

# **Forskerforbundet: Arbeidsprogram 2010–2012**

## INNHold:

<b>1.</b>	<b>INNLEDNING.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>ARBEIDSVILKÅR.....</b>	<b>4</b>
2.1	Økt forskningsinnsats.....	4
2.2	Kvalitet i forskningen .....	4
2.3	Kvalitet i høyere utdanning .....	5
2.4	Bibliotek.....	6
2.5	Universitetsmuseene .....	6
2.6	Internasjonalisering og mobilitet.....	7
2.7	Forskerutdanning og forskerrekuttering .....	7
2.8	Kompetanseutvikling for teknisk-administrativt personale .....	8
2.9	Institusjonell mobilitet .....	8
2.10	Organisering og tilknytningsform .....	9
2.11	Ansattes yringsfrihet og akademisk frihet .....	10
2.12	Medbestemmelse og arbeidsmiljø .....	10
2.13	Opphavsrett og open access .....	11
2.14	Livsfasepolitikk.....	12
2.15	Likestilling .....	12
<b>3.</b>	<b>LØNN .....</b>	<b>13</b>
<b>4.</b>	<b>FORSKERFORBUNDETS VIRKEMIDLER .....</b>	<b>14</b>
4.1	Organisasjon.....	14
4.2	Informasjon og mediehåndtering.....	15
4.3	Samfunnskontakt .....	15

# 1. INNLEDNING

Forskerforbundet har til formål å bedre arbeidsvilkårene innen forskning og høyere utdanning og å ivareta medlemmenes økonomiske og yrkesmessige interesser.

Økt satsing på høyere utdanning og forskning er en sentral forutsetning for å få en positiv utvikling av norsk velferd og økonomi. Samtidig gir utdanning og forskning verdifulle bidrag til selvforståelse, kultur og generelt kunnskapsnivå. Dette gjør universitetene, høyskolene og forskningsinstituttene sammen med museene, arkivene og bibliotekene til nøkkelinstitusjoner i kunnskapsfunnet. Disse institusjonene har ansvar for forsknings-, undervisnings- og utviklingsoppgaver innen sine fagområder, og det må derfor stilles krav om høyere lønnsnivå og om arbeidsvilkår som er i henhold til arbeidsmiljøloven og som sikrer faglig integritet, akademisk frihet og forskningsetikk ved institusjonene.

Forskerforbundet krever at politiske myndigheter er seg bevisst sitt ansvar for å skape rammebetingelser som gjør virksomhetene og de ansatte i stand til å utføre sine oppgaver i tråd med de forventninger samfunnet har til faglig kvalitet, åpenhet og ny og relevant kunnskap. Kravet om tid til forskning og utviklingsarbeid vil ha høy prioritet i perioden. Det er viktig for sektoren både å beholde kompetente medarbeidere og å sikre rekruttering av høyt kvalifiserte kandidater til vitenskapelige og teknisk-administrative stillinger innen forskning, høyere utdanning og ABM-sektoren. Sett i forhold til behovet for arbeidskraft i vår sektor i årene fremover, vil gode lønnsbetingelser være en helt nødvendig forutsetning for å beholde og rekruttere de beste medarbeiderne.

Omstilling av offentlig sektor skal skje i samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene. Forskerforbundet vil arbeide for at de ansattes rettigheter skal ivaretas på en god måte i henhold til Tjenestemannsloven og Arbeidsmiljøloven.

På denne bakgrunn og med utgangspunkt i Forskerforbundets vedtekter er målene for representantskapsperioden 2010 til 2012 utformet i tre hovedpunkter:

- heve medlemmenes lønn til et nivå som er i samsvar med utdanning, kompetanse og ansvarsområde og som er konkurransedyktig i forhold til tilsvarende stillinger i offentlig så vel som privat sektor.
- bedre arbeidsbetingelsene for medlemmene for dermed å fremme kvaliteten i forskning, utdanning, kulturforvaltning og kulturformidling til beste for samfunnet.
- styrke medlemmenes rettigheter som arbeidstakere.

Hovedmålsettingene skal realiseres gjennom mål og tiltak i arbeidsprogrammets tre hovedkapitler som omhandler:

- *arbeidsvilkår* som tar opp forutsetningene for et kvalitativt faglig godt utført arbeid.
- *lønsvilkår* som skal være i samsvar med kompetanse og ansvar og som må være konkurransedyktige i kampen om toppkompetent arbeidskraft.
- *virkemidler* som forbundet må ta i bruk for å realisere hovedmålene i arbeidsprogrammet.

Forbundet må gjennom sitt politiske arbeid fremstå både som en seriøs samfunnsaktør og som en slagkraftig fagforening med et godt kontaktnett av alliansepartnere. Med tydelig og begrunnet argumentasjon presentert gjennom medier og ved direkte kontakt med politiske myndigheter og beslutningstakere på sentralt og lokalt nivå, skal våre prioriteringer få gjennomslag og bli politisk akseptert og realisert. For å lykkes i dette arbeidet er det en forutsetning at forbundet er organisert på en hensiktsmessig måte med vekt på kompetanse på alle nivåer og med god intern kommunikasjon mellom organisasjonens ulike ledd. Støtte til og styrking av det lokale organisasjonsledd vil bli prioritert. Hovedstyret og sekretariatet i samarbeid med kvalifiserte og motiverte lokale tillitsvalgte har i fellesskap ansvar for å realisere arbeidsprogrammet for kommende periode.

## 2. ARBEIDSVILKÅR

### 2.1 Økt forskningsinnsats

Forskning og høyere utdanning er grunnlaget for dagens kunnskapssamfunn. Forskning og høyere utdanning medfører ny erkjennelse og betydelige fremskritt samt sikrer et høyt kompetansenivå i befolkningen. Et høyere nivå på FoU-investeringene i Norge vil øke økonomiens omstillingsevne og kunne være en viktig vekstimpuls på lengre sikt. Det er viktig at Norge har et nivå på forskningsinnsatsen som gjør det mulig å absorbere ny kunnskap og forskningsproduksjon fra andre land.

