

**REFERAT FRA
MØTE I LANDSRÅDET
23.–24. MARS 2021 – DIGITALT**

DELTAKERE
Lokallag
Automatisk representasjon (10)

Forskerforbundet ved Universitetet i Oslo
 Forskerforbundet ved Universitetet i Oslo
 Forskerforbundet ved NTNU
 Forskerforbundet ved NTNU
 Forskerforbundet ved Universitetet i Bergen
 Forskerforbundet ved Universitetet i Bergen
 Forskerforbundet ved UiT Norges arktiske universitet
 Forskerforbundet ved UiT Norges arktiske universitet
 Forskerforbundet ved OsloMet – storbyuniversitetet
 Forskerforbundet ved OsloMet – storbyuniversitetet
 Forskerforbundet ved Universitetet i Agder
 Forskerforbundet ved Universitetet i Sørøst-Norge
 Forskerforbundet ved Høgskulen på Vestlandet
 Forskerforbundet ved NMBU
 Forskerforbundet ved Oslo universitetssykehus HF

Etternavn
Fornavn

Lilleheil
 Stensløkken
 Aune
 Wallin
 Jakhelln
 Holgersen
 Styrvold
 Hugues
 Neslein
 Dahlgren
 Eikebrokk
 Burner
 Askevold
 Øygaard
 Møllersen

Cecilie Wingerei
 Katrine Langvad
 Lisbeth
 Patric
 Runa
 Helge
 Olaf B.
 Verdure
 Inger Lise
 Erik
 Tom Roar
 Tony
 Gjert-Anders
 Ragnar
 Linda

Arkiv bibliotek og museum (5)

Forskerforbundet ved Arkiverket
 Forskerforbundet ved Nasjonalbiblioteket
 Forskerforbundet ved Riksantikvaren
 Forskerforbundet ved Stiftelsen Arkivet

Kristiansen
 Haugen
 Rygh
 Fjalsett

Jo Rune Ugulen
 Trond
 Bjørn-Håkon Eketuft
 Georg Kristoffer Berg

Fylkeskommuner og kommuner (1)

Forskerforbundet ved Bergen kommune

Medby

Bjarne

Helseforetak og sykehus (2)

Forskerforbundet ved Sørlandet sykehus HF
 (til dag 2 kl. 11)
 Forskerforbundet ved Akershus universitetssykehus HF
 (fra dag 2 kl. 11)

Jansen
 Øvre

Anne Kari
 Anne Kristine

Høgskoler – private (1)

Forskerforbundet ved Høgskolen Kristiania

Strand

Martin Frank

Høgskoler – statlige (3)

Forskerforbundet ved Høgskolen i Innlandet
 Forskerforbundet ved Høgskolen i Østfold
 Forskerforbundet ved Høgskulen i Volda

