

# **Forskerforbundet: Arbeidsprogram 2019–2021**

## Innhold:

<b>1. INNLEDNING.....</b>	<b>3</b>
<b>2. LØNN OG KARRIEREUTVIKLING .....</b>	<b>3</b>
2.1 Konkurransedyktig lønn.....	3
2.2 Karriereutvikling .....	4
<b>3. ARBEIDSVILKÅR.....</b>	<b>4</b>
3.1 Fast ansettelse som hovedregel .....	4
3.2 Arbeidstid .....	5
3.3 Ivareta og videreutvikle medbestemmelse .....	5
3.4 Akademisk frihet som grunnleggende premiss .....	5
3.5 Immaterielle rettigheter .....	6
3.6 Diskriminering .....	6
3.7 Likestilling .....	7
3.8 Personalpolitikk.....	7
3.9 Pensjon .....	8
<b>4. FORSKNINGSPOLITIKK .....</b>	<b>8</b>
4.1 Behov for økt forskningsinnsats.....	8
4.2 Kvalitet i FoU-arbeidet .....	9
4.3 Utdannings- og rekrutteringsstillinger .....	10
4.4 Internasjonalisering .....	10
<b>5. UTDANNINGSPOLITIKK .....</b>	<b>11</b>
5.1 Kvalitet i høyere utdanning .....	11
5.2 Finansiering av høyere utdanning.....	12
<b>6. ORGANISERING OG LEDELSE AV KUNNSKAPSINSTITUSJONER.....</b>	<b>13</b>
<b>7. ORGANISASJONS- OG KOMMUNIKASJONSARBEID .....</b>	<b>14</b>
7.1 Organisasjon.....	14
7.2 Kommunikasjon og samfunnskontakt .....	15

# 1. Innledning

Arbeidsprogrammet er sammen med verdiplattformen Forskerforbundets fremste politiske dokument og angir Forskerforbundets overordnede mål og hovedoppgaver. Forskerforbundet har til formål å bedre lønns- og arbeidsvilkårene innen forskning og høyere utdanning og å ivareta medlemmenes økonomiske og yrkesmessige interesser.

Begrepet forsknings- og kunnskapssektoren omfatter universitetene, høyskolene, forskningsinstituttene og sykehusene, offentlig forvaltning sammen med museene, arkivene, bibliotekene og industrien. Forskerforbundet skal bidra til at alle medlemmer i forsknings- og kunnskapssektoren får mulighet for identitets- og fellesskapsfølelse. Hovedstyret er ansvarlig for gjennomføringen av arbeidsprogrammet samtidig som programmet også skal være et hjelpemiddel for tillitsvalgte lokalt og sentralt om hva som er forbundets politikk.

Gjennom en treårsperiode vil rammebetingelser og offentlig politikk endres. Hovedstyret må i løpet av perioden kunne møte nye utfordringer. Her vil Landsrådet, sektorseminar, fagpolitiske foreninger samt bruk av ad-hoc ekspertgrupper gi viktige bidrag i politikktutforming underveis i perioden. Forskerforbundet har særskilte politikker som går mer i detalj på ulike områder. Politikkdokumentene er under stadig utvikling og tilgjengelig på Forskerforbundets nettsider.

## 2. Lønn og karriereutvikling

Arbeidslivet etterspør stadig flere kunnskapsarbeidere. Det betyr at det blir vanskeligere for utdannings- og forskningsinstitusjonene å rekruttere, utvikle og beholde dyktige ansatte. Krav om styrket forskningsinnsats og bedre oppfølging av studenter i en situasjon med økt studenttilstrømming og historisk høy aldersavgang, gjør rekruttering til forskning og høyere utdanning til en av de viktigste utfordringene for virksomhetene i perioden.

Forskerforbundet vil arbeide for konkurransedyktige lønsvilkår, nasjonalt og internasjonalt. Lønnsnivået skal avspeile våre medlemmers kompetanse, ansvar og innsats.

Store grupper av Forskerforbundets medlemmer har hatt en dårligere lønnsutvikling enn gjennomsnittet i staten, og lavere lønn enn stillinger det er rimelig å sammenlikne seg med forøvrig. Startlønnen for vitenskapelige stillinger er lav sammenliknet med andre utdanningsgrupper. Medlemsundersøkelser avdekker en urovekkende misnøye med lønn både blant faglig og administrativt ansatte.

### 2.1 Konkurransedyktig lønn

**Forskerforbundet arbeider for at:**

- Lønns- og arbeidsvilkår skal være attraktive slik at virksomhetene kan rekruttere, utvikle og beholde de best kvalifiserte og motiverte kunnskapsarbeiderne.
- Utdanning, kunnskap, kompetanse, ansvar, innsats og resultater skal gi lønsmessig uttelling.
- Lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor reduseres.
- En faglig karriereutvikling gir like gode lønsmuligheter som en lederkarriere.
- Lønnsnivået i vitenskapelige stillinger skal være på minst samme nivå som sammenlignbare stillinger i offentlig sektor.
- Nye tariffavtaler etableres og eksisterende tariffavtaler videreutvikles.
- Lønssystemene i alle sektorer skal gi våre medlemmer mulighet for lokal lønnsutvikling både på individuelt nivå og gruppenivå.
- Startlønn for stipendiat og høyskolelektor/universitetslektor heves til minst samme nivå som startlønn for lektorer i skoleverket.
- Startlønn for stillinger på professornivå heves til minst 700 000 kroner i løpet av perioden.
- Effektiviseringsgevinster ved fusjoner og strukturendringer skal kunne gi grunnlag for høyere lønn.

- Arbeidsgivere i tariffområder der den økonomiske rammen for oppgjøret forhandles sentralt avsetter ekstra midler til de lokale forhandlingene.
- Midlertidig ansatte sikres like gode lønnsvilkår og -utvikling som fast ansatte.
- Tillitsvalgte får bidra i utforming og oppfølging av virksomhetenes lønnspolitikk i samsvar med utviklingen av tariffavtalene.
- Ansatte med tillitsverv sikres reallønnsutvikling i perioden som tillitsvalgt.
- Ansatte i særlig uavhengige stillinger kompenseres i form av høyere grunnlønn.