Forskningsinnsatsen i Norge ligger langt bak de andre nordiske landene både målt som andel av BNP og som forskningsinnsats per innbygger. Norge står foran store utfordringer blant annet knyttet til helse, klima og energi. Investering i forskning og høyere utdanning er et sentralt virkemiddel for å bidra til løsninger på disse utfordringene, og for å bidra til fremtidig verdiskaping.

Forskerforbundet mener Norge bør holde fast på målsettingen om å trappe opp forskningsinnsatsen til 3% av BNP, men målet kan forskyves til 2014. Videre bør det offentliges andel av dette minst være 50%, gitt den lave FoU-intensiteten i norsk næringsliv. Forskerforbundet mener at det offentliges forskningsinnsats bør målfestes som en prosentandel av samlet statsbudsjett. Arbeidet for å stimulere til økt forskningsinnsats i næringslivet må videreutvikles.

De siste årene har den økte forskningsinnsatsen stort sett kommet innenfor styrt forskning. Det er derfor behov for å øke ressursene som går til langsiktig grunnleggende forskning og grunnforskning. Samtidig har universitets-, høyskole- og instituttsektoren ulike utfordringer i denne situasjonen. Dette innebærer at det er behov for å avklare rolledelingen mellom UH-sektoren og instituttsektoren. Styrking av institusjonenes basisbevilgning vil kunne bidra til å styrke grunnforskning i alle fagfelt og samtidig sikre at det ikke bare blir tildelt ressurser til tidsaktuelle problemstillinger. I tillegg er det behov for å øke andelen som går til fri prosjektstøtte i Forskningsrådet.

#### Mål:

- Norge skal øke forskningsinnsatsen til 3% av BNP innen 2014. Det offentliges forskningsinnsats økes til minst 4% av samlet statsbudsjett.
- Basisbevilgningene til universiteter, høyskoler, forskningsinstitutter og ABM-sektoren skal styrkes. Det forventes at basisbevilgningen til universiteter og høyskoler kommer på et noenlunde likt nivå ved sammenliknbare institusjoner.
- Økt andel av avkastningen fra forskningsfondet skal gå direkte til institusjonene.
- Avsetningen til frie grunnforskningsmidler i Forskningsrådet skal tredobles/økes vesentlig.
- SkatteFUNN-ordningen skal styrkes ved at beløpsgrensen og timesatsene heves og indeksreguleres. Videre må det innføres tilskuddsbaserte ordninger og andre insentivordninger for forskningsprosjekter i næringslivet.
- Heve terskelverdien for når utredningsprosjekter settes ut på anbud.
- Sikre den nasjonale finansieringsandelen ved EU-prosjekter.

### 2.2 Kvalitet i forskningen

Økningen i forskningsinnsatsen krever særskilte tiltak for å sikre kvalitet på den utførte forskningen. Vitenskapelig ansatte må sikres tilstrekkelig tid til FoU og bedre muligheter for kompetanseutvikling og egeninitiert forskning. Tid til forskning og utvikling er den viktigste innsatsfaktoren for å kvalifisere seg for tilsetting til vitenskapelige toppstillinger, og bidra til internasjonal kunnskapsutvikling.

Institusjonene må ha moderne vitenskapelig utstyr til forsknings- og undervisningsvirksomhet og tilstrekkelige driftsmidler til vitenskapelige reiser og forskningsassistanse. Det er dokumentert behov for investering i utstyr på om lag 11 mrd kroner de neste 10 årene (NFR).

Alle forskningsinstitusjoner skal sikres en basisfinansiering som gjør dem i stand til å vedlikeholde og utnytte kompetansen på sine områder samt å muliggjøre internasjonal posisjonering. Basisfinansieringen skal sikre de ansattes muligheter til egeninitiert forskning og kompetanseutvikling.

Universitets- og høyskolesektoren er underfinansiert og basisbevilgningene er over tid blitt svekket i forhold til institusjonenes totale aktivitetsnivå. Dette skyldes blant annet at rekrutteringsstillinger og NFR- og EU-prosjekter ikke er fullfinansiert samt at institusjonene ikke gis full kompensasjon for lønnsoppgjørene. Det er nødvendig med et løft i basisbevilgningen slik at den utgjør en større andel av totalbevilgningen. Finansieringssystemet må videreutvikles slik at ulike fagmiljø og institusjoner blir ivaretatt. Videre må finansieringssystemet for universitets- og høyskolesektoren ivareta hensynet til økt samarbeid og økt kvalitet.

Den incentivbaserte forskningskomponenten til universitets- og høyskolesektoren beregnes ut fra en omfordelingsmodell og er et nullsumspill. Forskerforbundet mener at uttelling i den incentivbaserte forskningstildelingen må kobles til resultatene til den enkelte institusjon. Alle institusjoner som forbedrer resultatet bør få uttelling i form av økt bevilgning.

### **Mål:**

- Vitenskapelig ansatte i førstestilling og professorstilling skal bruke minimum 50% av arbeidstiden til FoU. Vitenskapelig ansatte i øvrige kombinerte stillinger skal sikres minimum 30% av arbeidstiden til FoU.
- Vitenskapelig ansatte ved universiteter, høyskoler, forskningsinstitutter og i ABM-sektoren skal sikres tilstrekkelige ressurser og sammenhengende tid til FoU.
- Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidsoppgavene for vitenskapelig ansatte lar seg løse innenfor alminnelig arbeidstid.
- Forskningsterminordninger for vitenskapelig ansatte skal sikres gjennom lokale eller sentrale avtaler. Det skal avsettes midler sentralt og/eller lokalt til finansiering av disse ordningene.
- Tekniske og administrative støttefunksjoner knyttet til forskningsmiljøene skal benyttes for å avlaste vitenskapelige ansatte for tekniske og administrative oppgaver.
- Det bygges opp et fond som minst gir en årlig avkastning til utstyr på 800 mill. kroner.
- Det skal ikke innføres flere komponenter i finansieringssystemet.
- Institusjonene skal gis kompensasjon for reallønnsvekst.
- Basisbevilgningen til forskningsinstituttene og ABM-sektoren skal styrkes slik at den sikrer de vitenskapelig ansatte minimum 25% av arbeidstiden til egeninitiert forskning og kompetanseoppbygging.