Skogvang
 Knudsen
 Tafjord

Bente Ovèdie
 Ragnar
 Bjørn Gunnar

Lokallag	Etternavn	Fornavn
Institutter – offentlige (5)		
Forskerforbundet ved Folkehelseinstituttet	Alver	Kari
Forskerforbundet ved Forsvarets forskningsinstitutt	Andås	Harald
Forskerforbundet ved Havforskningsinstituttet (ikke dag 2 kl. 9–11)	Liland	Nina S.
Forskerforbundet ved Havforskningsinstituttet (dag 2 kl. 9–11)	de Jong	Karen
Forskerforbundet ved Meteorologisk institutt	Asplin	Jo
Forskerforbundet ved Norsk institutt for bioøkonomi	Fløistad	Inger Sundheim
Institutter – private (3)		
Forskerforbundet ved NINA	Follestad	Arne
Forskerforbundet ved Nordlandsforskning	Johnson	Ragnhild
Forskerforbundet ved SINTEF	Hatling	Morten
Universiteter og vitenskapelige høyskoler (6)		
Forskerforbundet ved Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	Sørensen	Søren S.
Forskerforbundet ved Nord universitet	Munkvold	Robin Isfold
Forskerforbundet ved Norges musikkhøgskole	Eggen	Anders
Forskerforbundet ved Universitetet i Stavanger	Corneliussen	Arnljot
Forskerforbundet ved VID vitenskapelige høyskole	Haugen	Hans Morten
Øvrige virksomheter (4)		
Forskerforbundet ved Arbeidstilsynet	Fagerhaug	Marianne
Forskerforbundet ved Forskningsrådet		
Forskerforbundet ved Patentstyret	Fjeldberg	Bente
Observatør (desisorer)		
Presteforeningen	Mollestad	Kristian V. Eger
Observatør (foreninger)		
Forskerforbundets bibliotekforening	Folmann	Kirstine
Forskerforbundets forening for lærerutdanning (FFL)	Hinna	Kristin Ran Choi
Kliniske ernæringsfysiologers forening tilsluttet Forskerforbundet (KEFF)	Drotningsvik	Aslaug
Observatør (hovedstyret)		
Forskerforbundet ved Oslo universitetssykehus HF	Lind	Guro Elisabeth
Forskerforbundet ved NTNU	Dæhli	Kristin
Forskerforbundet ved Universitetet i Sørøst-Norge	Bratholm	Berit
Forskerforbundet ved UiT Norges arktiske universitet	Dahl	Ellen Karoline
Forskerforbundet ved Norsk institutt for bioøkonomi	Eiter	Sebastian
Forskerforbundet ved Akershus universitetssykehus HF	Haugum	Brita
Forskerforbundet ved NMBU	Kjøbli	Lena Marie
Forskerforbundet ved Nasjonalbiblioteket	Kulset	Brynjar
Forskerforbundet ved Universitetet i Oslo	Skjøstad	Belinda Eikås
Forskerforbundet ved Universitetet i Bergen	Vagstad	Steinar

Lokallag	Etternavn	Fornavn
Observatør (valgkomitéen)		
Forskerforbundet ved Universitetet i Bergen	Ivarsøy	Toril
Forskerforbundet ved NORCE Norwegian Research Centre	Ellingsen	May-Britt
Forskerforbundet ved KODE Bergen (dag 1)	Sandvik	Frode
Ordstyrer		
Presteforeningen	Mollestad	Kristian V. Eger
Sekretariatet		
Sekretariatet	Aikio	Trinelise
Sekretariatet	Avløyp	Hilde Gunn
Sekretariatet	Berg	Bjørn Trygve
Sekretariatet	Brox	Kristine K.
Sekretariatet	Christensen	Andreas
Sekretariatet	Fjeld	Nina
Sekretariatet	Folkenborg	Kari
Sekretariatet	Haugland	Lina
Sekretariatet	Hesselberg	Brit Helen
Sekretariatet	Iddeng	Jon Wikene
Sekretariatet	Jensen	Joar Flynn
Sekretariatet	Johansen	Elisabeth
Sekretariatet	Kjellgren	Sofie Myrland
Sekretariatet	Nilsen	Aina
Sekretariatet	Norgård	Jorunn Dahl
Sekretariatet	Olafsen	Birgitte
Sekretariatet	Olaussen	Åshild
Sekretariatet	Pettersson	Linda Maria
Sekretariatet	Rognmo	Unn
Sekretariatet	Skuseth	Ane Rinnaas
Sekretariatet	Sletner	Marit
Sekretariatet	Solgaard	Jorunn
Sekretariatet	Storli	Renate
Sekretariatet	Ståhl	Lene

TIRSDAG 23. MARS

KONSTITUERING

Organisasjonssjef Joar Flynn Jensen ønsket velkommen.

Landsrådet konstituerte Kristian Mollestad som ordstyrer.

OPPROP

Ordstyrer foretok navneoppnop.

GODKJENNING AV INNKALLING OG DAGSORDEN

Ordstyrer viste til innkalling og utsendt forslag til dagsorden og redegjorde for utsendte og utdelte dokumenter til landsrådsmøtet. Delegatene har forslags- og talerett, observatørene har talerett.

Innkalling og dagsorden ble godkjent.

