har kommet til akademia. I oppropet #metooakademia skriver initiativtaker Marit Hovdal Moan og Sophia Efstathiou at erfaringene fra seksuell trakassering i akademia dreier som om alt fra upassende kommentarer og klaps på rompa, til seksuelle overgrep og psykisk vold. En fellesnevner er at det er ofte en person man har tillit til eller er avhengig av som begår handlingene. Det er altså snakk om personer i lederroller i akademia – veiledere, undervisere, seniorkolleger.

Det er ikke bare de ansatte ved utdanningsinstitusjonene som rammes. I en ny undersøkelse fra Universitet i Agder kommer det frem at én prosent av studentene ved tre universiteter og to høyskoler oppgir at de har blitt utsatt for seksuell trakassering av ansatte. Én prosent høres kanskje ikke mye ut, men det tilsvarer 3000 studenter på landsbasis.

Det er kritikkverd at vi har hatt så lite kunnskap om omfanget av seksuell trakassering i universitets- og høyskolesektoren – i en sektor preget av hierarki, midlertidige ansettelses og manglende kjønnsbalanse på toppen.

NTL har i mange år ment at arbeidsmiljøundersøkelsene burde inkludere spørsmål om trakassering, inkludert seksuell trakassering. Slik kunne ha vi dannet oss et bilde av omfanget og hvorvidt det er særskilte enheter ved UiO eller ansattegrupper som er utsatt. Dette har ikke UiO-ledelsen ønsket å etterkomme.

Et godt arbeidsmiljø krever strategisk arbeide fra toppen og ned. NTL UiO er derfor positive til at seksuell trakassering på UiO nå skal kartlegges og at det er nedsatt en ressursgruppe, ledet av tidligere prorektor og jusprofessor Ragnhild Hennum, som skal utarbeide tiltak mot og forebygging av seksuell trakassering.

Vi håper ressursgruppen også inkluderer studentene i dette arbeidet og at de kommer med tiltak som på strukturelt nivå kan gjøre noe med de asymmetriske maktrelasjonene i akademia.

Malin Lenita Vik
Redaktør



Innhold

- 2 Leder
- 3 Fra redaktøren
- 4 Arbeidsgiver tar ikke ansvar i lokale forhandlinger
- 6 Akademisk frihet under press
- 8 NTL feiret 70-årsjubileum
- 8 Fra FrP-koden til Trump
- 10 Uorganiserte stipendiater
- 11 Vaktbikkja: Sara Sundby
- 12 Organisasjonsnytt

SUDOKU

			3			6		2
2	4		6					
	8	6		2				
		9				3		6
			8		6			
7		1				8		
				9		4	7	
					7		1	8
1		8			2			

●●●○○

© Kryssquiz / Bulls

LØSNING

6	9	5	2	3	8	4	3	8	1	7	5	9
3	9	4	4	5	6	5	4	6	3	9	8	2
8	1	2	7	7	2	1	2	7	6	3	4	5
3	2	5	1	8	6	1	3	2	8	9	7	4
5	2	8	3	4	7	6	1	9	2	7	3	8
1	6	7	9	5	8	2	2	2	3	4	8	6
9	4	3	1	7	7	2	2	6	5	8	9	4
4	3	1	6	2	2	7	7	9	8	6	5	2
2	4	3	3	6	1	6	1	5	9	8	7	2
9	6	4	8	3	3	8	4	6	9	2	5	1

Følg foreninga på Facebook og Twitter



facebook.com/ntluiio



twitter.com/ntluiio

– Arbeidsgiver tar ikke ansvar i lokale forhandlinger

NTL-tillitsvalgt Ellen Dalen på Universitetet i Oslo mener lokale arbeidsgivere ikke klarer å håndtere ansvaret for statens lønnsutvikling.
– Lokale forhandlinger ivaretar kun et lite mindretall og kvinnene kommer dårlig ut, sier hun.

TEKST: ANDERS HAUGE-ELTVIK
ANDERS@LOMEDIA.NO

NTL Universitetet i Oslo (UiO) gjennomførte de lokale forhandlingene i oktober. Leder Ellen Dalens oppsummering er at arbeidsgiver ikke er opptatt av å sikre alle en lønnsutvikling, selv om ansvaret i stor grad er flyttet lokalt.

– De fleste er enige om at vi skal ha små forskjeller og en sammenpresset lønnsstruktur. Da kan ikke lokal arbeidsgiver sitte her og sloss for at kun noen få skal få penger mens resten får redusert kjøpekraft. Og ignorere at kvinner år etter år får mindre enn sin andel.

Kamp om tariffavtalen

13 prosent av de ansatte på Universitetet i Oslo fikk penger i det lokale lønnsoppgjøret, opplyser Dalen. 25 prosent av LO-medlemmene på UiO fikk tillegg lokalt. Det betyr at for de andre ansatte, var det rundt 10 prosent som fikk lokalt tillegg.

