



– fordi kompetanse  
betyr noe

## Til Forskerforbundet

Dato 20. mai 2009

### Høringsuttalelse Forskerforbundets arbeidsprogram for perioden 2010-2012

FAP støtter det arbeidsprogrammet for perioden 2010-2012, som er sent ut på høring. FAP er av den oppfatning at fokus på basisbevilgning og kompensasjon for faktisk lønnsvekst er en forutsetning for at forbundets medlemmer skal kunne få en bedret lønnsvekst og bedre arbeidsvilkår.

#### *Kommentarer til dokumentet*

##### **Pkt 2.1 til 2.5 – Knyttet til tid til forskning**

FAP mener at det er viktig å ha fokus på tid til forskning. Alle i sektoren er opptatt av kvalitet. God kompetanse sikrer kvalitet på forskning og gode arbeidsvilkår sikrer ytterligere kvalitetsheving på arbeidet.

FAP forutsetter at kompetanseheving og gode arbeidsvilkår også gjelder tekn/adm. personale. Selv om dette ikke er direkte knyttet til tid til forskning, ønsker FAP at det i listen over virkemidler for å nå målene, også settes opp konkrete forslag til hvordan man kan sikre at man får tak i den rette kompetansen, klarer å beholde kompetansen og utvikler den – også i det administrative og tekniske støtteapparatet i sektoren.

##### **Pkt. 2.6 til 2.10 Knyttet til midlertidighet i akademia med mer**

FAP ser utfordringen og ulempen i at det er mange midlertidig ansatte i akademia. Dette gir en uholdbar arbeidssituasjon for mange medlemmer. FF må ha stort fokus på at dette problemet løses. Man må være kreative og se nye etter nye løsninger. Liten turnover, sterk økning i stipendiatproduksjonen gjør at det kan bli uttakt i når stillinger er ledige og når de nyutdannede trenger arbeid, dette må man komme bort fra.

Tenure-track-stillingen er et middel som kan gi noen flere en litt mer langsiktig kontrakt og en karriereplan. Men dette kan også bli nok en midlertidig stilling som derved kan være med å øke antall midlertidige ytterligere. Derfor mener FAP at dette ikke er nok til å løse problemet. Man må se nærmere på fordeling av midler til stipendiater/postdocer/tenure-track. Dette må sees opp mot prosjekters kvalitet selvfølgelig, men også opp mot områder som trenger rekruttering. Man må se stipendiattildeling i en karrieresammenheng. I tillegg bør man vurdere om en doktorgrad skal kunne være kvalifiserende for arbeid i andre institusjoner enn akademia. Kanskje sågar se på muligheter for å ha ulike typer doktorgrader, doktorgrader som er skreddersydd for andre institusjoner.

## **Utfordringer knyttet til instituttsektoren**

FAP støtter at det arbeides for at finansieringen av instituttsektoren blir på linje med de øvrige i sektoren. Dette må sees i sammenheng med at FF påpeker at en nasjonal styring og stimulering av studietilbudet bør drøftes ut fra nødvendigheten av å sikre Norge balansert tilgang til arbeidskraft, opprettholde små og truede fag og bevare ønsket bredde i studietilbudet. Dette kan man også tenkes å drøfte på samme måte innenfor "forskningsnorge".

## **Utfordringer knyttet til museum- og kulturminnevern**

FAP støtter at ansatte innenfor museum og kulturminnevern får tid til forskning og utvikling.

## **Pkt 2.9 til 2.12**

FAP er opptatt av at medbestemmelse ivaretas og at det legges til rette for godt arbeidsmiljø. De målene som er listet er viktige punkter. Livsfasepolitikk og likestilling er viktige punkter, også for FAP-ere. Det er en forholdsvis stor andel kvinner i administrasjonen, derfor burde det være mulig å arbeide for at også kvinner velger å bli administrative ledere. FAP bidrar gjerne i arbeidet med å finne konkrete løsninger på dette.

### ***Pkt 3. Lønn***

FAP sine medlemmer må sette sin lit til det lokale oppgjøret, derfor er opplæring av lokale tillitsvalgte uhyre viktig for FAP-erne sin lønnsdannelse. Informasjon til og opplæring av lokale tillitsvalgte må derfor også innebære en opplæring i hvordan man best kan ivareta de tekn/adm. I lokale forhandlinger, ved tilsettinger, 2.3.4 og 2.3.8 forhandlinger. Statistikker og råd på hvilke stillingskategorier som lønner seg å bruke må være en del av dette.

Kjersti Sørli Rimer

Leder av FAP