Vedtak:

Innkalling og følgende dagsorden ble godkjent:

Dag 1 – tirsdag 23. mars

- 09.20 **Møte i valgkretsene**
Problemstillinger til diskusjon: koronasituasjon, medbestemmelse og nytt arbeidsliv.
- 10.40 **Pause**
- 10.50 **Tilbakemeldinger fra valgkretsene**
(10.50) Kort oppsummering fra valgkretsene
(11.10) Plenumsdebatt og råd
- 11.30 **Lunsj**
- 12.30 **Aktuelle saker fra Forskerforbundet sentralt**
ved Forskerforbundets leder Guro Elisabeth Lind
- 12.45 **Pause**
- 13.00 **Organisasjonssaker**
(13.00) Oppfølging av økonomiutvalgets rapport – Innledning ved nestleder Kristin Dæhli
(13.10) Rekruttering – Innledning ved nestleder Kristin Dæhli
(13.20) Vedtektsendring – Innledning ved organisasjonssjef Joar Flynn Jensen
(13.30) Oppklarende spørsmål
- 13.45 **Pause**
- 14.00 **Gruppediskusjon**
- 14.45 **Pause**
- 15.00 **Plenumsdiskusjon**
- 15.30 **Slutt dag én**

Dag 2 – onsdag 24. mars

- 08.30 **Vedtak av anbefalinger og råd fra dag 1**
- 08.50 **Pause**

09.00	Tariff Forhandlingsmodell og bruk av a-lønnstabellen i statlig sektor – innledning ved Gunnar Arisholm, medlem av Forskerforbundets ekspertutvalg – tariff Kompensasjon for merarbeid – innledning ved forhandlingssjef Jorunn Solgaard
09.30	Gruppediskusjon
10.15	Pause
10.30	Plenumsdebatt og råd
11.15	Pause
11.30	Politikk
11.30	Verdiplattform og arbeidsprogram 2022–2024 – Innledning ved nestleder Kristin Dæhli
11.40	Ekstern finansiering – Innledning ved hovedstyremedlem Belinda Eikås Skjøstad
11.50	Midlertidig ansettelse – Innledning ved leder Guro Elisabeth Lind
12.00	Karriereveier – Innledning ved leder Guro Elisabeth Lind
12.15	Lunsj
13.00	Gruppediskusjon
13.45	Pause
14.00	Plenumsdiskusjon
14.45	Pause
15.00	Åpen post
15.45	Oppsummering og avslutning
15.30	Slutt

GODKJENNING AV FORRETNINGSORDEN

Forretningsordenen var sendt ut på forhånd. Det var ingen merknader til forretningsordenen.

Dirigenten minnet om åpen post og ber om at saker fremmes til dirigentbordet.

Vedtak:

Forretningsordenen ble godkjent.

Ingen saker ble meldt til åpen post innen fristen.

Tellekorps velges:

Ordstyrer og bisitter Joar Flynn Jensen ble foreslått, og valgt, som tellekorps.

TILBAKEMELDINGER FRA VALGKRETSENE

Valgkretsene møttes i digitale møterom for diskusjon og drøfting.

Valgkretsene ble bedt om å drøfte aktuelle utfordringer innenfor følgende tre tema: koronasituasjonen, medbestemmelse og nytt arbeidsliv og tilbakegang til ny normal etter pandemien.

For hvert tema ble valgkretsene bedt om å gi tilbakemelding på forbundets videre arbeide:

- 1. Hvordan skal Forskerforbundet arbeide videre med utfordringene knyttet til lønns- og arbeidsvilkår i koronasituasjonen, og hvilke utfordringer er viktigst å gripe tak i?**
- 2. Hvilke utfordringer knyttet til medbestemmelse er det forbundet særlig bør følge opp?**
- 3. Er det positive forhold ved arbeidssituasjonen i koronasituasjonen vi ønsker å ta med oss videre?
Hvilke utfordringer bør vi eventuelt være oppmerksomme på ved overgangen til en ny normalsituasjon etter pandemien?**

HOVEDPUNKTER FRA MØTENE I VALGKRETSENE:

ABM-sektor og kommune/fylkeskommune

1. Det er problematisk at lønnsforhandlingene i koronasituasjonen ikke ga lønnsdannelse, til tross for ekstraordinær innsats. Lønnsforhandlinger må gå som normalt, og 2.5.3 krav, mister møteplassene når sitter på hjemmekontor, hverdagen fylles av formelle arenaer, utfordrede hvis ansattes rettigheter begrenses i denne situasjonen, lønnsdannelse i vårt lønnsoppgjør. Virkningspunkter for oppgjøret bør være 1. januar.
2. Krisestab etc. må inkludere tillitsvalgte. Ledelse og tillitsvalgte må skape en felles forståelse for avtaleverket ved kursing og seminar og revidere de lokale tilpasningsavtalene. Det kan være vanskelig å få god nok informasjon i tide om viktige saker som skal følges opp. Med mye hjemmekontor og ved økt sosial distanse er det færre formelle og uformelle kontaktpunkter mellom fagforening og ledelse og innad i fagforeningenes lokallag. Dette svekker mulighetene for å holde seg oppdatert og for å løse mulige utfordringer så tidlig og på så lavt nivå som mulig.
3. Hjemmekontor gir større fleksibilitet, men stor variasjon i hjemmesituasjonen, hovederfaring er at tillit fungerer, arbeidet går som normalt med hjemmekontor, bør gi insentiv til å satse mer på tillitsbasert ledelse. Mange er glad for mere hjemmekontor, men det betyr ikke at arbeidstaker skal begynne å ta utgifter som ellers tilfaller arbeidsgiver. Erfaringene med fleksibiliteten som ligger i bruk av Teams og hjemmekontor bør videreføres også post-korona.