Dalen minner om at de står i en kamp om hvordan tariffavtalen skal være og hvor forhandlingsmakta skal ligge.

– Vi risikerer en avvikling av sentrale parterers mulighet til å sikre lønnsutvikling for alle statens ansatte, minske ulikhet mellom kvin-

ner og menn og å jevne ut forskjellen mellom lavtlønte og høytlønte. I stedet skal lokale tillitsvalgte, uten streikerett, møte en arbeidsgiver som kun vil ivareta enkeltindivider. Frem til nå har individuelle forhandlinger lokalt vært et supplement til en overordna fordeling. Nå risikerer vi at fordelingsperspektivet blir helt borte fra staten, sier hun.

Ifølge Dalen hadde kvinnene 50,1 prosent av lønnsmassen, men fikk 49,8 prosent av tilleggene.

– En differanse på 0,3 prosent i et år er ikke dramatisk. Men dersom dette er et gjentakende mønster, blir det et problem og vil påvirke kvinnegruppenes lønnsutvikling. UiO har gitt kvinner mindre enn det deres lønnsmasse generer i 4 av de 5 siste lokale forhandlingene. 2016 var et unntaksår. Ettersom flere kvinner enn menn fikk tillegg, betyr det at kvinner får lavere opprykk enn menn, og det bidrar til at kvinner får en lavere lønnsutvikling enn menn, sier hun.

Dalen mener arbeidsgiver ønsker å bruke lønn som en del av statens mål- og resultatstyringssystem.

– De vil belønne medarbeidere som er lojale til leder og som sikrer at UiO får gode resultater på indikatorene som gir økt finansiering. I tillegg til en beskrivelse av ansattes gode måloppnåelse hører vi beskrivelser av personlighet, som «stabil, godt humør», «omstillingsvillig» og «blid og positiv». NTL mener det skal være arbeidsoppgavenes kompleksitet som skal styre lønna, poengterer Dalen.

Ny holdning fra arbeidsgiver

De lokale forhandlingene var ikke vanskeligere i år enn i fjor, slik Dalen ser det. Men hun mener å merke en annen holdning fra arbeidsgiver enn tidligere.

– Når arbeidsgiver tillater seg å møte våre argumenter om oppgaver og ansvar med personlighetsvurderinger, mener jeg dette gjenspeiler en oppfatning om at dette er arbeidsgivers penger som de skal for-

dele i henhold til egne mål. Slik er det ikke. Dette er arbeidstakernes andel av verdiskapningen, som vi skal ha vår rettmessige styring over. Og de ansatte i statens fremste oppgave er å sikre at UiO bidrar med god utdanning og forskning, ikke å være lojale til den enkelte leder eller deres ensidig fastsatte mål, sier hun.

Dalen legger til at det er krevende å gå gjennomslag for profil og enkeltkrav når arbeidsgiver har en helt annen prioritering og lønnspolitikk enn de tillitsvalgte.

– Dette er selvfølgelig en interessekamp. Og det er åpenbart at arbeidstakernes interesser best blir ivaretatt gjennom kollektive sentrale forhandlinger. At ansvaret for statens lønnsstruktur blir sendt nedover går ikke. Lokale arbeidsgivere verken kan eller ønsker å ivareta overordnede mål. Dette ansvaret er det bare de sentrale partene som kan ha og de må ta ansvaret tilbake, sier hun.

Hun viser til at maktforholdet lokalt er helt annerledes enn når LO Stat forhandler med staten. De lokale tillitsvalgte har ingen mulighet til å streike.

Felles strategi i forbundet

Dalen mener også at NTL må ha en felles strategi for hvordan de skal gå fram i de lokale forhandlingene.

– Det er krevende når ulike NTL-foreninger har valgt veldig forskjellige strategier og mål. Mange har gitt det de kaller generelle tillegg lokalt. Dette er noe helt annet enn sentrale tillegg som sikrer heving av nivået for hele staten, og det undergraver de sentrale parterers rolle. Jeg tror de ulike strategiene gjenspeiler en frustrasjon over at tariffavtalen ikke er blitt vedlikeholdt godt nok. Men svaret er ikke å undergrave det kollektive systemet fordi det kan gi gode resultater i et enkeltår, vi må tenke langsiktig. Arbeidsgiverne er koordinerte og har et langsiktig mål, og jeg skulle ønske NTL også var det, sier hun.



Leder Ellen Dalen i NTL UiO mener arbeidsgivere lokalt ikke kan ha ansvaret med å sikre alle statsansatte en skikkelig lønnsutvikling. Foto: Anders Hauge-Eltvik

UiO avviser kritikken

Personaldirektør Irene Sandlie ved Universitetet i Oslo avviser at de ikke klarer å ta ansvaret for lønnsutviklinga.

