

## **ARBEIDSPROGRAM FOR FORSKERFORBUNDET VED NTNU 2016**

Lokallaget ivaretar medlemmenes interesser gjennom drøftinger, forhandlinger og bistand, og har likestillings og bedret kjønnsbalanse som underliggende prinsipper i alle saker.

Arbeidsprogrammet for Forskerforbundet ved NTNU utgjør rammen for lokallagsstyrets arbeid i 2016 og forankres i [verdiplattform og arbeidsprogram for perioden 2016-2018](#), vedtatt av Forskerforbundets representantskap i 2015.

Lokallagets arbeid i 2016 preges av at det er lokale lønnsforhandlinger og av fusjonen mellom NTNU, Høgskolen i Sør-Trøndelag, Høgskolen i Gjøvik og Høgskolen i Ålesund iverksatt 01.01.2016.

Lønnsoppgjøret, enkeltsaker for våre medlemmer og fusjonsarbeidet prioriteres i 2016.

### **PUNKT 1 LØNN**

Høsten 2016 blir det sannsynligvis lokale forhandlinger (etter hovedtariffavtalens punkt 2.3.3). For alle medlemmene som ikke er i lønnsstige, er det i hovedsak her muligheten for lønnsøkning ligger utover tabelltillegg. Vi forhandler individuelt for hvert medlem, Medlemmene blir bedt om å sende inn søknad med faktaopplysninger og argumenter. Fusjonen gjør forhandlingene mer komplekse.

Vi vil arbeide for at NTNU legger inn ekstra midler i den lokale forhandlingspotten. Merbelastning som følge av fusjon og omstillinger skal kunne gi grunnlag for høyere lønn. NTNU bør derfor legge inn ekstraordinære midler i potten for å dekke dette.

Lønn innenfor samme stillingsgruppe varierer mellom fakultetene og campusene. Vi har forståelse for at lønn må brukes som virkemiddel for å rekruttere medarbeidere i konkurranse med privat sektor og skoleverket, og for å beholde dyktige medarbeidere. For å unngå at dette forsterkes, vil vi i høstens lokale forhandlinger arbeide for at lokal forhandlingspott i større grad skal kunne skjevfordes mellom fakultetene/enhetene og ikke nødvendigvis fordeles pro rata.

Lønnsøkning som ikke tas fra den lokale potten er avgjørende for at lønnsutvikling for våre medlemmer ved NTNU ikke skal være dårligere enn ved andre nasjonale universiteter. Vi vil gi mer informasjon til våre medlemmer om mulighet for lønnsforhandlinger på særlig grunnlag (etter hovedtariffavtalens punkt 2.3.4). Høyere utdannelse skal lønne seg, og må derfor komme til uttrykk også for teknisk-administrative stillinger. Vi vil fremme krav overfor arbeidsgiver når vi mener det har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller som følge av fusjonen (punkt 2.3.4.1 c). Vi vil gi informasjon til våre medlemmer om mulighet for at det kan skje ny lønnsvurdering inntil 12 måneder etter tilsetting (etter hovedtariffavtalens punkt 2.3.8).

Vi vil være aktive i utforming av ny lokal lønnspolitikk som følge av fusjonen. Vi vil jobbe for at «Lokal lønnspolitikk for NTNU» og gjeldende praksis ved NTNU endres til at opprykk til professor eller dosent automatisk medfører reell forhandling om høyere lønn.

## **PUNKT 2 ARBEIDSVILKÅR**

Vi skal arbeide for å ivareta og styrke arbeidsbetingelsene og for å trygge arbeidsplassene for alle våre medlemmer i det fusjonerte universitetet. Vi krever like rettigheter og arbeidsbetingelser for alle ansatte ved NTNU. Vi vil legge vekt på paritet mellom undervisning og forskning for ansatte i vitenskapelige stillinger og følge opp at ordningen med forskningsterminer styrkes i tråd med planene. Vi vil arbeide for at det blir synliggjort og tilrettelagt for karrieremuligheter for alle grupper i nye NTNU.

Forskerforbundet ved NTNU har, og skal fortsatt aktivt, sette sitt tydelige preg på fusjonsprosessen. I 2016 planlegges og gjennomføres re-organiseringen. Dette får betydelige konsekvenser for arbeids- og ansvarsområdet for en rekke av våre medlemmer. Vi vil arbeide for at vi får reell medbestemmelse sentralt og lokalt og at dette følges opp i alle trinn i planleggings- og gjennomføringsprosessene.

Vi vil arbeide for at det etableres gode ordninger for medbestemmelse og medvirkning mellom instituttledelse og alle grupper av tilsatte ved instituttene i tråd med det som tilpasningsavtalen legger opp til.

I forbindelse med at ny instituttstruktur utredes, vil vi arbeide for at ordningen med ansatte instituttledere evalueres. Dette gjelder både ansettelsesprosessen av instituttledere og hvordan medbestemmelsesordningen har fungert.

Vi vil arbeide for at bruken av midlertidig arbeidskraft reduseres så mye som mulig.

## **PUNKT 3 MEDLEMSOPPFØLGING OG ORGANISASJON**

Det forventes økt behov for medlemsstøtte som følge av fusjonen. God medlemsoppfølging, særlig i alvorlige saker, medlemsinformasjon (nettsider og sosiale medier), medlemsmøter og relevante kurstilbud er tiltak for å beholde medlemmer. På samme måte forventes at god medlemsoppfølging og det å spille en tydelig rolle i fusjonsprosessen har rekrutterende effekt.

Lokallaget fusjonerte 01.01.2016 som følge av fusjonen mellom NTNU og Høgskolen i Sør-Trøndelag, Høgskolen i Gjøvik og Høgskolen i Ålesund. Det er opprettet klubber ved de tre tidligere høgskolene. Vi skal bruke 2016 til å bygge en hensiktsmessig struktur for det nye lokallaget. Dette innebærer gjennomgang av rollefordeling, fullmakter og oppgaver mellom lokallagsstyret, hovedtillitsvalgt, øvrige frikjøpte tillitsvalgte og LOSAM-tillitsvalgte. Vi har som mål å forbedre tilknytningen mellom LOSAM og SESAM. Vi vil også vurdere om det er behov for en større revisjon av lokallagets vedtekter.

Vi vil arbeide for at forholdene legges bedre til rette for å kunne rekruttere nye tillitsvalgte til LOSAM og medlemmer til lokallagsstyret. Dette kan blant annet gjøres gjennom å styrke medlemmenes tilhørighet til det enkelte LOSAM-område og ved at det etableres økonomiske incentiver og frikjøpsordninger. Vi vil ha fokus på å tydeliggjøre LOSAM-tillitsvalgtes ansvar og oppgaver. Nødvendig opplæring av lokale tillitsvalgte skjer gjennom lokale og sentrale kurs.