Helseforetak og sykehus:

1. Dårlig reallønnsvekst og oppgjør, kan ikke akseptere reallønnsnedgang, heng oss på sykepleiere og passe på at medlemmene ivaretas
2. Medbestemmelse vanskeligere og mer HR styrt, mer papir senere enn vanlig, TV ofte ikke involvert og mindre tid og rom for dialog, TV kommer for sent inn
3. hat blitt bedre på digitalisering, bedre vilkår for hjemmekontor, men ikke planlegge nye bygg med utgangspunkt i hjemmekontor og pålegg om hjemmekontor.

Høgskoler statlige og private:

1. Varierende hvor skoen trykker mellom institusjonene – hvordan kompensere merarbeid er gjennomgående, samt ekstraordinær innsats, øk potten til 2.5.1 og gode kriterier for lønnspolitikk, skap mer aksept for bruk av 2.5.3. Forskerforbundet sentralt må synliggjøre innsatsen som gjøres.
2. Stor variasjon her også, fra HiØ der TV setter dagsorden i IDF til HInnlandet hvor medbestemmelse fungerer bra i koronaen, ved Kristiania hvor mange saker kjøres helt utenom TV.
3. Flere mer forskningstid, positive sider med hjemmekontor, utfordringer at arealer reduseres og legger opp til fast hjemmekontor for andel av personalet, ivareta ansatte på hjemmekontoret.

Forskningsinstitutter

1. Mye merarbeid i hovedsak uten noen form for kompensasjon. For de institutt som er direkte engasjert i korona-pandemien har overtidsbruk eksplodert, over gjeldende bestemmelser. Viktig at vi får mer data om det. Det er ulike rammevilkår og ytelser på hjemmekontoret. Ønsker kartlegging av situasjonen i instituttsektoren tilsvarende det som ble gjort for UH-sektoren, hva ønsker medlemmene av tilrettelegging for hjemmekontor fremover? Noe treffer fra UH undersøkelse, men ikke alt like godt. FF kan samle inn erfaringer og gode løsninger og dele og spre dette. Utenlandske medlemmer mer isolerte – følge med på dem?
2. Medbestemmelse står sterkt – norsk modell – få dette inn i TV opplæring og opplæring av ledere – FF kan gjerne lage tilsvarende presentasjoner til bruk for lokallag og TV. Behov for mer kunnskap om norske modellen, medbestemmelse osv. på alle nivå. Forbundet bør utarbeide, sammen med interesserte lokallag, kursopplegg for nyansatte (norske og utenlandske).
3. Fleksibilitet kommet for å bli, må ta utgangspunkt i virksomhets og ansattes behov, ikke virkemiddel for å skape penger, større fokus på hva som er trygge arbeidsplasser og smitte frie sådanne i ny normalitet. Forbundet bør samle og spre gode praksiser og erfaringer. Mye fokus på trygge arbeidsplasser (pandemi-sikre).