– I avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat er det bestemt at deler av potten fordeles på statlig nivå gjennom et generelt tillegg til alle våre ansatte, mens deler av potten forhandles hos lokal arbeidsgiver. UiOs lokale lønnsforhandlinger er gjennomført som individuelle forhandlinger basert på kriteriene nedfelt i vår omforente lokale lønnspolitikk. Partene ved UiO kom i fellesskap frem til forhandlingsresultatet ved årets lokale lønnsforhandlinger. I årets oppgjør fikk flere kvinner enn menn opprykk under denne hovedtariffavtalen. Blant de totalt 822 ansatte som fikk uttelling var 443 kvinner, skriver hun i en epost.

Disse kvinnene fikk imidlertid under halvparten av potten, 49,8 prosent.

Til kritikken om at ansatte som er lojale mot lederen, og som bidrar til måloppnåelse, er de som får tillegg, svarer Sandlie:

– I henhold til UiOs lønnspolitikk skal lønnsnivået reflektere den enkelte ansattes oppgaver, ansvar og kompetanse, samt synliggjøre og belønne prestasjoner og innsats som bidrar til måloppnåelse innen alle områder og på alle nivåer ved UiO. Det er et sett av kriterier som kan legges til grunn for vurderingen av hvorvidt den ansatte skal få lønnsforhøyelse.

Hun viser til den lokale lønnspolitikken.

Sandlie sier videre at personlighet ikke er et kriterium i seg selv for å få lønnstillegg:

– Jeg har dessverre ikke anledning til å kommentere kommunikasjonen mellom

partene i forhandlingsrommet, men kan uttale meg på prinsipielt grunnlag. Den ansattes personlighet er i seg selv ikke et kriterium i UiOs lønnspolitikk, men eksempelvis er den ansattes bidrag til samarbeid og godt arbeidsmiljø uttalte kriterier i lønnspolitikken, skriver hun.

Når det gjelder styringa over den lokale potten, skriver Sandlie følgende:

– UiO forholder seg til det forhandlings-systemet som til enhver tid gjelder, og den lokale potten skal benyttes til lønnsforhøyelse for de ansatte i henhold til vår lønnspolitikk.

NTL: Lønnspolitikken ligger fast

NTL-nestleder Kjersti Barsok sier følgende om forbundets inntrykk av de lokale forhandlingene:

– Vårt inntrykk er at våre tillitsvalgte på forhandlingsstedene har møtt motparter med ulike tilnærminger og strategier til årets lokale forhandlinger. Mange har klart å komme fram til et omforent resultat, men vi vet at veien dit har vært krevende mange steder. Dette viser også at vi har en tariffavtale som i veldig stor grad gir de lokale partene mulighet til å finne lokale løsninger også gjennom å forhandle fram lokal lønnspolitikk. Kanskje for store muligheter? spør Barsok.

Hun mener også at hvordan et godt forhandlingsresultat ser ut, vil variere fra virksomhet til virksomhet. Barsok sier videre at det ikke er noen tvil om hva NTLs lønnspolitikk er:

– NTLs lønns- og tariffpolitikk ligger fast. Dette er også budskapet og svaret våre tillitsvalgte får fra oss. Så er det ingen hemmelighet at to tariffavtaler, endrede tvistebestemmelser og små generelle tillegg har gitt oss store utfordringer. Det må vi forsøke å gjøre noe med til neste år, sier hun.

Denne artikkelen ble først publisert på frifagbevegelse.no.

NTLs forskningspolitisk konferanse:

Akademisk frihet under press

7. november var rundt 60 NTL-ere samlet til NTLs forskningspolitiske konferanse i Folkets hus. Temaet for konferansen var «Akademisk frihet». Dersom du ikke hadde mulighet til å delta kan du lese en oppsummering her.

TEKST: MARI HELÉN VARØY, STYREMEDLEM I NTL UIO

NTL mener at mer midler må gå til forskning som er initiert av forskerne selv og at forskningsinstituttene og sektoren må sikre finansieringen. Dessverre går utviklingen i motsatt retning og den akademiske friheten er under press fra flere hold. Stortinget og regjeringens instrumentelle syn på forskning i kombinasjon med finansieringssystemets telekanter og næringslivets krav til innhold og hemmelighold av eksterne midler, er noen faktorer som bidrar til å begrense den akademiske friheten.



Mari Helén Varøy

På NTLs forskningspolitiske konferanse var en rekke innledere og rundt 60 NTL-ere samlet for å belyse og diskutere konsekvensene av denne utviklingen.