## 2.2 Karriereutvikling

Alle kunnskapsarbeidere – enten de arbeider i vitenskapelige, tekniske eller administrative stillinger – skal ha karriereutviklingsmuligheter. Dette er en forutsetning for at forsknings- og kunnskapssektoren skal være attraktiv som karrierevei og for at den klarer å rekruttere og beholde de best kvalifiserte i konkurranse med alternative karrieremuligheter.

### Forskerforbundet arbeider for at:

- Det etableres stillingsstrukturer og mulighet for karriereutvikling basert på kompetanse og kjente kriterier for opprykk i alle sektorer.
- Opprykksordningene for vitenskapelig personale i staten beholdes og utvides til også å omfatte andre aktuelle tariffområder.
- Virksomhetene har gode ordninger for faglig og personlig utvikling for ansatte.
- Virksomhetene gir tilbud om lederutvikling til ansatte med lederfunksjoner.
- Det etableres insentiver for å kommersialisere forskningsresultater som sikrer at patentering, lisensiering av oppfinnelser og bidrag til bedriftsetableringer anerkjennes økonomisk.
- Tillitsvalgte gjennom avtaleverk sikres tid og ressurser til faglig oppdatering etter endt periode.
- Vervet som tillitsvalgt vektlegges i den enkeltes videre karriere.

## 3. Arbeidsvilkår

### 3.1 Fast ansettelse som hovedregel

Fast ansettelse er hovedregelen etter norsk lov, og bruken av midlertidig ansettelse skal holdes på et minimum. Nyansettelse skal som hovedregel skje etter utlysning for å sikre at kvalifikasjonsprinsippet ivaretas. Fast ansettelse og stillingstrygghet er av stor betydning både av hensyn til den enkelte, til den faglige kvaliteten og til arbeidsmiljøet ved virksomhetene.

Et av målene med loven om statens ansatte i 2017 var å begrense midlertidigheten i statlig sektor. Ansatte på ekstern finansiering fikk ikke bedret stillingsvern med den nye loven. Med økende ekstern finansiering blir arbeidet med å bedre stillingsvernet for denne gruppen viktig i perioden.

Bruken av midlertidig ansettelse er et stort problem i forsknings- og kunnskapssektoren, og et vesentlig hinder for god rekruttering. Kampen for redusert midlertidighet blir derfor viktig i perioden.

### Forskerforbundet arbeider for at:

- Adgangen til midlertidig ansettelse strammes inn etter både arbeidsmiljøloven og statsansatteloven.
- Statsansatteloven ikke skal gi en videre adgang til midlertidige ansettelser eller oppsigelse i staten.
- Midlertidig ansettelse i utdannings- og forskningssektoren er på nivå med arbeidslivet forøvrig.
- Ekstern finansiering ikke gir svekkede rettigheter for arbeidstakerne. Arbeidsgiver tar større del av risikoen ved å etablere støtteordninger mellom finansieringsperioder.
- To år av stipendiatperioden skal medregnes i ansettelsestiden.
- Arbeidsgivere på alle nivå følger intensjonene i lovverket.

## 3.2 Arbeidstid

Arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven og tariffavtaler er under press. Arbeidsgiver ønsker at de ansatte skal være mer fleksible med tanke på hva som defineres som normalarbeidsdagen. Dette skjer blant annet ved at arbeidsgiver prøver å inngå tariffavtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstid uten tilstrekkelig kompensasjon og hvileperioder for avvikende arbeidstidsordninger.

For gruppene som har en arbeidsdag styrt av arbeidsplaner er det vesentlig at arbeidsplanene er realistiske slik at pålagte oppgaver kan gjennomføres innenfor vanlig arbeidstid. Faktorene som legges til grunn for beregning av tidsbruk for de ulike oppgavene må gjenspeile faktisk tidsbruk, og må omfattes av medbestemmelse slik at arbeidsgiver ikke ensidig kan foreta endringer i faktorene. Kutt i administrasjon kamufleres i flere tilfeller ved at vitenskapelig ansatte får flere oppgaver.

Det blir viktig for Forskerforbundet i perioden å øke tillitsvalgte og medlemmers kompetanse på arbeidstid og kompensasjon for utført arbeid.

### Forskerforbundet 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 for vitenskapelig personale skal være realistiske, og danne grunnlag for vurdering og godtgjøring av merarbeid og overtidsarbeid.
- Faktorene for arbeidsbelastning i arbeidsplanene skal forhandles.
- Merarbeid skal kompenseres med lønn og/eller avspasering i henhold til lov- og avtaleverk.

## 3.3 Ivareta og videreutvikle medbestemmelse

Den norske modellen med partssamarbeid både lokalt og sentralt har bidratt til å sikre Norge økt produktivitet, økonomisk vekst og en god velferdsutvikling. 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. Forbundet får ofte tilbakemelding om at arbeidsgiver ikke respekterer hovedavtalens medbestemmelsesordninger. I perioden blir det viktig å inngå tettere samarbeid med arbeidsgiverorganisasjonene om felles skolering av arbeidsgivere og tillitsvalgte i virksomhetene, der den norske modellen og verdien av de ansattes medbestemmelse er hovedtema. Forskerforbundet vil fastholde og videreutvikle etablerte og avtalefestede rettigheter til medbestemmelse.

### Forskerforbundet arbeider for at:

- Hovedavtalenes intensjoner om likeverdige parter følges.
- De ansattes medbestemmelse etter avtaleverket evalueres og styrkes på alle nivå.
- Det avsettes midler til tillitsvalgtopplæring i alle tariffområder.
- Det må avsettes tilstrekkelige ressurser til tillitsvalgtarbeid.
- Omstillingsavtaler blir inngått ved omstillingsprosesser.
- Regelverket knyttet til omstilling og nedbemanning styrkes, og tillitsvalgte sikres medbestemmelse og reell innflytelse i omstillingsprosesser.