Universitet og vitenskapelige høgskoler:

1. Enighet om at godt å dele erfaringer, det er svaret på en del av disse spørsmålene, blant annet hvordan arbeide med lønn- og arbeidsvilkår, det er særlig utfordrende å argumentere for at ansatte i særlig uavhengig stilling har hatt merarbeid, når kan vitenskapelig ansatte få overtidsgodtgjøring? Det er svært ulike ordninger for ved virksomhetene. Her er det behov for kollektive løsninger. Dette må Forskerforbundet gripe tak i. Det samme gjelder koronaforlengelse for stipendiater og postdoktorer. Det er også store forskjeller i rammevilkår for ansatte som arbeider hjemme – hvordan ivareta ansattes psykiske helse, hvordan tar arbeidsgiver det ansvaret?
2. Utfordringer med medbestemmelse – hovedavtalen må ivaretas – alt går mye fortere med korona – det er blitt vanskelig å utøve medbestemmelse - digitale flater gir mer informasjon og mindre drøfting og forhandling. Det er utviklet flere fora hvor tillitsvalgte ikke deltar og hvor det fattes beslutninger - som ledermøter. FAFO-rapporten «Hovedavtalen i staten – et godt virkemiddel for samarbeid, medbestemmelse og utvikling?» må brukes mer aktiv, og framsnakke den norske modellen. Vern om trepartssamarbeidet.
3. Fleksibilitet i hjemmekontor bra, men ikke som pålegg og hvis det samtidig innebærer færre møterom og arbeidsplasser på kontoret. Erfaringene med pandemien må trekkes inn i utformingen av fremtidige sikre arbeidsplasser.

Øvrige virksomheter

- 1- Mange jobber mye ubetalt ekstraarbeid uten noen form for kompensasjon, inngått avtaler om overtid etc.
- 2- Hjemmekontor – mindre reise er positivt.

PLENUMSDEBATT

Hovedpunkter fra plenumsdiskusjon

- Patrick Wallin: merarbeid må kompenseres, og det må være nok ressurser i systemet til at ansatte kan gjøre en god jobb på 100% tid og ikke på 120%, ikke legge opp til at folk arbeider mer enn full stilling.
- Morten Hatling: til oppsummering – viktig for instituttsektoren – at sektorens behov kommer tydeligere frem – både gjennom koronaundersøkelser og koronatiltak.

AKTUELLE SAKER FRA FORSKERFORBUNDET SENTRALT

Innledning ved leder Guro Elisabeth Lind

Momenter fra innledningen;

- Stolt over å lede en fantastisk organisasjon som Forskerforbundet og er utrolig imponert over innsatsen som er lagt ned det siste året.
- Forbundets medlemmer har vært uerstattelige i pandemiåret. Uten forskere og kunnskapsarbeidere, stopper Norge. Og uten forskningen kommer vi verken gjennom denne krisen eller framtidens kriser. Og uten tillitsvalgte stopper arbeidslivet.
- Koronapandemiens innvirkning på arbeidsvilkår utfordringer knyttet til merarbeid, arbeidstid, hjemmekontor mv.
- Forventninger og utfordringer knyttet til arbeidslivsrelevansmelding, styringsmelding, museumsmelding og forslag til ny universitets- og høyskolelov som alle er ventet før eller rett etter påske.
- Tanker omkring den pågående debatten om forskningsfinansiering og hensiktsmessig bruk av forskningsmidlene.
- Fortsatt arbeid for redusert midlertidighet og bedre karriereveier der blant annet postdoktorstillingen må strammes in for å unngå misbruk av ordningen. Forskerforbundet deltar i referansegruppe til regjeringens arbeid med forskerrekruttering, og samarbeider i tillegg med UHR og AYF om stillingsstrukturen i universitets- og høyskolesektoren.
- Medbestemmelsesbarometeret viser med tydelighet at den faglige friheten i kunnskapssektoren er under press. En lang rekke utviklingstrekk utfordrer våre medlemmer og den autonomien de trenger i yrkesutøvelsen. Reforhandling av hovedavtalen utsatt til juni.
- Hovedpunkter om de forestående mellomoppgjørene som kan bli krevende.
- Forskerforbundet er nå 200 medlemmer unna en ny milepæl – 24.000 medlemmer. Vi gjennomfører i disse dager en vervekampanje hvor den som verver dette historiske medlemmet, vinner en flott elsykkel. Så det er bare å verve i vei.
- De tillitsvalgte er selve ryggraden i Forskerforbundet som både er forbundets førstelinje og fremste ambassadører. Gjennom kampanjen «Tillitsvalgtåret 2021» vil forbundet synliggjøre hvor viktig jobb de tillitsvalgte gjør, og bidra til rekruttering av nye tillitsvalgte.
- Vi står foran et spennende, arbeidsomt og viktig år for både Forskerforbundet og for Norge. Det blir lønnsoppgjør. Det blir hovedavtaleforhandlinger. Det blir representantskapsmøte, hvor vi skal velge ny ledelse og vedta ny politikk. Minst tre viktige stortingsmeldinger skal behandles. Det kommer et revidert budsjett og et statsbudsjett. Vi skal forsøke å få landet på beina igjen etter pandemien. Og til høsten er det stortingsvalg.