Tidspress i instituttsektoren

I Norge ligger nivået på basisfinansiering i instituttsektoren på 10 prosent, mens det i resten av Europa ligger på mellom 25-50 prosent. Den lave basisfinansieringen var en av utfordringene som Ingvild Reymert, for-

sker på NIFU, tok opp i sin innledning på konferansen. Hun mener at det går med for mye tid på anbudsprosesser og søknadsprosesser i instituttsektoren og at mange forskere opplever et tidspress for å nå faktureringsmålene. Dette går blant annet utover tid og rom til å drive forskningsformidling.

– Alle forskere drives innerst inne av nysgjerrighet, de lever ikke i elfenbenstårnet, men er ute i samfunnet og bidrar, sa Reymert fra talerstolen.

For lite midler til fri forskning

Magne Flemmen, postdoktor ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, tok i sin innledning opp utfordringer knyttet til publisering i Open Access. I følge Flemmen er ikke publisering i Open Access meritterende. Å be forskere i midlertidig stilling om å publisere i Open Access er derfor en selvmotsigelse.

Som (ung) forsker, i midlertidig stilling, er man dessuten avhengig av å være med på det som er ledende, og han mener at det er en utfordring at man hovedsakelig premierer publisering på nivå II. Flemmen var også kritisk til at man blir bedt om å tone ned det

norske og om gjøre artikkelen mest mulig generell, for å komme på trykk i et internasjonalt ledende tidsskrift.

Flemmen trakk også fram mange av de samme utfordringene i sektoren som NTL jobber med. Dette handler blant annet om at forskningen er programstyrt med avgrenset temaer, at det er for lite penger til fri forskning og at finansieringsmodellen gjør det vanskelig å få penger til det som er allment viktig.

NTL må på banen i klimaforskningen

Helge Ryggvik, forsker ved Senter for teknologi, innovasjon og kultur ved SV-fakultet, innledet om oljeindustriens sterke innflytelse over oljeforskningen. Finansieringen av oljeforskningen kommer først og fremst fra Olje- og Energidepartementet der kravet til oljeforskningen er at den skal være samfunnsnyttig, noe som i praksis vil si industrivennlig. Oljeindustrien sitter dessuten i programstyrene til forskningsprogrammene. Dette fremmer ikke uavhengig forskning.

Forskning på sikkerhet i oljeindustrien, har derimot vært forskerstyrt. Her har også fagbevegelsen spilt en viktig rolle. Etter Deep Water Horizon-ulykken i USA kom



Ingvild Reymert, forsker ved NIFU, innledet på NTLs forskningspolitiske konferanse. Foto: Torstein Brechan.

amerikanske forskere til Norge for å lære mer om sikkerhet i oljebransjen. Ryggvik konkluderte med at NTL bør bruke ressurser på å stille krav til hva det skal forskes på og komme sterkere på banen i klimaforskningen. Det kan bidra til å avmystifisere klimaforskningen.

Etiske retningslinjer i møte med næringslivet

Rektor ved UiT, Anne Husebekk, deltok på konferansen via Skype. Hun snakket om de etiske retningslinjene som UiT ligger til grunn for samarbeidet med næringslivet. I 2016 sa UiT nei til et forskningssamarbeid med selskapet Northrope Grumman, som blant annet produserer atomvåpen. UiT har også takket nei til en avtale med Statoil fordi

man ikke ble enige om hvem som eier rettighetene til eventuelle oppfinnelser i et samarbeid.

– Innovasjon er viktig for universitetene og rettighetene må være avklart før man inngår avtaler, presiserte Husebekk.

Dette er grunnen til at UiT avstod fra denne avtalen – en avtale som UiO er en del av.

Husebekk oppsummerte med å si at dersom man skal ha samarbeid med næringslivet må man ha et gjennomtenkt forhold til etiske retningslinjer og akademisk frihet.

NTL er en viktig samfunnsaktør

Senere på dagen var det debatt mellom Nina Sandberg fra Ap, Turid Kristensen fra

Høyre og Mona Fagerås fra SV – alle nye Stortingsrepresentanter i Utdanning- og forskningskomiteen på Stortinget.

Politikerne ble utfordret av blant annet Ellen Dalen, leder for NTL UiO, på at mål- og resultatstyring er en hovedutfordring i vår sektor. Hun trakk også frem at NTL ikke ønsker at midler skal være knyttet til hvor godt institusjonene oppfyller målsetningene i utviklingsavtalene, noe som er varslet i statsbudsjettet for 2019. Kjersti Barsok, nestleder i NTL nasjonalt, trakk frem at UH-sektoren er best i bruken av midlertidige stillinger og at dette er ikke noe å være stolt av.

Flere av paneldeltakerne mente at NTL er en viktig samfunnsaktør og så frem til fremtidig samarbeid med NTL, både i form av skriftlige høringer, møter og debatter.



NTL UiO delte ut kake på Fredrikkeplassen for å markere NTLs 70-årsdag.

NTL feiret 70-årsjubileum

I November fylte Norsk Tjenestemannslag 70 år. På UiO ble dette markert med foredrag og kake på Fredrikkeplassen.