## 3.4 Akademisk frihet som grunnleggende premis

Intellektuell frihet er grunnleggende for all sannhetssøkende og kunstnerisk skapende virksomhet og er viktig for ivaretagelsen og styrkingen av demokratiet. Akademisk frihet må derfor være en normgivende rettighet for alle som driver forskning. Oppfølging av akademisk frihet i praksis forutsetter at både den enkelte institusjon og den enkelte ansatte gis betingelser og handlingsrom til å kunne oppfylle sitt samfunnsoppdrag på en måte som sikrer kvalitet og legitimitet.

Flere tendenser og trender setter imidlertid akademisk frihet under nytt press: økende vekt på nytteverdi, strategisk spissing og ekstern finansiering, bortfall av kollegiale organer, økende andel midlertidig vitenskapelig ansatte, endringer i forvaltningens bruk av forskning og flere saker knyttet til mistillit til og misbruk av forskning. Svekkes den akademiske friheten, svekkes ikke bare forskningens kvalitet, men også den opplyste og kritiske samfunnsdebatten og tilliten til forskningsbasert kunnskap. Det er derfor viktig for Forskerforbundet at disse utfordringene synliggjøres og at dilemmaer og spesielt bekymringsfulle områder løftes fram og diskuteres.

#### **Forskerforbundet arbeider for at:**

- Regjeringen og politiske partier skal respektere forskningens uavhengighet, og etterstrebe en opplyst og kunnskapsbasert samfunnsdebatt.
- Den lovhjemlede akademiske friheten etterlevs i UH-sektoren.
- Forskningsinstitutter, helseforetak og ABM-sektoren innarbeider prinsippet om akademisk frihet i sine vedtekter og plandokumenter.
- Forskningsinstitutter med statlig basisbevilgning skal følge opp intensjonene om akademisk frihet i Forskningsrådets retningslinjer.
- Alle forskningsoppdrag må forankres i kontrakter som sikrer at forskernes akademiske frihet og rett og plikt til å publisere blir ivaretatt.
- Vitenskapelige ansatte fritt skal kunne velge publiseringskanal.

### **3.5 Immaterielle rettigheter**

Forskerforbundet arbeider for å ivareta medlemmenes immaterielle rettigheter til verk som er skapt i arbeidsforholdet. Det er behov for klare regler som sikrer at ansattes verk ikke misbrukes eller utnyttes på måter som virker krenkende for opphavspersonen. Arbeidstakernes ideelle rettigheter til egne verk må ivaretas. Det er en økende forventning til institusjonene i forsknings- og kunnskapssektoren om å bidra til innovasjon og fornying. Dette aktualiserer behovet for å sikre ansattes rettigheter i forbindelse med innovasjonsprosesser. Kontakt med næringsliv må ivaretas på en slik måte at forskningen forblir uavhengig, og i tråd med gjeldende konkurransehensyn i samfunnet forøvrig.

#### **Forskerforbundet arbeider for at:**

- Virksomhetene skal ha en rettighetspolitikk som ivaretar de vitenskapelig ansattes immaterielle rettigheter.
- Det skal 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.
- All nettbasert undervisning, både når det gjelder undervisningsmaterieell og forelesninger på nett, må baseres på tids- og prosjektavgrensede avtaler om overdragelse av rettigheter.
- De ansattes immaterielle rettigheter i forbindelse med innovasjonsvirksomhet, patentering og entreprenørskap må ivaretas på en god og betryggende måte.
- Nasjonale retningslinjer for åpen tilgang til vitenskapelige tidsskrifter følges opp med tilfredsstillende finansiering for seriøse vitenskapelige tidsskrifter. Vilåorene for finansiering av tidsskriftene må være i tråd med norsk opphavsrett.
- Virksomhetene tilbyr opplæring i publiseringskanaler til de ansatte.

### **3.6 Diskriminering**

Mangfold innebærer en bredde av perspektiver, nytenking og kompetanse. Et arbeidsmiljø med ulike kompetanser gir bedre oppgaveløsning, og vil være bedre rustet til framtidens utfordringer. Erfaringer har vist at personale med ulik bakgrunn over tid er mer kreative og har større evne til å løse komplekse problemer enn mer ensartete grupper. Derfor skal ikke etnisitet, funksjonsevne eller ens bakgrunn være til hinder for rekruttering. Skjevrekuttering kan gi tap av talenter og dyktige ansatte og dermed tap av konkurranseevne.

#### **Forskerforbundet arbeider for at:**

- Forskjellsbehandling avdekkes.
- Ansatte ikke diskrimineres på noe grunnlag.
- Tillitsvalgte skal gis opplæring i lov- og avtaleverk som omhandler diskriminering.
- Institusjonene skal ha strategier for rekruttering av personer med nedsatt funksjonsnivå og etniske minoriteter både blant studenter og ansatte.

### **3.7 Likestilling**

Et heterogent og mangfoldig arbeidsmiljø gir bedre oppgaveløsning. Skjevrekuttering kan gi tap av talenter og dyktige ansatte og dermed tap av konkurranseevne. Forsknings- og kunnskapssektoren er fremdeles preget av kjønnskjevhet i flere fag samt i toppstillinger. Årsakene til at kvinner i mindre grad enn menn når til topps i en akademisk karriere er sammensatte. Undersøkelser viser at kvinner i gjennomsnitt i mindre grad enn menn kan utnytte fritiden til å arbeide, og at de er overrepresentert når det gjelder midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger. Tiltak for å redusere bruken av midlertidig ansettelse og for å legge til rette for at arbeidsoppgavene lar seg løse innenfor normalarbeidsdagen er derfor viktige også i et likestillingsperspektiv.