ORGANISASJONSSAKER

Innledning om oppfølging av økonomiutvalgets rapport ved nestleder Kristin Dæhli.

Innledning om rekruttering ved nestleder Kristin Dæhli.

Innledning om vedtektsendring ved organisasjonssjef Joar Flynn Jensen.

Spørsmål til landsrådet vedrørende oppfølging av økonomiutvalgets rapport:

1. Bør det innføres redusert kontingentsats for postdoktorer?
2. Bør kontingentsatsen for stipendiater reduseres ytterligere fra dagens 55% av ordinær sats?
3. Bør det innføres gradert opptrapping for stipendiater, postdoktor og/eller student ved overgang til ordinært medlemskap
4. Hvordan kan bruken av honorar synliggjøres for å skape mer åpenhet om disponeringen av lokallagets driftsmidler.

Spørsmål til landsrådet vedrørende vedtektsendring:

1. Bør begrensning for leders funksjonstid fjernes eventuelt økes fra to til tre perioder?
2. Bør funksjonstid for nestleder begrenses til to perioder slik det gjelder for hovedstyremedlemmer?

GRUPPEDISKUSJON

Det ble opprettet syv grupper med hver sin gruppeleder med ansvar for at diskusjonen kommer i gang, og at noen sender inn en oppsummering til ordstyrerbordet i etterkant i tillegg til å kunne gi en kort redegjørelse fra diskusjonen når vi kommer tilbake til plenum.

Anbefalingen(e) er gjengitt under hver av gruppene nedenfor.

TILBAKEMELDINGER FRA GRUPPENE

De skriftlige tilbakemeldingene fra gruppene er samlet i et eget vedlegg til referatet. Nedenfor gjengis hovedpunktene fra presentasjonen i plenum.

Hovedpunkter fra gruppe 1

Spørsmål til landsrådet vedrørende oppfølging av økonomiutvalgets rapport:

1. *Bør det innføres redusert kontingentsats for postdoktorer?*
 - Nei. Heller holde på redusert kontingent for nye medlemmer, med en gradvis økning. Pass på at satsen ikke blir FOR lav også i første runde, da det fort kan bli demotiverende ved overgang til full sats.
2. *Bør kontingentsatsen for stipendiater reduseres ytterligere fra dagens 55% av ordinær sats?*
 - Kan godt være slik den er i dag. Vi har ikke innspill som tilsier at det er økonomisk utfordrende for stipendiater med den sats som er i dag.
3. *Bør det innføres gradert opptrapping for stipendiater, postdoktor og/eller student ved overgang til ordinært medlemskap*
4. *Hvordan kan bruken av honorar synliggjøres for å skape mer åpenhet om disponeringen av lokallagets driftsmidler.*
 - Dette punktet fikk vi ikke diskutert særlig mye, annet at vi har ikke fått innspill fra medlemmer på at dette er et faktisk problem

Spørsmål til landsrådet vedrørende vedtektsendring:

1. *Bør begrensning for leders funksjonstid fjernes eventuelt økes fra to til tre perioder?*

2. *Bør funksjonstid for nestleder begrenses til to perioder slik det gjelder for hovedstyremedlemmer?*

- Begge roller sin funksjonstid bør være begrenset. Gruppen heller mer mot 6 år enn mot 9 år.
- Det er 270 lokallag. Det er viktig at det gis mulighet til flere.
- Det vil være vanskeligere å rekruttere til disse rollene dess lengre en person innehar dem.
- Det er uklart hva som gjelder for Vara-medlemmer. Dette bør også utdypes / tydeliggjøres.
- Bør styret utvides og Vara utgå som funksjon. De er jo i dag med på / invitert til alle møter, men uten stemmerett ...

Rekrutterende tiltak:

- Mye gode initiativ sentralt som kan tas med videre og knyttes opp til lokal aktivitet
- Vær gode forbilder
- Forskerforbundet må være konkurransedyktige ang medlemsfordeler (forsikring, lån, mm)
- Viktig å fremheve de gode sidene ved å være medlem. Kjør gjerne kampanjer på dette
- Åpne kurs for alle, ta med en venn ...