## **2.3 Kvalitet i høyere utdanning**

Lik rett til utdanning er et grunnleggende prinsipp som fortsatt må legges til grunn for norsk utdanningspolitikk. Dette innebærer at det offentlige har ansvar for å finansiere høyere utdanning, sørge for nødvendig utstyr til god undervisning og opprettholde en tilfredsstillende studiefinansiering. Det forutsettes at undervisningen er forskningsbasert, at evalueringsformene er tilpasset fagenes egenart og at det gis tett oppfølging av studentene underveis i studiet. Det er viktig å sikre studentene rammevilkår som gjør det mulig å studere på heltid.

Økonomien til institusjonene innen høyere utdanning må styrkes for å unngå at det kuttes ned på den ressurskrevende delen av undervisningen med mindre grupper og oppgaveinnleveringer. I denne sammenhengen er det avgjørende at studieplasser fullfinansieres for at situasjonen ikke forverres ytterligere.

En årsak til at ansatte har lite tid til FoU i arbeidstiden er at undervisningsbyrden for den enkelte er blitt for stor. Økt studentantall og tettere oppfølging av den enkelte student har medført økt arbeidsbelastning for de ansatte. Institusjonenes stramme økonomi har samtidig satt beregningsfaktorene for forberedelsestid og etterarbeid under press. Beregningsfaktorene må være tilpasset den faktiske tiden som brukes slik at undervisningsandelen i arbeidsplanen til den enkelte ansatte blir reell.

Dimensjoneringen av høyere utdanning styres i dag langt på vei av studentenes ønsker. Studentene søker i stor grad til studiesteder i de større byene, og høyskoler i distriktene har store problemer med å fylle studieplassene med kvalifiserte søkere. Dette gjør det vanskelig å få til nasjonal styring og stimulering av studietilbud. Samtidig er det en nasjonal oppgave å sikre et bredt spekter av fagområder. Små og utsatte fag er viktig for å opprettholde mangfoldet, for å ivareta kulturelle behov og som støttefag for andre fag. Nedlegging av fag er en nesten irreversibel prosess, det tar mange år å bygge opp et fagmiljø.

#### **Mål:**

- Vitenskapelige stillinger skal være kombinerte med rett og plikt til både forskning og utvikling, undervisning og formidling.
- Det er nødvendig med flere ansatte for å opprettholde god kvalitet i undervisningen.
- Studieplasser som opprettes over statsbudsjettet skal være fullfinansiert.
- Undervisning innenfor høyere utdanning skal være forskningsbasert.
- Undervisningen skal konsentreres for å frigjøre sammenhengende tid til FoU.
- Studentene sikres en studiefinansiering som gjør det mulig å være heltidsstudent.
- Beregningsfaktorer for forberedelse og etterarbeid skal være reelle i forhold til medgått tid.
- Små og utsatte fag må kunne videreføres til tross for lave søkertall i en periode.

## **2.4 Bibliotek**

Fag- og forskningsbibliotekene er en del av en vitenskapelig infrastruktur som er avgjørende for at forskere og studenter får tilgang til oppdaterte og kvalitetssikrede informasjonsressurser. Disse bibliotekene er en ressurs som bidrar til økt kvalitet i utdanning og forskning, og må sikres en finansiering som gjør dette mulig.

Informasjonskompetanse er en del av kvalifikasjonsrammeverket for høyere utdanning, og biblioteket vil i samarbeid med det faglige personalet ha en viktig funksjon i utviklingen av dette området. Sentralt i dette arbeidet står utvikling av studenters og forskeres ferdigheter i å finne, kritisk vurdere og anvende kilder og litteratur. Informasjonskompetanse er også et virkemiddel i forebygging av plagiering og fusk.

#### **Mål:**

- Sikre en finansiering som gir forskere og studenter tilgang til oppdaterte og kvalitetssikrede bibliotekressurser.
- Styrke studenters og forskeres informasjonskompetanse som et ledd i å fremme akademisk redelighet.

## **2.5 Universitetsmuseene**

De kultur- og naturhistoriske museene ved universitetene forvalter et unikt gjenstandsmateriale som gir grunnlag for forskning og formidling innen brede fagfelt. Rapporter fra Riksrevisjonen har avdekket store mangler ved oppbevaringsforholdene ved museene. De samme kritiske forhold er påpekt i St. meld. nr. 15 (2007–2008) "Tingenes tale".

Stortingsmeldingen setter også søkelyset på forskningsbetingelsene ved universitetsmuseene. Arbeidsbetingelsene for de ansatte ved universitetsmuseene har ikke hatt den prioritet som er ønskelig sett i forhold til samlingenes faglige og samfunnsmessige betydning. En realisering av intensjonene i forslaget til nytt "Nasjonalt digitalt universitetsmuseum" vil legge til rette for vitenskapelig arbeid med universitetsmuseenes gjenstandsmateriale.

#### **Mål**

- Bidra til å sikre universitetsmuseenes gjenstandsmateriale og øke deres bruksverdi gjennom etablering av intensjonene i det digitale universitetsmuseum.

## 2.6 Internasjonalisering og mobilitet

Forskerforbundet vil forholde seg aktivt til utviklingen innen internasjonalt forskningssamarbeid – særlig integrasjonen mellom aktører i det felles europeiske forskningsområdet (ERA) og utviklingen av bilateralt og multilateralt programsamarbeid med felles utlysning av forskningsmidler.

Forskerforbundet mener det er nødvendig å iverksette tiltak for at utenlandske forskere og studenter ved høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner lettere kan få tilgang til det norske arbeidsmarkedet. Institusjonssamarbeidet er en sentral komponent i internasjonaliseringen av høyere utdanning. Stimulering av felles aktiviteter vil styrke internasjonaliseringen av norsk forskning og høyere utdanning. Forskerforbundet vil følge utviklingen i Bologna-prosessen og EUs Lisboa-strategi og utviklingen på det globale markedet for høyere utdanning.

### Mål:

- Norske forskere skal ha en utstyrs- og ressursituasjon som setter dem i stand til å delta aktivt i internasjonalt samarbeid, og som gjør dem til interessante samarbeidspartnere.
- Forskningssamarbeid mellom norske og utenlandske forskere styrkes gjennom tiltak som fremmer akademisk mobilitet (utveksling, studieopphold, samarbeid) for ansatte ved institusjonene.
- Det må etableres ordninger som sikrer forskernes rettigheter i forbindelse med økt internasjonal mobilitet.
- Det etableres ordninger av praktisk, administrativ karakter som letter hjemkomsten for norske stipendiater og forskere etter lengre utenlandsopphold.
- Lærerutveksling og felles utvikling av utdanningsprogrammer skal stimuleres gjennom støtte til institusjonssamarbeid.