#### **Forskerforbundet arbeider for at:**

- Forskjellsbehandling avdekkes.
- Tillitsvalgte skal gis opplæring i lov- og avtaleverk som omhandler likestilling.
- Det er kjønnsbalanse i alle stillinger.
- Myndighetene og institusjonene setter måltall for å øke andelen av kvinner til vitenskapelige toppstillinger, forskningsledelse og faglige lederstillinger.
- Institusjonene skal ha strategier for rekruttering av det underrepresenterte kjønn både blant studenter og ansatte.
- Institusjonene har strategier for å håndtere trakassering og seksuell trakassering.

### **3.8 Personalpolitikk**

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

Alle arbeidstakere skal oppleve gode og trygge arbeidsforhold samt godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø. Det er viktig å skape et arbeidsmiljø med respekt for mangfold og hvor det drives forebyggende holdningsarbeid. Arbeidstakere som opplever uønsket oppmerksomhet og uakseptabel oppførsel skal vite hvordan de kan gå videre med slike saker.

Forskerforbundet vil følge utviklingen med digitalisering og robotisering og konsekvensene dette har for kunnskaps- og forskningssektoren. Videre vil forbundet følge opp utviklingen av arbeidsplassorganisering ved nybygging og oppgradering av bygningsmasse, med vekt på hva som skaper inspirasjon og gode arbeidsforhold for den enkelte ansatte.

#### **Forskerforbundet arbeider for at:**

- Arbeidstakere gis anledning til å tilpasse sine arbeidsoppgaver ut fra livssituasjon.
- Gode mentorordninger og systemer for kompetanse- og nettverksoverføring etableres ved alle virksomheter.
- Intensjonene og målene om å skape et inkluderende arbeidsliv realiseres.
- Alle virksomheter har et åpent, godt og trygt ytringsklima.
- Ingen skal bli hindret i, eller frykte konsekvensene av å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.
- Reglene om varsling praktiseres i tråd med intensjonen i lovverket.
- Det etableres gode rutiner for varsling og oppfølging av varsling ved virksomheten.

- Ansatte i forsknings- og kunnskapsinstitusjoner sikres tilfredsstillende og egnede arbeidsplasser tilpasset arbeidsoppgavene. Nybygg og oppgradering av bygningsmasse må derfor skje ved aktiv brukerdeltakelse i prosjekteringen.

## 3.9 Pensjon

Pensjonssystemet er under press som følge av økt levealder og færre yrkesaktive bak hver alderspensjonist. Dette gjør pensjon til et aktuelt tema i alle tariffområder, enten det er overgang til ny og eventuelt dårligere pensjonsordning eller forhandlinger om ny tjenstepensjon for offentlig sektor.

For Forskerforbundet er det viktig å sikre at ny offentlig tjenstepensjon ivaretar medlemmenes ønsker og behov; både for å kunne stå lenge i jobb og fortsette å opptjene tjenstepensjon, samt mulighet for å kunne ta ut pensjon med et akseptabelt nivå ved pensjonsalder.

I virksomheter som vil endre pensjonsordningene fra ytelsesordning til innskuddsordning, er utfordringene å fremforhandle best mulige innskudds- eller hybridordninger og sikre et vern av allerede opptjente rettigheter.

### Forskerforbundet arbeider for at:

- Medlemmene sikres gode pensjonsvilkår.
- Ny lov om offentlig tjenstepensjon følges opp.
- Medlemmenes pensjonsrettigheter ivaretas i forbindelse med forskningsopphold i utlandet.
- Medlemmenes rettigheter ivaretas ved overgang til ny pensjon.
- Studietid godskrives i alleårsregelen i folketrygden.

## 4. Forskningspolitikk

### 4.1 Behov for økt forskningsinnsats

Forskning, utdanning og forskningsdrevet innovasjon er grunnleggende for å møte framtidige kunnskaps- og omstillingsbehov og for å opprettholde et bærekraftig velferdssamfunn. Nasjonale og globale utfordringer krever at det satses sterkere på kunnskapsutvikling. Norge investerer imidlertid fortsatt mindre i forskning enn våre naboland Sverige, Danmark og Finland.

Forskningsinnsatsen må bygge på en helhetlig forskningspolitikk. Regjeringen må ta et sterkere ansvar for å styrke forskningsinnsatsen i næringslivet, og samtidig sikre god koordinering av den offentlige. Departementenes sektoransvar må ivaretas bedre. Samtlige departement må ta et ansvar for forskningsbasert politikktutforming og ressursforvaltning på sine områder.

De siste årene har den økte forskningsinnsatsen stort sett kommet innenfor styrt forskning. Spissing og strategisk prioritering er nødvendig, men må ikke gå på bekostning av grunnforskning og bredde. Basisbevilgningene er avgjørende for kunnskapsinstitusjonenes handlingsrom og kjernevirksomhet. For mange institusjoner har avbyråkratiserings- og effektivitetsreformen resultert i nullvekst eller realnedgang. Ytterligere kutt vil ikke føre til mer effektivisering, men svekke kvaliteten.

### Forskerforbundet arbeider for at:

- Norge øker forskningsinnsatsen til 3 % av BNP innen 2030 og det utarbeides en opptrappingsplan frem mot målet der det offentliges andel av innsatsen utgjør 50%.
- Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning gir økt langsiktighet til hele kunnskapssektoren gjennom planmessig opptrapping av innsatsen i tråd med påviste behov.
- Offentlig sektor etterspør mer langvarige FoU-oppdrag.
- Bevilgningene til langsiktig grunnleggende forskning gis en vesentlig økning.