TEKST: MALIN LENITA VIK OG ANDERS HAUGE-ELTVIK
M.L.VIK@STK.UIO.NO

Norsk Tjenestemannslag (NTL) ble stiftet 1. november 1947. Bakteppet for opprettelsen var at Stats tjenestemannsforbundet (STAFO), som organiserer statsansatte, før krigen sa nei til medlemskap i LO. Da startet arbeidet med å danne et samleforbund for statsansatte i LO.

I dag har NTL 50 000 medlemmer og er ett av de største forbundene i staten.

Dagen ble markert på arbeids- og studiesteder over hele landet. På Universitetet i Oslo ble det kjøpt da NTL Ung og NTL stilte med kake og kaffe på jubileumsdagen.



Jubileumskaken.

Viktig å markere

Studenttillitsvalgt Lone Lunemann Jørgensen i NTL Ung stod bak arrangementet, og mener det er viktig å markere slike dager.

– Dessuten er det en god anledning til å vise ansatte og studenter at vi er her, sier hun.

I tillegg til kakene, som forsvant fort, hadde arrangørene lagt opp til føde for hjernen.

– NTL UiO hadde møte med Magnus Marsdal på morgenen i dag. I morgen er det møte med sjeføkonom Roger Bjørnstad i LO som vi arrangerer sammen med A-lista og Venstrealliansen, sa Lunemann Jørgensen.

– Og i kveld arrangerer Venstrealliansen fest på Chateau Neuf der vi skal feire NTL og Lånekassen, som også er 70 år i dag. Der vil NTL Ung holde appell, la hun til.

Aldri følt seg bedre

Den studenttillitsvalgte tynges ikke av alderen på 70-årsdagen.

– Jeg har aldri følt meg bedre! Det er veldig kjekt å drive studentarbeidet. Forbundet ser at det er et behov for det, og de anerkjenner at studentene er i jobb eller kommer til å bli det, sier hun.

NTL 70 år:

Fra FrP-koden til Trump

– Avpolitisering av økonomiske spørsmål åpner for en politisering av alt mulig annet, sa Magnus Marsdal på frokostseminaret i anledning NTLs 70-års dag.

TEKST: MALIN LENITA VIK
M.L.VIK@STK.UIO.NO

Magnus Marsdal, leder av Manifest tankesmie, gjestet NTL UiO i anledning NTLs 70-årsdag, 1. November. Sentrale problemstillinger i Marsdals foredrag var: hva er det som gjør at særskilt menn i arbeiderklassen stemmer på høyrepopulistiske partier? Og hva kan være venstresidens og fagbevegelsens motstrategi?



Malin Lenita Vik

Økonomisk eller kulturell kapital

Fremmedfiendtlige politikere vinner fram i Europa og USA, mens flere store sosialdemokratiske partier ligger med brukket rygg. Samtidig opplever mer radikale politikere, som Jeremy Corbyn og Bernie Sanders, enorm framgang blant yngre velgere. Hvordan analyserer vi situasjonen?

I foredraget tok Marsdal utgangspunkt i sin bok "FrP-Koden" fra 2007, der han skildrer sitt møte med arbeiderklassemenn på bygda som stemmer på FrP.

– FrP-velgerne kjennetegnes av at de ofte har mer penger enn utdanning. De har tyngde i privat sektor og det er overvekt av menn og en del av dem befinner seg nede i klassehierarkiet. SV og Rødt, derimot har



Magnus Marsdal holdt foredrag om fremveksten av høyrepopulisme og venstresidens motstrategi i anledning NTLs 70-årsdag. Foto: Marit Bennset

overvekt av kvinnelige velgere fra offentlig sektor som har mer utdanning enn penger, sa Marsdal.

Han mener at et sentralt klasseskille i samfunnet, som også gjenspeiles i partiene på Stortinget, er mellom de som har overvekt av utdanning versus de som har overvekt av penger.

Både venstre- og høyreorienterte FrP velgere

– FrP-velgerne i arbeiderklassen er høyreorienterte i verdispørsmål som innvandring, klima, bistand og strengere straffer. Men når det gjelder offentlig velferd, økonomisk omfordeling og ansattes makt og innflytelse, er de venstreorienterte. De ønsker seg ofte et mer progressivt skattesystem og politisk styring over økonomien, sa Marsdal.

Han mener at SV har hatt en tendens til å rette seg mot utdanningsmiddelklassen og fokusere på verdipolitikk, noe som har ført

til at de ikke har klart å appellere til arbeiderklassen.

– Når klasse- og omfordelingsspørsmål havner i bakgrunnen i den politiske og offentlige debatten får verdipolitikken dominere. Da vinner FrP arbeiderklassevelgerne, sa Marsdal.