## 2.7 Forskerutdanning og forskerrekruttering

Det er bred politisk enighet om at forskningsinnsatsen i Norge skal trappes opp. Samtidig står institusjonene overfor en betydelig aldersavgang de kommende årene. I mange fagmiljøer er det 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 mange fagmiljøer de kommende årene.

I snitt er en av fem vitenskapelige ansatte ved statlige universiteter og høyskoler tilsatt i midlertidig stilling (ekskl. rekrutteringsstillinger). Dette er mer enn dobbelt så mye som i arbeidslivet for øvrig. Den utstrakte bruken av midlertidighet gjør det mindre attraktivt å velge en forskerkarriere. For å sikre forskernes akademiske frihet og samfunnets tillit til at forskningen skjer på en kritisk og uavhengig måte er fast tilsetting og stillingstrygghet av ekstra stor betydning for vitenskapelig ansatte. Videre bidrar den høye andelen midlertidig ansatte til dårligere lønnsutvikling (jf. kap. 3).

I dagens lovverk har tilsatte i eksternt finansierte stillinger svakere rettigheter enn ordinært tilsatte. Fra 2002 til 2008 økte andelen tilsatte i oppdragsstillinger med nesten 150%. Det er derfor grunn til å se på regelverket på nytt.

Det akademiske karriereløpet preges av lange perioder i kortvarige midlertidige tilsetninger. Det bør derfor utredes en ny vitenskapelig stilling, omtalt som "tenure track" og "innstegstilling". Stillingen skal gi større forutsigbarhet enn det som er tilfelle ved kortvarige midlertidige tilsetninger, ved at innstegstillingen kan gi et lengre tilsetningsløp med vurdering for fast tilsetting i enden. Det må imidlertid stilles betingelser til utformingen av stillingen slik at den ikke erstatter faste stillinger, og for at den ikke bare skal innebære økt fleksibilitet for arbeidsgiver. Forskerforbundets viktigste betingelser er at stillingen opprettes over statsbudsjettet, at den gir et realistisk kvalifiseringsløp frem til professor og at den gir fast tilsetting som professor dersom kandidaten er kvalifisert i henhold til forskriften for ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger.

Mange doktorgradsstudenter rekker ikke å bli ferdige i løpet av stipendiatperioden. Det må legges til rette for at doktorgraden kan gjennomføres på normert tid. Forskerforbundet har utarbeidet en handlingsplan for stipendiater som ligger til grunn for forbundets arbeid overfor gruppen.

Stillingsstruktur og opprykksordningene for vitenskapelig personale er viktige virkemidler for å kunne rekruttere og beholde høyt kvalifisert personell innen forskning og høyere utdanning. Forskerforbundet vil arbeide for at dagens opprykksordninger mellom vitenskapelige stillinger beholdes og videreutvikles. Videre vil Forskerforbundet arbeide for at det etableres gode stillings- og karrierestrukturer. Det er viktig at det gis anledning til alternative karriereveier, slik at kompetanse og spesialisering gir uttelling lønnsmessig på samme måte som en ledelseskariere.

### **Mål:**

- Midlertidig tilsetting må begrenses vesentlig, og stillingsvernet styrkes i lov- og avtaleverk.
- Eksternfinansiering skal ikke medføre svekkede rettigheter for arbeidstakerne.
- I postdoktorstillingen kan det bare pålegges pliktarbeid ved ansettelse utover tre år.
- De nåværende opprykksordningene for vitenskapelig personale i staten beholdes og utvides til også å omfatte nye stillinger og andre aktuelle tariffområder.
- Det etableres gode stillings- og karrierestrukturer for administrative, tekniske, helsefaglige og bibliotekfaglige stillinger.
- Stipendiat- og postdoktorstillinger skal være fullfinansierte.
- For å etablere tydeligere karriereløp for forskerrekruertene må institusjonene i større grad ta i bruk rekrutteringsplaner.
- Det utredes en ny vitenskapelig stilling, innstegstilling, med det formål å øke forutsigbarheten for yngre rekrutter.
- Stipendiatene gis tilfredsstillende arbeidsforhold og ressurser til gjennomføring av doktorgradsopplegget, herunder ressurser til forskningsopphold i utlandet.
- Stipendiater skal sikres medvirkning etter lov- og avtaleverk på sin arbeidsplass.
- Det legges til rette for at nye rekrutter integreres i aktive forskningsmiljøer.
- Stipendiater som ikke har fullført doktorgraden ved utløpet av stipendiatperioden skal ha rett til dagpenger selv om de fortsetter arbeidet med avhandlingen på sin fritid.
- Det opprettes et eget program for fri prosjektstøtte i Forskningsrådet forbeholdt yngre forskere (avlagt doktorgrad i løpet av de siste åtte årene).
- Det sikres at institusjonenes basisfinansiering gir rom for at det lokale forskerutdanningstilbudet kan ligge på et konkurransedyktig internasjonalt faglig nivå.

## **2.8 Kompetanseutvikling for teknisk-administrativt personale**

Arbeidsoppgavene til institusjonene innenfor forskning og høyere utdanning krever høy faglig kompetanse av administrasjonen og det kreves normalt høyere utdanning for tilsetting. For å oppnå best mulig kvalitet på arbeidet og sikre at institusjonene 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.

### **Mål**

- Teknisk-administrativt ansatte sikres ressurser til kompetansehevede tiltak.
- Institusjonene skal ha planer og rutiner for kompetanseheving av personalet.

## **2.9 Institusjonell mobilitet**

Forskerforbundet vil arbeide for at de ansatte i institusjoner innen kulturminnevernet gis tilsettingsforhold som muliggjør forskning, kompetanseoppbygging og akademisk merittering. Dette vil samtidig lette mobiliteten mellom kulturminnevernet og andre institusjoner i sektoren. Å ta arbeid innen kulturminnevernet skal ikke avskjære muligheten for å gå tilbake til utdannings- og forskningsinstitusjonene.