- Basisbevilgningene til universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter styrkes.
- Arkiv, bibliotek og museum gis bedre rammebetingelser for å kunne ivareta sitt ansvar for forskning, samlinger og formidling.
- Forskningsrådet øker støtten til forskningsprosjekter for arkiv, bibliotek og museum.
- Avsetningene til frie grunnforskningsmidler i Forskningsrådet økes vesentlig og detaljstyringen av forskningsprogrammene reduseres.
- Regjeringen og departementene følger opp sektoransvaret for forskning og bedre koordinering av den offentlige forskningsinnsatsen.
- Faglig virksomhet skjermes fra avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen.

## 4.2 Kvalitet i FoU-arbeidet

Institusjoner og kunnskapsarbeidere i hele forsknings- og kunnskapssektoren må sikres nødvendige rammevilkår for faglig utvikling. Det er avgjørende for at institusjonene skal kunne utføre sitt samfunnsoppdrag. Kunnskapsarbeidere opplever at de ikke har tilstrekkelig tid og ressurser til å utøve forskning, utviklingsarbeid og kunnskapsproduksjon. Krav til forskningskvalitet og forventning om forskningsbasert høyere utdanning forutsetter at vitenskapelig ansatte har forskningstid som del av sin arbeidstid. Tilsvarende må forskere og kunnskapsarbeidere i alle sektorer sikres tid til FoU.

FoU-arbeid må sees i lys av en bred forståelse av forskningskvalitet som inkluderer særpreg ved det enkelte fagområde og institusjon. Tendensen til overdreven bruk av kvantitative indikatorer som grunnlag for ressurstildeling og anerkjennelse, trekker i retning av en snever og instrumentell kvalitetsforståelse.

Økt langsiktighet i forskningsvirksomheten er nødvendig for å kunne bygge gode fagmiljøer og øke kvaliteten på FoU-arbeidet. Gode administrasjons- og bibliotektenester er en ressurs som bidrar til økt kvalitet i utdanning og forskning.

Forskingskvalitet må sikres gjennom rammebetingelser og et bredt offentlig ordskifte om nødvendige veivalg og prioriteringer. FNs bærekraftsmål for 2030 synliggjør behovet for helhetstenkning og handlekraft i møte med samfunnsutfordringer globalt, nasjonalt og lokalt. Langtidsplanen er et viktig strategisk styringsverktøy, men må springe ut av en bredere forskningspolitisk diskurs.

### Forskerforbundet arbeider for at:

- FoU-arbeidet skjer i lys av en bredere tolkning av forskningskvalitet enn kun kvantitative parametere.
- Stillingene som professor, dosent, førsteamanuensis og førstelektor i universitets- og høyskolesektoren sikres individuell rett og plikt til lik fordeling av arbeidstiden til forskning og undervisning/museumsarbeid etc. (50-50) når andre oppgaver er trukket fra.
- Vitenskapelig ansatte i øvrige kombinerte stillinger i alle sektorer sikres minimum 30 % av arbeidstiden til FoU.
- Ansatte og studenter skal ha tilgang til oppdatert og kvalitetssikret vitenskapelig utstyr og bibliotekressurser samt et kompetent teknisk og administrativt støtteapparat.
- Samlingene bevares slik at det viktigste grunnlaget og potensial for forskning og kunnskapsutvikling ved museene sikres.
- Tradisjonen med forskningsmeldinger videreføres.

## 4.3 Utdannings- og rekrutteringsstillinger

Det er et stort behov for forskerkompetanse i arbeidslivet generelt. Samtidig er forskerkarrierens attraktivitet fallende blant doktorgradskandidater og yngre forskere. Færre ønsker seg til UH-sektoren og mange unge forskere vil ikke anbefale dagens unge å ta fatt på en forskerkarriere. Rekrutteringsutfordringene må møtes ved å gjøre karriereløpene attraktive og konkurransedyktige.

Stipendiater og postdoktorer skal ha tilrettelagte kvalifiseringsløp. Institusjonene må legge mer vekt på karriereveiledning og bedre til rette for at doktorgraden kan gjennomføres på normert tid. Postdoktorstillingen skal være en reell rekrutteringsstilling med kvalifisering til professor som mål. Økt kunnskap om doktorgradskandidatenes karriereløp er nødvendig for å styrke doktorgradsutdanningens relevans.

### Forskerforbundet arbeider for at:

- Stipendiatstillingene blir fullfinansierte.
- Det utvikles tydelige karriereplaner og karriereveiledning for stipendiater og postdoktorer ved alle institusjoner som bruker stillingene.
- Stipendiatene skal gis tilfredsstillende arbeidsforhold og ressurser til gjennomføring av doktorgraden, herunder ressurser til forskningsopphold i utlandet.
- Det bare gis adgang til å pålegge pliktarbeid i postdoktorstillingen ved ansettelse utover tre år, og det må utarbeides tydeligere krav til innhold i postdoktorstillingen.
- Det gis forlengelse av ansettelsesperioden som stipendiat og postdoktor for fravær under to uker.
- Dersom tariffområder utenfor staten skal benytte åremålsansettelse av stipendiat og postdoktor må de minst tilby vilkår som følger av statens lov- og avtaleverk.
- Doktorgradskandidater skal kunne motta dagpenger mens de ferdigstiller avhandlingen så lenge de er reelt arbeidssøkende og bare arbeider med avhandlingen på sin egen fritid.
- Prøveordningen med innstegsstilling må ikke føre til utvidet bruk av midlertidig ansettelse, og vurderes som erstatning for postdoktorstillinger. Prøveordningen skal evalueres.
- Ordningene med nærings-PhD og PhD i offentlig sektor styrkes.
- Postdoktorordningen strammes inn slik at stillingens innhold tydeliggjøres og at ansettelsesperioden utgjør minst tre år med ren forskning.
- Postdoktorordningen må evalueres med tanke på om den er en reell rekrutteringsstilling.
- Alle stipendiater tilbys pliktarbeid.
- Det opprettes et ombud eller en ombudsfunksjon for doktorgradskandidater, postdoktorer og ansatte på innstegsvilkår.