Høyrepopulistiske velgere på samleband

– EU fører en klassehøyrepolitikk som rammer vanlige folk og gagnar de rike, sa Marsdal om tilstanden i Europa. Der har høyrepopulistiske partier og bevegelser hatt en enorm vekst de senere årene.

Marsdal mener at EUs politikk øker forskjellene, skaper massearbeidsløshet, og hindrer demokratiene i å gjøre noe med situasjonen og skape bedring. Dette produserer høyrepopulistiske velgere på samleband.

– Det vi burde sett var et progressivt og antirasistisk forsvar for folkesuvereniteten

i regi av venstresiden og de sosialdemokratiske partiene. Istedenfor ser vi nå at høyrepopulistiske partier skaper nasjonalsjåvinistiske bevegelser som sauser sammen motstanden mot fremmedstyre med anti-islam, sa Marsdal.

Venstresidens motsvar

Marsdal mener at venstresidens strategi burde være å fokusere på økonomiske fordelings- og maktspørsmål for å mobilisere et flertall. Det burde handle om velferdspolitik, arbeidslivspolitik, sosial boligpolitikk og omfordeling, og ikke om hodeplagg og identitetsmarkører som hudfarge, kultur og religion.

– Jeg mener ikke å si at klima, bistand og grunnleggende menneskerettigheter ikke er viktig. Det er selvsagt kjempeviktig og avgjørende, men det er et faktum at deler av arbeiderklassen "ligger litt etter" i disse spørsmålene. En flertallsstrategi er derfor å fokusere på de økonomiske spørsmålene, sa Marsdal.

Han mener dessuten at arbeiderklassen ikke ville motsette seg for eksempel retten til likekjønnet ekteskap dersom de har trygghet og mat på bordet.

Skape en ny "vi"-følelse

– Vi må også skape en "vi"-følelse på tvers av skillelinjer som religion og kultur. Denne nedlatende holdningen FrP har til innvandrere, har høyresiden alltid hatt overfor de som er fattige. Vi må derfor snakke mer om det som forener oss enn det som skiller oss, sa Marsdal.

Marsdal mener at partiene på venstresiden er inne på et godt spor:

– I valgkampen i høst snakket SV bare om rettferdighet og Rødt bare om velferdsprofittør. De nevnte ikke verdipolitikk med ett ord. Og begge partiene gikk tydelig frem. Det viser at dette sporet fungerer, avsluttet Marsdal.

Uorganiserte stipendiater

Hvorfor er det så mange stipendiater og postdoktorer som ikke er fagorganisert?
Og hvordan kan vi nå fram til dem?

TEKST: INGEBORG SOPHIE BJØNNES RIBU
I.S.B.RIBU@ILN.UIO.NO

Tallene fra det siste lønnsoppgjøret viser at det på UiO er ansatt 1728 personer i stillingene stipendiat eller postdoktor. Av disse er hele 1024 oppført som uten fagforeningsmedlemskap.¹ En så lav organiseringsgrad i disse stillingskategoriene er først og fremst problematisk for dem det gjelder, da det blir vanskeligere å fronte deres interesser når de ikke er organiserte.

Som stipendiat selv har jeg gjort meg opp noen betraktninger rundt den lave organisasjonsgraden innenfor egen stillingskategori. Min generelle oppfatning er at stipendiater i mindre grad enn fast vitenskapelige ansatte, er bevisste på at de faktisk kan organisere seg. Ofte hører jeg den samme unnskyldningen når jeg går ververunder, eller snakker med stipendiater i ulike forum: «Jeg er jo bare midlertidig ansatt». Mye av det som gjelder for stipendiater, gjelder nok også for postdoktorer, men det er min egen stillingsgruppe jeg kjenner best til, og stipendiater vil få mest fokus i resten av teksten.



Ingeborg Sophie Bjønness Ribu

Som midlertidig ansatt er man i en veldig sårbar posisjon, og nettopp da er det jo en fordel å ha en fagforening i ryggen. At midlertidighet skulle være grunn til ikke å fagorganisere seg, faller på sin egen urimelighet. Den lave organisasjonsgraden beviser også at vi har en jobb å gjøre når det kommer til å opplyse disse kollegene våre om viktigheten av et fagforeningsmedlemskap.

Enkelte er organisert i fagspesifikke særforbund, som ofte er underlagt Akademikerne. Mange er ikke klar over at forbundet deres ligger under Akademikerne, og heller ikke at Akademikerne har forhandlet fram sin egen tariffavtale. En avtale som ikke er veldig gunstig for stipendiater og postdoktorer.

Stipendiater er sannsynligvis den ansattgruppa som er mest avhengig av generelle sentrale lønns tillegg for å ha en lønnsøkning. De er derfor også avhengige av de sentrale partene i lønnsoppgjøret. Men for NTL vil det være nesten umulig å fremme denne gruppas rettigheter så lenge de ikke er organiserte.

