

ARBEIDSPROGRAM FOR 2018 FORSKERFORBUNDET VED NTNU

Lokallaget ivaretar medlemmenes interesser gjennom drøftinger, forhandlinger og bistand og har likestilling og bedret kjønnsbalanse som et underliggende prinsipp.

Arbeidsprogrammet for Forskerforbundet ved NTNU utgjør rammen for lokallagsstyrets arbeid i 2017 og forankres i verdiplattform og arbeidsprogram for perioden 2016-2018 vedtatt av Forskerforbundets representantskap i 2015.

Medlemsoppfølging og politikktutforming vil være de viktigste arbeidsområdene for lokallaget i også i 2018. Av konkrete saksområder må uønsket midlertidig tilsetning, arbeidsmiljøutfordringer, digitaliseringspolitikk og campusutvikling vies særlig oppmerksomhet. Av organisatoriske saker har opplæring og styrking av lokale tillitsvalgte prioritet, samt kontakten mellom lokale og sentrale tillitsvalgte.

Som den største fagforeningen ved NTNU ønsker vi å sette agendaen i viktige saker for våre medlemmer.

1 LØNN

Høyere utdannelse skal lønne seg, og må derfor komme til uttrykk og gjenspeiles i lønn. Lokallaget vil arbeide for at nytt lønnsystem i staten blir mest mulig gunstig for medlemmene. Lokallaget skal delta aktivt i utforming og bruken av lokal lønnspolitikk.

Årets hovedoppgjør vil kunne kreve en del av lokallaget. Det kan bli større endringer i hovedtariffavtalen enn hva som har vært tilfellet ved de senere hovedoppgjør. Det er sannsynlig at det blir avsatt midler til lokale forhandlinger etter Hovedtariffavtalen (HTA) 2.5.1 høsten 2018. Forskerforbundet vil i møte med arbeidsgiver prege disse forhandlingene. Vi vil arbeide for at NTNU legger inn ekstra midler i den lokale forhandlingspotten dersom det blir lokale forhandlinger.

Lokallaget vil bygge kunnskap hos medlemmene i hvordan man kan påvirke egen lønn. Det er et mål at flere medlemmer sender inn lønnskrav.

For alle medlemmene som ikke er i lønnsramme, er det i hovedsak i lokale forhandlinger muligheten for lønnsøking ligger. Vi forhandler som hovedregel individuelt for hvert medlem.

Lønnsøking som kommer utenom rammen til hovedtariffavtalen (punkt 2.5.1) er avgjørende for at lønnsutvikling for våre medlemmer ved NTNU ikke skal være dårligere enn ved andre norske universitet. Vi vil gi informasjon til våre medlemmer om mulighet for lønnsforhandlinger på særlig grunnlag (etter HTA punkt 2.5.3). Vi vil gi informasjon til våre medlemmer om mulighet for at det kan skje ny lønnsvurdering inntil 12 måneder etter tilsetning (etter HTA punkt 2.5.5.3). Informasjon om bruken av 2.5.5.3 etterspørres hos arbeidsgiver.

Vi vil arbeide for lokale særavtaler som sikrer lønnsmessig kompensasjon ved personlig opprykk til førsteamanuensis, førstelektor eller førstebibliotekar. Ved opprykk i enten dosent- eller professorløpet bør en sikres minimum gjennomsnittet av lønnsnivået i den nye stillingen, eller tre lønnstrinn hvis lønnsnivået allerede er nådd. Vi vil arbeide for at personlig opprykk til professor eller dosent utløser minimum fem lønnstrinn.

2 ARBEIDSVILKÅR

Vi skal arbeide for å ivareta og styrke arbeidsbetingelsene og trygge arbeidsplassene for alle våre medlemmer i det fusjonerte NTNU. Forskerforbundet krever like rettigheter og arbeidsbetingelser for alle ansatte ved NTNU.

Effekter av fusjonen følges nøye. Hvilke konsekvenser har reorganisering og nedbemanning som følge av avbyråkratisering hatt for våre medlemmer. Det må fokuseres hvilke konsekvenser administrative kutt har for vitenskapelig ansatte.

Vi vil arbeide for at det blir synliggjort og tilrettelagt for karrieremuligheter for alle grupper i det nye NTNU.

Forskerforbundet vil arbeide for at alle vitenskapelige ansatte og nyansatte i førstestillinger får lik tid (50-50 fordeling) til undervisning og forskning. Forskerforbundet vil arbeide for at NTNU ikke innfører/opprettholder individuell opptjening av FOU-tid.

Vi vil følge opp at ordningen med forskningsterminer styrkes i tråd med planene, og arbeide for en strukturell grunnfesting av finansieringsordningen slik at det ikke oppstår skjevhet mellom fakultet og institutt. Målet må være at forskningsterminen fullfinansieres av institusjonen. Vi vil for eksempel foreslå endringer som gjør det enklere for flere å benytte seg av ordningen, og det må etableres rammer som ikke gjør det vanskelig for grupper å delta, herunder ta hensyn til spesielle utfordringer de innfusjonerte enhetene har. Det bør også sikres at muligheten i begge karriereløp, professor og dosent, er likeverdige med tanke på forskningstermin. På samme måte må likestillingsaspektet inkorporeres. Vi vil foreslå å ta bort kriterium om å dra utenlands og sammenhengende tid borte, noe som kan være vanskelig i enkelte livsfaser.