## 4.4 Internasjonalisering

Kunnskapsproduksjon er i økende grad internasjonal i sin karakter, og mobilitet over landegrensene må gjøres så enkelt som mulig for ansatte og studenter. Forbundets deltakelse i Scholars at Risk (SAR) Norge er et signal om at solidaritet med forfulgte forskere fra hele verden er viktig for Forskerforbundet.

Alle kunnskapsarbeidere må sikres mulighet for tilfredsstillende finansiering av utenlandsopphold. Tilsvarende må innreisende forskere og studenter møtes med god informasjon og smidige ordninger for opphold.

Institusjonene i forsknings- og kunnskapssektoren rekrutterer stadig flere fra utlandet. Økt mangfold er berikende for kunnskapsutviklingen og fagmiljøene, men stiller også særlig krav til ledelsen og kollegiet. Institusjonene må ha kompetanse og ressurser til ivaretagelse av en mer internasjonal stab og studentgruppe. Ansatte med utenlandsk bakgrunn må få tilbud om norskopplæring så tidlig som mulig. De må også få kunnskap om norsk arbeidsliv, partssamarbeid og verdien av å være organisert.

Regjeringens mål om økt tilslagsrate for norske virksomheter i Horisont 2020 forutsetter særskilte tiltak. Incentiv- og støtteordninger må videreføres, og institusjonene må ha en grunnfinansiering som sikrer likest mulig vilkår for å nå opp i konkurransen om internasjonale forskningsmidler. Gode informasjons- og veiledningstjenester er avgjørende for å redusere arbeidsmengden for fagmiljøene som skal søke.

#### **Forskerforbundet arbeider for at:**

- Kunnskapsarbeidere har rammevilkår som gjør dem i stand til å delta aktivt i internasjonalt samarbeid og være interessante samarbeidspartnere.
- Forfulgte forskere fra andre land gis en midlertidig akademisk frihavn i Norge.
- Forsknings- og utviklingssamarbeid mellom norske og utenlandske forskere styrkes gjennom tiltak som fremmer akademisk mobilitet (utveksling, studieopphold, samarbeid, hjemkomst).
- Kunnskapsarbeidere opprettholder sine rettigheter (trygd og ytelser m.m.) ved internasjonal mobilitet, og at regelverket forenkles.
- Det etableres ordninger som gjør det mulig for kunnskapsarbeidere i alle sektorer å få støtte til utenlandsopphold.
- Det opprettes et nasjonalt NAV-kontor for forskermobilitet med ekspertise på tilrettelegging for utenlandsopphold.
- Institusjonene har kompetanse og ressurser til ivaretagelse av en mer internasjonal stab og studentgruppe.
- Utenlandsk ansatte får kunnskap om den norske modellen og ser viktigheten av å være fagorganisert.

## **5. Utdanningspolitikk**

### **5.1 Kvalitet i høyere utdanning**

Kvalitet i høyere utdanning handler om studentenes opplevelser og arbeidslivets behov, samt om ansattes opplevelse av å gi god, forskningsbasert undervisning og veiledning. Undersøkelser viser at ansatte er opptatt av og ønsker å videreutvikle undervisningen, men at de står i et krysspress mellom oppgaver tilknyttet forskning, utdanning og formidling.

Ambisjoner om tettere oppfølging av studentene, mer varierte undervisnings- og læringsformer og studentaktiv forskning fordrer tid, ressurser, kultur for samarbeid og rom for undervisningsfaglige diskusjoner og erfaringsdeling. Det teknisk-administrative støtteapparatet må dimensjoneres i henhold til disse behovene.

Høyere utdanning skal være forskningsbasert. Da må vitenskapelig ansatte som hovedregel være ansatt i kombinerte stillinger med rett og plikt til å drive FoU-arbeid. Det er en nødvendig forutsetning for kvalitet i undervisningen og for at studentene skal introduseres for, og gis mulighet til å involveres i, forskningsaktiviteter underveis i studiet.

Universitetene og høyskolene må dimensjoneres for fortsatt studentvekst og ha kompetanse til å møte en mer differensiert studentgruppe. Tilstrekkelig antall ansatte og et lærings- og helsefremmende arbeidsmiljø er nødvendig for å redusere frafall og styrke gjennomføringsgraden.

#### **Forskerforbundet arbeider for at:**

- Det skal være lik rett og tilgang til utdanning og at gratisprinsippet ligger fast.
- Høyere utdanning er forskningsbasert og at vitenskapelige stillinger som hovedregel er kombinerte stillinger med rett og plikt til både forsknings- og utviklingsarbeid, undervisning og formidling.
- Vitenskapelig ansatte har tid og ressurser til å kvalitetssikre undervisningen, utvikle gode læremidler og ta i bruk nye lærings- og vurderingsformer.

- Institusjonene legger til rette for kollegiale fellesskap, kollegaveiledning og en kultur for samarbeid, erfaringsutveksling og læring.
- Institusjonene frigjør tid til nødvendig kompetanseutvikling og faglig oppdatering for vitenskapelig og administrativt ansatte.
- Dosentløpet tydeliggjøres og en meritteringsordning for undervisning utvikles innenfor nasjonale rammer for alle vitenskapelige stillinger.
- Studenter og ansatte skal ha et lærings- og helsefremmende arbeidsmiljø med egnede undervisningsarealer, arbeidsplasser, bibliotekressurser, gode digitale løsninger og nødvendig infrastruktur.
- Institusjonene har høyt kvalifiserte og tilstrekkelig bemannede forsknings- og studieadministrative tjenester og tekniske støttestrukturer.

## 5.2 Finansiering av høyere utdanning

Institusjonene må ha en basisbevilgning som sikrer forskningsbasert undervisning, faglig bredde, langsiktighet og stabilitet. Det er nødvendig for å bygge og ivareta solide fagmiljø, og for å kunne tilby gode arbeidsvilkår. En finansieringsmodell med sterk basisfinansiering og dagens nivå på den resultatbaserte finanseringen må videreføres. Institusjonene har en forpliktelse overfor studentene, og må ha en forutsigbar ressursituasjon for det faglige tilbudet som skal gis. Institusjonene har på sin side et ansvar for å ikke ta opp flere studenter enn det bevilgningene tilsier.