UiO tiltrekker seg også en stor andel utenlandske stipendiater og postdoktorer, og jeg har en følelse av at det er en stor del utenlandske arbeidstakere blant de uorga-

niserte postdoktorene og stipendiatene. Disse har vært vanskeligere å nå ut til, men med den nye engelske flyeren fra NTL UiO går det heldigvis litt lettere.

Å være ny i Norge kan være utfordrende på mange nivåer, og et medlemskap i NTL gir ikke bare forsikring på jobb, men også viktige forsikringer gjennom LO Favør. Dette bør være et argument vi må bruke oftere overfor arbeidstakere som er nye i landet.

Personlig mener jeg at vi i NTL har et opplysningsansvar overfor disse ansattgruppene. Dersom de ikke selv er klar over at de kan og bør fagorganisere seg, bør vi være der med en gang de ankommer og forklare at også de tjener på å være organisert. Vi må gjøre dem oppmerksomme på hvor viktig det er at midlertidig ansatte står sammen, om vår solidariske lønns- og medlemspolitikk og om de gode forsikringsordningene vi har. I tillegg har NTL nylig utarbeidet en sterk forskningspolitikk som viser at vi også er tilgjengelige for vitenskapelige ansatte.

Noe av det hyggeligste jeg gjør for NTL er å gå ververunder, banke på dører og snakke om organisering. Mest glede finner jeg i å snakke med andre stipendiater, for man merker at dette er informasjon de tar til seg. Mange ser også ut til å sette pris på NTLs solidariske profil, og er med på grunn tanken om at som ansatte i samme bedrift står vi sterkere sammen.

En gledelig nyhet er at det ser ut til at vervesamtalene fungerer. Det har i 2017 vært en jevn tilstrømming av nye stipendiater og postdoktorer på medlemslistene til NTL UiO. Så selv om det ennå er få postdoktorer og stipendiater blant medlemmene til NTL ser vi en tendens til at det snur. Disse gruppene er lettere å nå fram til enn andre når vi er ute og verver, så hvis du vil sikre deg en fin vervepremie før jul, verv en stipendiat!

¹ Tall fra NTL-kontoret i forbindelse med lønnsoppgjøret 2017.



Ingeborg i verveaksjon med Peter A. Kristoffersen og Knut Kjelstadli på HF.

VAKTBIKKJA

1. desember tek Sara Sundby til som organisasjonssekretær for NTL-UiO. Det er ein velkommen utfordring for Sara, som byrja sin utdanningskarriere som klesdesignar i København.

TEKST: MARIT BRENNSET
MARIT.BRENNSET@USIT.UIO.NO

Kva bakgrunn har du? – Eg er utdanna klesdesignar i København. Både eg og sambuaren min tykte det var vanskeleg å finne jobb i Danmark, så då flytta vi heim til Norge. Etter at eg blei ferdig utdanna har eg jobba i barnehage, kaffebar, som lærar og på sommarskolen på SV, før eg enda opp som studiekonsulent på Institutt for statsvitenskap. 1. desember tek eg til med nye utfordringar som organisasjonssekretær ved NTL UiO. Det gler eg meg til!

Kvifor vart du medlem av NTL? – Eg vart rett og slett overbevist. Det var fleire verrarar frå andre fagorganisasjonar som prøvde å verve meg, men vervarane frå NTL hadde dei beste argumenta og det var dei som hadde dei sakene eg kjende meg mest att i. I tillegg så kan alle vere medlem av NTL, ein treng ikkje tilhøyre eit visst yrke eller ha ei viss utdanning. Så då vart det NTL.

Kva tenkjer du er det viktigaste du gjer som organisasjonssekretær for NTL? – Det aller viktigaste trur eg blir det å møte medlemmane våre. Som fyrstelinje kjem eg til å ha mykje medlemskontakt, noko eg ser på som utelukkande positivt. Eg kjem også til å følgje opp det som skjer på NTL UiO-kontoret og ser fram til å få eit meir overordna blick over kva som skjer på UiO, og ikkje berre det fakultetet eg kjem frå.

Kva er den største fordelene med å vere medlem av NTL? – Vi har godt skulerte til-litsvalde i tillegg til ei leiing som er veldig dyktig og engasjert. Dei har evna til å trekke dei store linjene i tillegg til at dei kan sei i frå i enkeltsaker. Fokus på å oppretthalde trepart-samarbeidet er dessutan viktig for ikkje å utarme den norske samfunnsmodellen, som vi alle skryt av når vi er i utlandet. Ei solidarisk lønspolitikk er også grunnleggjande.



1. desember finn du Sara Sundby på NTL UiO-kontoret i Fysikkbygget på Blindern då ho tek til som organisasjonssekretær for NTL UiO. Foto: Marit Brennset

KVEN: Sara Sundby
KVA: Ny organisasjonssekretær for NTL
UiO frå 1. desember, 2017.