Den manglende mobiliteten i systemet bidrar også til å opprettholde det store antallet midlertidige tilsetninger ved utdannings- og forskningsinstitusjonene, siden mange er uvillige til å forlate disse institusjonene av frykt for ikke å kunne komme tilbake.

#### **Mål:**

- Ansatte innen kulturminnevernet sikres tid til forskning og kompetanseoppbygging.
- Sikre et meritteringssystem som muliggjør overgang fra kulturminnevernet til utdannings- og forskningsinstitusjonene.
- Øke mobiliteten mellom kulturminnevernet og utdannings- og forskningsinstitusjonene.

### **2.10 Organisering og tilknytningsform**

Staten og politiske myndigheter har et overordnet ansvar for universitets- og høyskolesektoren og det ivaretas best ved at de statlige universitetene og høyskolene fortsetter som forvaltningsorgan med særskilte fullmakter. Disse institusjonene skal være viktige kulturbærere og samfunnsinstitusjoner med samfunnsansvar. Institusjonene skal ha akademisk og kunstnerisk frihet og være faglig uavhengige av staten.

Staten er en garantist for at institusjonene fortsatt skal ha autonomi og akademisk frihet.

Det er nødvendig med nasjonal styring og koordinering av overordnede spørsmål som etablering av nye fag og studier, dimensjonering av opptak og opprettholdelse av tilbud om høyere utdanning i distriktene.

Forskningsinstituttene i Norge er dels organisert som selvstendige rettssubjekter, dels som forvaltningsorgan og dels som aksjeselskap. For Forskerforbundet er det viktig å sikre instituttens uavhengighet fra eiere og oppdragsgivere, samtidig som det offentlige ikke fraskriver seg sitt overordnede og langsiktige ansvar for sektoren. Det er nødvendig med en basisfinansiering som sikrer drift og pålagte oppgaver samt nødvendig egeninitiert forskning og kompetanseheving blant personalet. Instituttsektoren påvirkes også av endrede rammebetingelser der instituttene møter økende konkurranse på et begrenset marked, bl.a. fra universitetene og høyskolene på grunn av randsoneetablering og skjerperte krav om ekstern inntjening.

Forskerforbundet støtter dagens normalordning for styring og ledelse ved universitetene og høyskolene med valgt rektor som styreleder og todelt ledelse på topp. Videre mener Forskerforbundet at de ulike gruppene av ansattes representanter til sammen skal ha flertall i universitets- og høyskolestyrene. Kollegiale organer på alle nivå underbygger det akademiske selvstyret og institusjonenes autonomi. Forskerforbundet er sterkt kritisk til nedbyggingen av kollegiale organer. Dette skaper et demokratisk underskudd på institusjonene som ikke kan erstattes av medbestemmelse etter hovedavtalen. Ved de institusjonene der enhetlig ledelse og ansatte ledere er innført, er graden av ansattes medvirkning og innflytelse blitt klart svekket. Konsekvensene kan bli at vedtak er dårlig forankret i organisasjonen og at gjennomføringen av beslutninger tar tid og møter motstand. Valgte ledere med lojalitet nedover i organisasjonen er sammen med kollegiale organer viktig for at universitetene og høyskolene kan fylle sin rolle som uavhengige forsknings- og utdanningsinstitusjoner.

Sammenslåinger eller nettverksdannelser i universitets- og høyskolesektoren må være basert på frivillighet fra alle involverte institusjoner.

#### **Mål:**

- Universitetene og høyskolene skal være statlige forvaltningsorganer med særskilte fullmakter.
- Forskningsinstituttene sikres uavhengighet fra eiere og oppdragsgivere gjennom en robust basisbevilgning.
- Kollegiale organ skal være lovens normalordning og de ulike gruppene av ansattes representanter skal til sammen ha flertall i styret.

- Institusjonene bruker ordningen med valgt rektor. Fagmiljøene selv skal avgjøre om de ønsker valgt eller tilsatt leder på lavere nivå.
- Sammenslåinger eller nettverksdannelser i universitets- og høyskolesektoren skal være basert på frivillighet. Ingen skal kunne sies opp som følge av fusjoner.
- For å utnytte ressursene best mulig skal det iverksettes en prosess med sikte på klarere ansvars- og arbeidsdeling mellom universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter.

## **2.11 Ansattes yringsfrihet og akademisk frihet**

Forskerforbundet vil arbeide for at alle ansatte skal kunne varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, uten frykt for sitt arbeidsmiljø eller stillingsvern. Forskerforbundet vil arbeide for at den akademiske friheten som nå er lovfestet i universitets- og høyskoleloven, blir etterlevd i praksis. Forbundet vil også arbeide for at den akademiske friheten blir en normgivende rettighet innenfor andre deler av forskningssektoren som forskningsinstitutter, helseforetak og ABM-sektoren.

### **Mål:**

- Ansatte skal ikke hindres i eller frykte konsekvensene av å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, og skal heller ikke hindres i å uttale seg offentlig om egne synspunkter
- Institusjonene nedsetter partssammensatte utvalg for å etablere rutiner for varsling.
- Akademisk frihet for den enkelte og for institusjonene skal vernes og styrkes.
- Den akademiske friheten innenfor universitets- og høyskolesektoren etterleves fullt ut etter lovens intensjoner, herunder også friheten til selv å velge sine publiseringskanaler.
- Forskningsinstitutter, helseforetak og ABM-sektoren innarbeider den akademiske friheten i sine vedtekter, plandokumenter og lignende.

## **2.12 Medbestemmelse og arbeidsmiljø**

Forskerforbundet vil arbeide for at medbestemmelsesordningene styrkes og at ressursene til tillitsvalgte økes innen alle sektorer. Forskerforbundet vil derfor gå imot ethvert forslag om å frata de ansatte etablerte og avtalefestede rettigheter til medbestemmelse. Ved overgang fra statlig til privat sektor må medbestemmelse opprettholdes på samme nivå som i staten.

I omstillingsprosesser skal det etableres egne avtaler som sikrer de tillitsvalgtes medbestemmelse på alle nivåer og alle deler av omstillingen. Medbestemmelsen skal være reell og det må avsettes tilstrekkelig ressurser til å gjennomføre gode omstillingsprosesser.