Bruk av økonomiske insentiver eller særlige tiltak for å stimulere til økt utdanningskvalitet må finansieres ved hjelp av friske midler. Tilsvarende må institusjonene ha like muligheter til å få uttelling over de resultatbaserte finansieringskomponentene.

Så vel forskningsambisjoner som mål om framtidrettede utdanningstilbud og arbeidsformer forutsetter hensiktsmessige bygg, moderne forskningsinfrastruktur og tilrettelegging for digitalisering. Det store etterslepet i investeringene i bygg, forskningsinfrastruktur, drift og vedlikehold gjør det vanskelig å utnytte potensialet i sektoren til fulle.

### **Forskerforbundet arbeider for at:**

- Basisbevilgningen til universitetene og høyskolene heves for å sikre ansatte nødvendig tid til forsknings- og utviklingsarbeid, undervisning og formidling.
- Resultatbaserte finansieringskomponenter har åpen ramme slik at en samlet økning på resultatkomponenten automatisk gir økt ressursramme.
- Den samlede rammebevilgningen ikke gjøres mer resultat- eller konkurransebasert.
- Institusjonenes studentopptak står i samsvar med faktisk bevilgning, slik at hensynet til kvalitet i utdanning og forskning ivaretas.
- Investeringsplanen for vedlikehold, drift av bygg og infrastruktur følges av forpliktende bevilgninger.
- Studentene har en studiefinansiering som muliggjør studier på heltid, og som gir sterkere insentiver til å fullføre studier på master- og doktorgradsnivå.

## 6. Organisering og ledelse av kunnskapsinstitusjoner

Institusjonene i forsknings- og kunnskapssektoren har brede og sammensatte mål. I kunnskapsinstitusjoner må de ansatte gis tillit og involveres gjennom ulike former for kollegiale organer.

Universiteter og høyskoler er viktige kulturbærere og skal ha akademisk og kunstnerisk frihet og være faglig uavhengige av staten. De må styres gjennom bred involvering av ansatte og studenter. Kollegiale organer er nødvendig for å sikre innflytelse over faglige spørsmål og prioriteringer.

Instituttsektoren står for en vesentlig andel av forskningen som utføres i Norge, og fyller en viktig funksjon som leverandør av forskningsbasert kunnskap til næringsliv, offentlige myndigheter og andre. Imidlertid er det stort sprik mellom rammebetingelser og bredden av oppgaver og mulighet for faglig utvikling. Det foreligger et bredt, forskningsbasert kunnskapsgrunnlag om instituttsektorens særpreg, rammevilkår og potensial som åpner for mer helhetlig politikk.

For å sikre best mulig utnyttelse av forskningsmidlene er det behov for tydeligere arbeidsdeling og samarbeid mellom de ulike forskningsutførende sektorene. I den grad institusjonene konkurrerer om forskningsvilkår, må hensynet til like konkurransevilkår ivaretas.

Sammenslåinger og nettverksdannelser i forsknings- og kunnskapssektoren må ha økt kvalitet på kunnskapsproduksjonen som mål, og følges av forskningsbaserte evalueringer.

### **Forskerforbundet arbeider for at:**

- Styring, organisering og ledelse av institusjonene i forsknings- og kunnskapssektoren tar hensyn til institusjonenes komplekse mål og sikrer god involvering av de ansatte.
- Universiteter og høyskoler er statlige forvaltningsorganer med særskilte fullmakter og sikres institusjonell autonomi.
- Universiteter og høyskoler i valg av styringsstruktur sikrer at både studenter og ansatte får innsyn og reell medbestemmelse.
- Endringen av universitets- og høyskoleloven i 2016 med ansatt rektor som hovedmodell blir evaluert.
- Kollegiale organer opprettholdes på alle nivå, og at universitetene og høyskolene selv kan avgjøre om faglige ledere skal velges eller ansettes.
- Ledere med personalansvar rekrutteres ved valg eller ansettelse.
- Det foretas en gjennomgang for å tydeliggjøre instituttsektorens fremtidige rolle i det norske kunnskapssystemet.
- Det etableres en hensiktsmessig arbeidsdeling mellom de forskningsutførende sektorene, hvor hensynet til samarbeid, komplementaritet og like konkurransevilkår ivaretas.
- Sammenslåinger i forsknings- og kunnskapssektoren er frivillige, forankret i institusjonenes samfunnsoppdrag og har økt kvalitet som målsetting.
- Fusjoner fullfinansieres og at fusjonerte institusjoner sikres rammevilkår som gjør det mulig å videreutvikle institusjonen. Eventuelle synergieffekter må ses over 7–10 år.
- Det gjennomføres en forskningsbasert evaluering av strukturreformen i universitets- og høyskolesektoren.
- Styring, organisering og ledelse av forskningsinstituttene tar utgangspunkt i at prosjektinnhenting er forskerdrivet, at strukturen i sektoren i stor grad er markedstilpasset og at instituttene har både en regional, nasjonal og internasjonal rolle.

## 7. Organisasjons- og kommunikasjonsarbeid

Forskerforbundets organisasjonsarbeid, kommunikasjonsarbeid og samfunnskontakt er virkemidler for å kunne realisere forbundets målsettinger innen lønns- og personalpolitikk, forsknings- og utdanningspolitikk.

Forskerforbundets arbeid med forskningspolitikk, utdanningspolitikk og arbeidstakers rettigheter forutsetter et tett samarbeid mellom forbundets sentrale og lokale organisasjonsledd. For at Forskerforbundet skal få gjennomslag for sine politiske og strategiske mål, er det viktig at disse er godt forankret i organisasjonen.