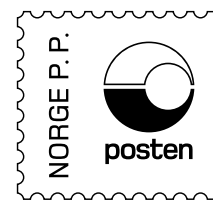
Om du var rektor på UiO for ein dag, og kunne endre på berre éin ting, kva ville det ha vore? – Eg ville ha gitt meir pengar til fri forskning og sørga for at forskarane kan bruke meir tid på å forske framfor å skrive søknader om pengar.

Kva elsker du å gjere, men opplever at du gjer for lite av? – Gå tur i skogen og plukke sopp og bær! Det er kanskje ikkje sesongen for det akkurat no, men kanskje det heller kan bli ein skitur eller to.

Kva parole ville du gått bak i neste 1. mai-tog? – Eg ville ha gått bak ein parole som var for sentral lønnsdanning.

Kva er din favorittparagraf i Tjenestemannslova, eller Loven om statens ansatte, som den heiter no? – Min favoritt er § 6. (2): Et ansettelsesråd skal ledes av en person som er oppnevnt av arbeidsgiveren. I tillegg skal rådet bestå av like mange medlemmer fra arbeidsgiversiden som fra arbeidstakersiden. Regler om sammensetning, oppnevning og funksjonstid for ansettelsesrådets medlemmer fastsettes i personalreglementet.

– Sjølv om lova vart svekka av Høgre/Frp-regjeringa, slår den framleis fast at tilsettingsrådet skal ha like mange representantar frå arbeidstakersida, så vel som arbeidsgiversida. Bestemminga er eit direkte resultat av den sterke posisjonen fagorganisasjonane har hatt i moderne tid i Noreg og det kviler eit stort ansvar på dagens arbeidstakarar for å sørgje for at ikkje meir makt blir flytta til arbeidsgivar.



Returadresse: NTL UiO, Postboks 1034 Blindern, 0316 Oslo

ORGANISASJONSNYTT



FOTO: PIXABAY

Kurs og konferanseoversikt NTL UiO:

Studieutvalget ved NTL UiO arrangerer en rekke kurs for medlemmene, her er en oversikt over alle kursene.

Tillitsvalgtes rolle i personalsaker

31. januar – 2. februar
Søknadsfrist 15. desember

Praktisk IA-arbeid

31. januar – 2. februar
Søknadsfrist 15. desember

Nettverkssamling for tillitsvalgte i overenkomstsektoren

13.–14. februar
Søknadsfrist 15. desember

Bli hørt!

14.–16. februar
Søknadsfrist 15. desember

NTL Ung- studentkonferanse

17.–18. februar
Søknadsfrist 16. januar

Organisasjonskunnskap, NTL-skolen trinn I

5.–9. mars
Søknadsfrist 26. januar

Pensjon for medlemmer som ikke jobber i staten

7.–9. mars
Søknadsfrist 26. januar

NTL Ung konferansen 2018

12.–14. mars
Søknadsfrist 29. januar

VI INFORMERER...

Husk å gi beskjed til kontoret dersom du endrer adresse internt, blir pensjonist eller slutter i jobben.

NTL-kontoret
Postboks 1034, Blindern, 0316 Oslo
E-post: kontor@ntl.uio.no
Telefon: 228 57252

Folk på kontoret:

Alle dager: 09.00 - 16.00
Ellen, Natalia, Sara og Line.

Styremedlemmer:

Ellen Dalen, leder
Tlf: 228 55770 • ellen.dalen@admin.uio.no

Natalia Zubillaga, nestleder
Tlf: 228 5594 • natalia.zubillaga@sai.uio.no

Tom Thorsen, sekretær
tom.thorsen@kjemi.uio.no

Tobias Langhoff, kasserer
tobias.langhoff@usit.uio.no

Geir Mathiessen, styremedlem
Knut Kjelstadli, styremedlem
Mari Helén Varøy, styremedlem
Marianne Midthus Østby, styremedlem
Olav Andreas Hoemsnes, styremedlem

Varamedlemmer til styret:

Kristina Enge, vara
Frode Lyshaugen, vara
Malin Lenita Vik, vara
Øyvind Bratberg, vara
Gry Bruland Larsen, vara

Andre tillitsvalgte:

Kaja Santelmann, studieleder
Tlf: 228 50065 • kaja.santelmann@jus.uio.no

Malin Lenita Vik, redaktør Ny Giv
Tlf: 942 56 926 • m.l.vik@stk.uio.no

Lone L. Jørgensen, Studenttillitsvalgt NTL Ung
Tlf: 472 95 294 • llj@ntl.no

Ny giv redaksjonen:

nygiv-redaksjon@ntl.uio.no

Foreningens hjemmeside:
<http://foreninger.uio.no/ntl/>