Forskerforbundet vil ivareta rettighetene til det enkelte medlem i en omstillings- og nedbemanningsprosess. Forskerforbundet vil arbeide for å styrke regelverket knyttet til disse prosessene. Lokalt tillitsvalgte spiller en viktig rolle i gjennomføringen av slike prosesser. Forskerforbundet vil arbeide for at de tillitsvalgte er godt forberedt til å håndtere dette arbeidet.

Midler til opplæring og utvikling (OU-midler) er et helt sentralt virkemiddel i skolering av tillitsvalgte. Forskerforbundet vil arbeide for at denne ordningen opprettholdes minimum på dagens nivå. Det er også viktig at ordningen med OU-midler gjøres gjeldende på alle tariffområder.

Forskerforbundet vil styrke opplæringen i medbestemmelse innenfor alle sektorer, både gjennom skolering i avtaleverket og i håndteringen av praktiske problemstillinger. Forskerforbundet vil så langt mulig ivareta det enkelte medlem som har blitt utsatt for uheldige psykososiale og fysiske belastninger i arbeidsmiljøet, for manglende tilrettelegging etter sykdom etc. Forskerforbundet vil arbeide for at arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet og IA-avtalen styrkes. Forskerforbundet vil skolere sine tillitsvalgte i regelverk knyttet til arbeidsmiljøet, konfliktløsning og tilrettelegging for sykmeldte.

## **Mål:**

- Forskerforbundet vil arbeide for likeverd i academia. Ingen skal kjenne seg diskriminert på grunnlag av kjønn, etnisitet eller seksuell orientering.
- De ansattes medbestemmelse etter avtaleverket blir styrket på alle nivåer.
- Ordningen med OU-midler opprettholdes på dagens nivå, og utvides til å omfatte alle tariffområder.
- Omstillingsavtaler blir inngått ved omstillingsprosesser.
- Ansatte sikres medbestemmelse og reell innflytelse i omstillingsprosesser.
- Opplæring i medbestemmelse styrkes gjennom sentrale og lokale kurs.
- Regelverket knyttet til omstilling og nedbemanning skal styrkes.
- Arbeidsmiljølovens krav til arbeidsmiljøet og IA-avtalen etterleves i praksis, og ikke svekkes.

## **2.13 Opphavsrett og open access**

Forskerforbundet vil ivareta medlemmenes immaterielle rettigheter til verk som er skapt både i og utenfor arbeidsforholdet. Forskerforbundet vil videreføre arbeidet for at medlemmenes verk ikke misbrukes eller utnyttes økonomisk. Forbundet vil arbeide for at arbeidstakernes ideelle rettigheter til egne verk ivaretas. Dette er særlig aktuelt i forbindelse med utvikling og bruk av digitale læremidler.

Forskerforbundet vil arbeide for at forskernes rett til publisering ivaretas i offentlige kontrakter om forsknings- og utredningsarbeider.

Forskerforbundet er positiv til at medlemmene frivillig publiserer i open access-tidsskrifter eller åpne, institusjonelle arkiv. Det er viktig å presisere at institusjonene ikke kan kreve publisering i institusjonsarkivene selv om en artikkel er avlevert der. Publisering vil kreve samtykke fra forfatteren.

Ved etablering og videreutvikling av åpne, institusjonelle arkiv må institusjonene sørge for at forfatternes opphavsrettigheter blir ivaretatt, og systemene må ikke medføre ekstra administrativt arbeid for forskerne.

Institusjonene har ikke anledning til å pålegge sine medarbeidere å publisere i open access-kanaler da dette vil stride mot prinsippet om akademisk frihet. Forbundet er også mot at forskerne selv må betale for å publisere i open access-tidsskrifter, finansiering av publisering må utløses automatisk når en artikkel er antatt etter fagfelle vurdering. Vi vil arbeide for at det reises en bred debatt omkring alle sider av open access.

## **Mål:**

- Ingen overdragelser av opphavsrettigheter fra arbeidstaker til arbeidsgiver utover det som er nødvendig for at arbeidsavtalene skal nå sine formål.
- Offentlige standardkontrakter for utredningsoppdrag skal sikre forsker/utreders rett til publisering av resultatene.
- At det ikke etableres overdragelsesklausuler i arbeidsavtaler som forplikter arbeidstakerne til å overdra immaterielle rettigheter i et større omfang enn det som er nødvendig for at arbeidsavtalene skal nå sine formål.
- Det må etableres ordninger for finansiering av publisering i open access tidsskrifter.
- Samarbeidet med Norsk faglitterær forfatter- og oversetterforening (NFF) og stiftelsen Fritt Ord videreføres i perioden for å sikre at arbeidstakernes opphavsrettigheter blir ivaretatt på en best mulig måte.
- Utvikle institusjonelle arkiver som et supplement til Norsk Vitenskapsindeks.

## 2.14 Livsfasepolitikk

En god livsfasepolitikk skaper mer meningsfylte og inkluderende arbeidsmiljø. Arbeidstakerne må derfor gis arbeidsbetingelser som gjennom hele yrkeskarrieren gjør det mulig for dem å utnytte sin arbeidskapasitet og sine ressurser på en best mulig måte.

Ansatte med store omsorgsoppgaver må gis arbeidsbetingelser som gjør dem i stand til å kombinere rollen som småbarnsforeldre med arbeidslivet, for eksempel gjennom ordninger med hjemmekontor.

Det arbeides for arbeidstidsordninger som gjør det enklere for foreldre med små barn å forbli i full stilling. Ordningene skal være likestillingsfremmende, og få reell betydning for alle gruppene. Forskerforbundet organiserer.

Seniorer bør i større grad anvendes som mentorer overfor yngre arbeidstakere for bedre å utnytte seniorennes kompetanse og erfaringer, samt sørge for at deres kontakter og nettverk kommer yngre medarbeidere til gode.

### Mål:

- Arbeidstakere må få anledning til å tilpasse sine arbeidsoppgaver ut fra livssituasjon.
- Kompetanse- og nettverksoverføring fra seniorer til yngre arbeidstakere.
- Arbeidstakere med store omsorgsoppgaver må få arbeidsbetingelser som gjør det mulig for dem å kombinere omsorgsrollen med deltakelse i arbeidslivet.
- Arbeidstakere over 60 år skal ha mulighet for omfordeling av arbeidspliktene.