Lokallaget har i 2017/2018 utviklet en politikk for hvordan påvirke og sikre redusert bruk av uønsket midlertidig tilsetninger. Påvirkningsarbeidet for å få redusert bruk av midlertidig tilsetning må holde fram i 2018. Det fokuseres særlig på at «lufting» og «fast midlertidig» ikke må forekomme. Fast tilsetning er en forutsetning for å sikre forskernes akademiske frihet.

3 MEDBESTEMMELSE OG ARBEIDSMILJØ

Forskerforbundet definerer viktige saker for medlemsmassen og vi deltar aktivt i å sette agendaen ved NTNU. Medbestemmelse og medvirkning er fortsatt under press. Forskerforbundet skal påpeke viktigheten av hovedavtalens/tilpasningsavtalens bestemmelser der det fastslås at arbeidsgiver og arbeidstaker møtes som likeverdige parter. Det er vårt oppdrag å sikre reell medbestemmelse sentralt og lokalt via

dyktige, engasjerte og kompetente tillitsvalgte og representanter i ulike utvalg og fora og at dette følges opp gjennom evalueringer.

Vi vil jobbe for at det etableres medbestemmelsesordninger ved de største instituttene.

Forskerforbundet ser det som viktig å bygge og opprettholde en god samhandling mellom ledelse og tillitsvalgte på alle nivå i organisasjonen.

Alle arbeidstakere skal sikres et godt arbeidsmiljø i henhold til lov- og avtaleverk. Lokallaget vil ivareta medlemmer som opplever belastninger i arbeidsmiljøet. Lokallaget tar aktivt del i arbeidet for et godt arbeidsmiljø i enkeltsaker og samarbeider med verneombudene i arbeidsmiljøspørsmål. En generell trakasseringpolicy er under utvikling.

Campusutviklingen må følges nøye av lokallaget, og det må jobbes bredt mellom tillitsvalgte med denne saken. Vi vil arbeide for ansatte blir hørt når det gjelder bruk av areal og fysisk utforming. Det innebærer bl.a. minimal planlegging og bruk av åpent landskap.

4 YTRINGSKULTUR OG AKADEMISK FRIHET

Lokallaget vil fortsatt sette fokus på hvordan yringskulturen er ved universitetet. Det må arbeides for et tryggere yringsklima på alle nivå. En generell policy om trakassering er under utvikling. Det vil være spesielt viktig at lokallaget har tydeligere forventninger overfor arbeidsgiver om hvordan lokale tillitsvalgte blir møtt.

Det akademiske friheten er stadig under sterkere press i et universitet sterkt preget av konsernstyringsstankegang. Forskernes frihet må sikres. Forskerforbundet ønsker at det fokuseres på at intensjonene i DORA-erklæringen om forskning og formidling følges opp, og at disse får reell effekt i hvordan NTNU måler kvalitet.

5 MEDLEMSOPPFØLGING OG ORGANISASJON

I 2018 må det fortsatt være fokus på å styrke medlemsoppfølgingen. God medlemsoppfølging, særlig i alvorlige saker, medlemsinformasjon (epost, nettsider og sosiale medier), medlemsmøter og relevante kurstilbud er sentralt i lokallagets arbeid.

Forskerforbundets lokallag ved NTNU fusjonerte 01.01.2016 som følge av fusjonen mellom NTNU og Høgskolen i Sør-Trøndelag, Høgskolen i Gjøvik og Høgskolen i Ålesund. I 2018 videreføres den organisasjonsbyggingen som skjedde i lokallaget i 2017 der tilknytningen mellom SESAM og LOSAM skal bedres. Opplæring av og kontakt med lokale tillitsvalgte prioriteres. Nødvendig opplæring av lokale tillitsvalgte kan skje gjennom lokale og sentrale kurs. Vi vil ha fokus på å tydeliggjøre LOSAM-tillitsvalgtes ansvar og oppgaver.

Til alle verv og utvalg vil vi arbeide for å rekruttere engasjerte og kompetente medlemmer med faglig bakgrunn som gjenspeiler medlemsmassen. Vi vil arbeide for at forholdene legges bedre til rette for å kunne rekruttere nye tillitsvalgte sentralt og til LOSAM samt medlemmer til lokallagsstyret. Dette gjøres gjennom å styrke

medlemmenes tilhørighet til det enkelte LOSAM-område og ved at det kan etableres økonomiske insentiver og frikjøpsordninger. Vi vil legge til rette for at det kan etableres drøftingsgrupper på nivå 2 ved NTNU Trondheim, for å styrke medlemmenes lokale tilhørighet til det enkelte LOSAM-området.

Medbestemmelse og demokrati er viktig for Forskerforbundet. Alle skal ha lik mulighet for å delta i valg uavhengig geografisk tilhørighet og hvor det enkelte medlem befinner seg. Elektronisk valg er under utredning og iverksettes tidligst i 2019.

6 LOKALLAGET SOM DEL AV FORSKERFORBUNDET

Lokallaget ved NTNU er det nest største lokallaget i forbundet. Dette forplikter lokallaget til å være en aktiv og synlig aktør i utformingen av Forskerforbundets politikk; f.eks. når det gjelder utforming av Forskerforbundets arbeidsprogram og verdiplattform. Lokallaget skal spille en mer aktiv rolle overfor hovedstyret.

En sentral oppgave er å svare på høringsinnspill sekretariatet i Forskerforbundet inviterer til. Viktige arenaer for deltakelse er Landsråd og ulike kurs og seminarer i regi av Forskerforbundet sentralt.