Hovedpunkter fra gruppe 2

Spørsmål til landsrådet vedrørende oppfølging av økonomiutvalgets rapport:

1. *Bør det innføres redusert kontingentsats for postdoktorer?*
2. *Bør kontingentsatsen for stipendiater reduseres ytterligere fra dagens 55% av ordinær sats?*
3. *Bør det innføres gradert opptrapping for stipendiater, postdoktor og/eller student ved overgang til ordinært medlemskap*
 - Gruppen mener alle disse tre forslagene må vurderes. Pris på kontingent har noe å si for valg av forening.
 - Tiltakene vil kunne treffe utenlandske arbeidstakere godt.
 - Foretrekker pkt. 1 og 2. Når du går over til å være ordinært medlem har du mest sannsynlig en høyere inntekt.
4. *Hvordan kan bruken av honorar synliggjøres for å skape mer åpenhet om disponeringen av lokallagets driftsmidler.*
 - Gruppen mener at det må gjøres synlig i regnskap og budsjett lokalt, som legges frem for årsmøtet.
5. *Rekrutterende tiltak*
 - Parallell kampanjer sentralt-lokalt.
 - God informasjon om den norske modellen til utenlandske arbeidstakere.
 - God informasjon på engelsk
 - Kurs der medlemmene kan «ta med en venn»
 - Forskjellige typer events - stands e.l
 - Viktig å få rekruttert nok tillitsvalgte på nivå 3, ned på institutt. Kan man tenke seg en annen variant av tillitsvalgt, en slags tillitsperson som kan brukes på laveste nivå i institusjonen?

Spørsmål til landsrådet vedrørende vedtektsendring:

1. Bør begrensning for leders funksjonstid fjernes eventuelt økes fra to til tre perioder?
2. Bør funksjonstid for nestleder begrenses til to perioder slik det gjelder for hovedstyremedlemmer?
 - Bør ha en begrenset funksjonstid, enten 2 eller 3 perioder.
 - Bør være likt for nestleder og leder og styremedlem.

Hovedpunkter fra gruppe 3

Spørsmål til landsrådet vedrørende oppfølging av økonomiutvalgets rapport:

1. *Bør det innføres redusert kontingentsats for postdoktorer?*
 - Gruppa er delt her.
 - o Argumenter for er at forbundet har god økonomi, vil være positiv for post.doc-er som kommer fra andre land, og vil kunne rekruttere varige medlemmer på sikt, har ikke råd til å la være.
 - o Argument mot er at det kan skape forskjeller mellom ulike grupper ansatte. Heller se på hva får for kontingenten, og rekruttere pga. kvalitet.
 - Innspill til vurdering: Kan man tenke at en slik ordning også bør omfatte andre midlertidige, lavtlønnede, unge, nyansatte, eller: Ulik kontingent ut fra betalingsevne?
 - Annen mulig løsning: alle nye medlemmer har redusert kontingent de tre første årene.
2. *Bør kontingentsatsen for stipendiater reduseres ytterligere fra dagens 55% av ordinær sats?*
 - Viktig med rabatt i starten, og også her er gruppa delt i om det skal økes ytterligere eller forbli 55 %.
3. *Bør det innføres gradert opptrapping for stipendiater, postdoktor og/eller student ved overgang til ordinært medlemskap*
 - Bør vurderes uansett medlemskategori, men også kunne vurdere eter betalingsevne (lønn).
4. *Hvordan kan bruken av honorar synliggjøres for å skape mer åpenhet om disponeringen av lokallagets driftsmidler.*
 - Ønskelig med transparens om dette - både i lokallaget og mellom lokallagene.
 - Etterlyser statistikk over honorarene i forbundet, som deles mellom lokallagene
 - Honorarene må ses i en helhet bl.a. i sammenheng med arbeidsgivers premiering/avlønning/honorering eller mangel på sådanne, lokal lønnspolitikk, særavtaler for tillitsvalgte etc. dvs. bakenforliggende honorering?

Spørsmål til landsrådet vedrørende vedtektsendring:

1. *Bør begrensning for leders funksjonstid fjernes eventuelt økes fra to til tre perioder?*
2. *Bør funksjonstid for nestleder begrenses til to perioder slik det gjelder for hovedstyremedlemmer?*
 - Vi starta så vidt med debatten og gruppen er delt her også: halvparten går for 3 + 3 + 3 år for alle, den andre halvparten går for 3 + 3 + 3 for leder og uendelig for resten.