## 2.15 Likestilling

Kvalitet i forskning og høyere utdanning krever likestilling. Akademia er fremdeles preget av kjønnskjevhet, selv om det i 2007 for første gang var flere kvinner enn menn i stipendiatstillinger. Det norske arbeidsmarkedet er veldig kjønnssegregert og dette preger også hvilke fag kvinner og menn velger. Hovedutfordringen er at bare 19,2 % av professorene i universitets- og høyskolesektoren er kvinner (2008). Andelen kvinnelige professorer økte med 3,1 prosentpoeng fra 2003 til 2008. Kvinneandelen i faglige lederstillinger utgjorde i 2007 34 % (2005:31%).

Når mye av forskningen må legges utenom normal arbeidstid kan dette ramme kvinner mer enn menn. Tiltak for å redusere bruken av midlertidig tilsetting og legge til rette for at arbeidsoppgavene lar seg løse innenfor normal arbeidstid er derfor viktige i et likestillingsperspektiv. Forskerforbundet har utarbeidet en handlingsplan for likestilling som ligger til grunn for forbundets likestillingsarbeid.

### Mål:

- Det skal bli flere kvinner i vitenskapelige og teknisk-administrative toppstillinger.
- Flere kvinner skal søke om opprykk.
- Myndighetene og institusjonene setter måltall for å øke andelen av det underrepresenterte kjønn i faste vitenskapelige stillinger og andre lederstillinger.
- Arbeidsvilkår som gjør det attraktivt for kvinner å velge akademia som karrierevei.
- Det skal være god kjønnsbalanse i alle fag.

### 3. LØNN

Forskerforbundet vil arbeide for at medlemmene innen forskning, høyere utdanning og ABM-sektoren tilbys konkurransedyktige lønnsvilkår tilsvarende de øvrige sektorene i samfunnet. Lønnsnivået skal gjenspeile medlemmenes kompetanse, ansvar og innsats. Dette er en forutsetning for at sektoren klarer å rekruttere og beholde de best kvalifiserte og motiverte unge talenter som skal bidra til den økte kunnskapsproduksjonen samfunnet er avhengig av. Fravær av et lønnsløft for Forskerforbundets medlemmer vil ramme selve grunnlaget for framskaffing av ny kunnskap og kvalitet i høyere utdanning og dermed ha store samfunnsmessige konsekvenser. Det må arbeides målrettet for å få gjennomslag for denne erkjennelsen så vel i opinionen som blant politikere. En vellykket lønnspolitikk er avhengig av en offensiv mediepolitikk som også bidrar til å informere om og motivere medlemmene til aktivt lønnsarbeid lokalt.

Dagens lønnsnivå for Forskerforbundets medlemsgrupper er et resultat av eksisterende tariffavtaler og grad av gjennomslag i forhandlinger innenfor de gjeldende avtalesystemene. Forbundets medlemmer har ikke hatt en lønnsutvikling over tid som er tilfredsstillende. Derfor er det utarbeidet en strategi for forbundets lønnspolitikk.

Forskerforbundets lønnsstrategi for perioden 2010-2012 er nedfelt i et eget lønnspolitisk dokument som legger opp til en todelt arbeidsform. På den ene siden vil det bli arbeidet for lønnsmessig uttelling for medlemsgruppene innenfor de eksisterende tariffsystemene ved fullt å utnytte de foreliggende mulighetene både sentralt og lokalt. På den annen side vil Forskerforbundet arbeide for alternative strategier som for eksempel større eller mindre omlegging av tariffsystemet i offentlig sektor, fondsfinansiering av UH-sektoren, "lønnspakker", særavtaler eller andre alternative strategier. Utredning og implementering av disse alternativene til eksisterende systemer for lønnsdannelse gjennomføres i perioden.

Forskerforbundet har utarbeidet et eget lønnspolitisk strategidokument som legges til grunn for det lønnspolitiske arbeidet.

#### Mål

- Alle Forskerforbundets medlemsgrupper skal sikres en god reallønnsutvikling. Lønnsnivået skal heves vesentlig og være konkurransedyktig i forhold til sammenlignbare stillinger i samfunnet for øvrig og gjøre institusjonene i stand til å konkurrere nasjonalt og internasjonalt om å rekruttere og beholde den best kvalifiserte arbeidskraften.
- Lønns- og arbeidsbetingelsene skal være gode nok til å rekruttere de best kvalifiserte og motiverte kandidatene til å starte en forskerkarriere, og gode nok til å kunne rekruttere topp kvalifiserte forskere til å vende tilbake til en forskerstilling fra andre stillinger.
- Lønnsgapet mellom Forskerforbundets medlemsgrupper og sammenlignbare grupper i offentlig sektor skal tettes.
- For å redusere lønnsgapet til privat sektor må lønnsutviklingen innenfor forskning og høyere utdanning i en periode være bedre enn lønnsutviklingen for sammenlignbare grupper i privat sektor.
- Alternative virkemidler til dem som finnes i dagens tariff- og forhandlingssystem skal utredes og implementeres.

## 4. FORSKERFORBUNDETS VIRKEMIDLER

### 4.1 Organisasjon

Forskerforbundets arbeid knyttet til organisasjon, informasjon og samfunnskontakt er et virkemiddel for å kunne realisere forbundets målsettinger innen lønns- og personalpolitikk, forsknings- og utdanningspolitikk. Forskerforbundets innflytelse har nær sammenheng med antallet medlemmer. En velfungerende organisasjon er en sentral forutsetning for å få gjennomslag for aktuelle saker og for at medlemmene skal få nødvendig bistand. En høy organisasjonsprosent gir forbundet større legitimitet, økt påvirkningsgrad og større økonomisk handlefrihet. Rekruttering av nye medlemmer skal derfor prioriteres.

En effektiv og slagkraftig organisasjon fordrer at de sentrale nivåer, lokallagene og de fagpolitiske foreningene trekker mot de samme målene, og at man i nært samarbeid bidrar til å fremme medlemmenes interesser. Forskerforbundets vil styrke lokallagene og deres rolle som aktive premissleverandører i forbundets politikk- og strategiutvikling i tillegg til arbeidet rettet inn mot egen arbeidsplass.