Forutsetningene for måten Forskerforbundet arbeider på forandrer seg. Digitalisering påvirker hvor, når og hvordan vi jobber, og endring og omstilling vil få et økende fokus. For å omstille forbundet raskere og mer effektivt blir det viktig å ha fokus på digitalisering og de muligheter det gir.

### 7.1 Organisasjon

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 og service. 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. Hovedstyret har en sentral rolle i å utforme politiske strategier og prioriteringer og trekke opp klare målsetninger for lokallagenes strategiske arbeid. Forskerforbundet vil styrke lokallagene og deres rolle som aktive premissleverandører i forbundets politikk- og strategiutvikling i tillegg til arbeidet ved egen arbeidsplass. Videre skal fagpolitiske foreninger fortsatt kunne spille en sentral rolle som ressurs- og kompetanseorgan for hovedstyret på sine områder.

De tillitsvalgte har ansvar for å følge opp forbundets politikk lokalt og for å bistå medlemmene. De må derfor sikres gode arbeidsvilkår og et godt opplæringstilbud. Forskerforbundet som organisasjon og forbundets virksomhet skal bidra til å sikre en mer bærekraftig utvikling.

#### **Forskerforbundet arbeider for at:**

- Forskerforbundets organisasjonsform skal underbygge målet om at forbundet skal være den største og toneangivende fagforeningen i forsknings- og kunnskapssektoren.
- Medlemstallet skal fortsatt øke, både ved å rekruttere og beholde medlemmer.
- Forbundet skal være etablert på alle virksomheter innen forsknings- og kunnskapssektoren, og skal være førstevalget for alle ansatte i stillinger med krav til høyere utdanning.
- Forbundet styrker rekrutteringen blant utenlandske arbeidstakere og midlertidig ansatte.
- Lokallag i sammenslåtte virksomheter har en organisering som ivaretar alle medlemmene.
- Organiseringen av studenter i forbundet videreutvikles.
- Forskerforbundet skal søke et bredt samarbeid på tvers av fagforeningene for å øke organisasjonsgraden og styrke fagforeningenes plass.
- Det skal være mest mulig åpenhet om forbundets arbeid på alle nivåer for å stimulere til engasjement og involvering blant medlemmer og tillitsvalgte.
- Opplæringen av, og støtten til tillitsvalgte, holder høy kvalitet.
- Tillitsvalgte involveres i strategi- og politikkutvikling gjennom faste organer og ad hoc-utvalg og i sentrale forhandlingsutvalg.
- Det etableres ordninger som gjør det attraktivt for kunnskapsarbeidere å påta seg tillitsverv.
- Tillitsvalgte må sikres god støtte lokalt og sentralt, også etter at de har gått av i sine verv.
- Lokallagenes arbeid for å rekruttere nye tillitsvalgte styrkes.

- Forsikringstilbud, banktjenester og andre medlemsfordeler er attraktive, i tråd med forbundets verdigrunnlag og gir konkurransefortrinn sammenlignet med andre organisasjoner.
- Samarbeid og påvirkning innen egen hovedorganisasjon videreutvikles.
- Arbeidsverktøy, herunder arkivsystem, som brukes lokalt og sentralt i forbundet er moderne og oppdaterte.
- Forbundet i størst mulig grad velger miljøvennlig papir, utstyr, gaver, hoteller og reiser. Møtevirksomhet planlegges slik at det i størst mulig grad er mulig å reise miljøvennlig.

## 7.2 Kommunikasjon og samfunnskontakt

Omdømmeundersøkelser viser at Forskerforbundet ses på som en tydelig og troverdig stemme i samfunnsdebatten, og at våre medlemmer i noe større grad enn tidligere opplever at organisasjonen er godt kjent. Forskerforbundet er både en fagforening og en interesseorganisasjon som målbærer en viktig stemme i kunnskaps- og forskningssektoren. Derfor inviteres vi også med i debatter som angår hele det brede forsknings- og utdanningsfeltet. Synligheten og påvirkningsmulighetene dette gir, er viktig å ta vare på. Vi skal fortsette å forvalte den brede tilliten Forskerforbundet har som partipolitisk uavhengig samfunnsaktør.

I perioden er det et særlig mål å få frem sammenhengen mellom forskningens og kunnskapens betydning og nødvendigheten av konkurransedyktig lønn og gode arbeidsvilkår. Dette arbeidet henger nært sammen med arbeidet for bedre forskerrekuttering og forutsigbare karriereveier for unge forskere.

### Forskerforbundet arbeider for at:

- Kommunikasjonsprofilen er tydelig og i tråd med organisasjonens politiske og organisatoriske prioriteringer.
- Forbundet skal være en ledende samfunnsaktør og en toneangivende interesseorganisasjon innenfor forsknings- og kunnskapssektoren.
- Politikere og andre beslutningstakere får relevant kunnskap om situasjonen i forsknings- og kunnskapssektoren, blant annet gjennom formidling av våre medlemmers erfaringer og behov.
- Kommunikasjons- og påvirkningsarbeidet bidrar til økt forståelse for våre krav om bedre lønns- og arbeidsvilkår.
- Samarbeidet med andre relevante aktører styrkes.
- Forskerforbundets synlighet i media øker, blant annet gjennom mer systematisk bruk av sosiale medier.
- Lokallag og tillitsvalgte har kunnskap om grunnleggende kommunikasjons- og påvirkningsarbeid.
- Informasjonen til medlemmer og tillitsvalgte oppleves som aktuell, relevant og dekkende.
- Samholdet i organisasjonen styrkes gjennom tydelig presentasjon av Forskerforbundets politikk og prioriteringer.
- Forskerforum viderefører og styrker sin posisjon som et ledende aktualitets- og debattorgan innen forsknings- og kunnskapssektoren.
- Forbundets interesser ivaretas gjennom internasjonalt deltakelse i EI/ETUCE og nordisk samarbeid.