De tillitsvalgte har hovedansvaret for å trekke opp Forskerforbundets mål, for å iverksette forbundets politikk og for å bistå medlemmene. Av den grunn må tillitsvalgte sikres gode arbeidsvilkår og et velfungerende opplæringstilbud.

#### Mål:

- Videreutvikle Forskerforbundet som den naturlige fagforeningen å bli medlem av for ansatte i forskning, høyere utdanning og ABM-sektoren.
- Styrke Forskerforbundets arbeid for medlemmene, og gi det enkelte medlem den nødvendige bistand og service.
- Styrke Forskerforbundets resultatoppnåelse innenfor lønns-, forsknings- og utdanningspolitikk.
- Forskerforbundet skal arbeide for at medlemstallet fortsetter å øke, og ha en rekrutteringsstrategi tilpasset den forventede forskningsveksten i årene fremover.
- Landsrådet skal benyttes aktivt som et politikk- og strategiutviklende organ og til å fremme kommunikasjonen mellom lokallagene, de fagpolitiske foreningene og Hovedstyret.
- I andre halvdel av perioden skal det gjennomføres en utredning av om Landsrådet skal gjøres om til et Landsstyre. Utredningen skal også vurdere dagens inndeling i valgkretser.
- Sektorene/valgkretsene skal styrkes som aktør gjennom årlige samlinger finansiert ved OU-midler.
- Forskerforbundet skal involvere tillitsvalgte i strategi- og politikkutvikling, faste og ad hoc-utvalg og i sentrale forhandlingsutvalg.
- Behovet for og virkeområdet til de fagpolitiske foreninger skal vurderes.
- Arbeide for at lokallagene rekrutterer nye tillitsvalgte.
- Opplæringen av tillitsvalgte skal holde høy kvalitet gjennom et aktuelt, profesjonelt og fleksibelt kursopplegg.
- Ressurser til tillitsvalgtarbeid må heves vesentlig. Tillitsverv bør inngå blant kriteriene for lokale lønnsopprykk, og heltidstillitsvalgte bør ha ekstra lønnskompensasjon.
- Forholdene skal legges til rette for å utvikle samarbeidsformer med fagforeninger med sammenfallende interesser
- Forskerforbundet skal arbeide for at samarbeid og påvirkning innen egen hovedorganisasjon utvikles.
- Forskerforbundet skal arbeide for at det etableres flere dobbeltmedlemskapsavtaler innenfor Unio.
- Forskerforbundets medlemsfordeler som forsikring og banktjenester skal være attraktive og gi forbundet et konkurransefortrinn sammenlignet med andre organisasjoner.

## 4.2 Informasjon og mediehandtering

Forskerforbundets kommunikasjonsstrategi er et avgjørende virkemiddel for å nå forbundets politiske mål. Mediearbeidet skal bidra til å gjøre forbundets synspunkter og målsettinger kjent for medlemmene, de tillitsvalgte, virksomhetenes ledelse, politikere og myndigheter innen høyere utdanning og forskning.

Medieprofilering skal brukes aktivt for å styrke måloppnåelsen når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår og for å få gjennomslag for forbundets synspunkter i utdannings- og forskningspolitikken. Dette krever et tydelig budskap, velbegrunnet argumentasjon og et aktivt arbeid overfor media. Forbundets leder står sentralt i dette arbeidet. Den interne informasjonen i organisasjonen skal synliggjøre Forskerforbundet og forbundets standpunkter overfor egne organisasjonsledd, tillitsvalgte, medlemmer og potensielle medlemmer. Den skal bidra til at alle organisasjonsledd og tillitsvalgte har god kjennskap til forbundets politikk, prioriteringer og resultater slik at hele organisasjonen kan arbeide mot de samme målene.

### Mål:

- Styrke Forskerforbundets medieeksponering og profilering av saker, og bruke dette aktivt i arbeidet med å realisere våre mål.
- Følge opp lønnspolitisk strategi med en egen medieplan.
- Formidle kunnskap om lønnsutvikling og faktisk lønsplassering i vår sektor til opinion, beslutningstakere og bevilgende myndigheter.
- Formidle kunnskap om ressursituasjonen i forskning og høyere utdanning og ABM-sektoren og konsekvensene for samfunnet til opinion, beslutningstakere og bevilgende myndigheter.
- Delta i kommunikasjonsstrategiske nettverk gjennom Unio, sektorens informatørkonferanser og andre fagrelevante treffpunkter.
- Styrke grunnlaget for lokallagenes mediehandtering i lokale saker.
- Forskerforum skal styrke sin posisjon som et ledende aktualitets- og debattorgan innen sektoren.
- Informasjonen til medlemmer, tillitsvalgte, lokallag og foreninger skal være mest mulig dekkende og oppdatert.
- Forskerforbundets politikk og synspunkter på aktuelle tema skal synliggjøres for medlemmene.

## 4.3 Samfunnskontakt

For å nå våre politiske mål er det viktig at Forskerforbundet fremstår som en tydelig, profilert og seriøs samfunnsaktør. Forbundets synspunkter og målsettinger skal være kjent for virksomhetenes ledelse, politikere og myndigheter innen høyere utdanning og forskning. Forskerforbundets samfunnskontakt skal bidra til økt gjennomslag overfor myndighetene. Forbundet vektlegger å komme tidlig inn i politiske prosesser for å bidra med kunnskap og forslag til løsninger. For å få gjennomslag for sine saker, må Forskerforbundet engasjere seg sterkt i samfunnsdebatten med et klart og tydelig budskap. Utstrakt samarbeid og alliansebygging med andre aktører er viktig for å oppnå resultater.

### Mål:

- Videreutvikle Forskerforbundets posisjon som den ledende samfunnsaktøren og den toneangivende interesseorganisasjonen innenfor forbundets arbeidsområde.
- Videreutvikle samarbeidet og kontakten med andre aktører innenfor forbundets interesseområde for å sikre størst mulig gjennomslag for Forskerforbundets politikk.
- Påvirke innholdet i Unios politikk.
- Forskerforbundet vil delta i internasjonale interesseorganisasjoner som ETUCE og Education International for å være mest mulig oppdatert om utviklingstrekk av betydning for sektoren.