Rekruttering:

- Stor suksess med å bruke tillitsvalgtåret 2021 fra sentral med å invitere egne medlemmer til en kaffekopp/tekopp m/ HTV ved HINN.
- Tilbud om OU-kurs, skolering ala Working in Norway er viktig!

Hovedpunkter fra gruppe 4

Spørsmål til landsrådet vedrørende oppfølging av økonomiutvalgets rapport:

1. *Bør det innføres redusert kontingentsats for postdoktorer?*
2. *Bør kontingentsatsen for stipendiater reduseres ytterligere fra dagens 55% av ordinær sats?*
3. *Bør det innføres gradert opptrapping for stipendiater, postdoktor og/eller student ved overgang til ordinært medlemskap*
 - Halvparten av gruppen er positive til redusert kontingentsats. Stiller spørsmål ved hvorfor 55 og ikke 50%? Lettere å argumentere for «halvparten så dyr kontingent».
 - Samtidig sies det at forsikringstilbudene kan være viktigere.
 - Utenlandske forskere har ofte dårlig eller lite erfaring med fagforeninger.
 - Gruppen samstemt om at forbundet ENTEN må gå for gradert opptrapping ELLER redusert for post.doc-gruppa.
 - Gruppen usikker på effekten for rekruttering – derfor vanskelig å ta stilling til spørsmålet.

4. *Hvordan kan bruken av honorar synliggjøres for å skape mer åpenhet om disponeringen av lokallagets driftsmidler.*
- Enighet om at det er bra slik det er i dag, med transparens på årsmøtene og autonomi for øvrig (rett og slett fordi lokallagene er så ulike).
 - Men det bør være et krav om transparens!

Spørsmål til landsrådet vedrørende vedtektsendring:

1. *Bør begrensning for leders funksjonstid fjernes eventuelt økes fra to til tre perioder?*
 2. *Bør funksjonstid for nestleder begrenses til to perioder slik det gjelder for hovedstyremedlemmer?*
- Enighet om at nestleder også burde ha maks to perioder. Det bør også stå noe i vedtektene om HVORDAN nestleder skal velges.
 - Kanskje en formulering som sier at man ikke kan være leder OG/ELLER nestleder i mer enn to perioder.
 - Kanskje også at den sammenhengende tid som medlem i Hovedstyret ikke kan overstige ni år.

Hovedpunkter fra gruppe 5

Spørsmål til landsrådet vedrørende oppfølging av økonomiutvalgets rapport:

1. *Bør det innføres redusert kontingentsats for postdoktorer?*
 2. *Bør kontingentsatsen for stipendiater reduseres ytterligere fra dagens 55% av ordinær sats?*
 3. *Bør det innføres gradert opptrapping for stipendiater, postdoktor og/eller student ved overgang til ordinært medlemskap*
- Studenter bør ha gratis medlemskap
 - Ad stipendiater – foreslår ytterligere reduksjon til for eksempel 40 eller 25%.
 - Ad postdoktorer stiller gruppen om det er behov for 50% reduksjon i hele perioden.
 - Gruppen foreslår å undersøke kostnadene for en gradering/opptrappingsmodell for alle nyinnmeldte. Lavere inngangsport. 25% -- 50% -- 75 %.
4. *Hvordan kan bruken av honorar synliggjøres for å skape mer åpenhet om disponeringen av lokallagets driftsmidler.*
- Transparente regnskap og budsjetter, som blir presentert på de lokale årsmøter. Viktig også med tillit til de ulike lokallagene.

Spørsmål til landsrådet vedrørende vedtektsendring:

1. *Bør begrensning for leders funksjonstid fjernes eventuelt økes fra to til tre perioder?*
 2. *Bør funksjonstid for nestleder begrenses til to perioder slik det gjelder for hovedstyremedlemmer?*
- Vi foreslår å utvide antallet perioder til tre, for leder, nestleder og hovedstyremedlemmer.

Hovedpunkter fra gruppe 6

Spørsmål til landsrådet vedrørende oppfølging av økonomiutvalgets rapport:

1. *Bør det innføres redusert kontingentsats for postdoktorer?*
 2. *Bør kontingentsatsen for stipendiater reduseres ytterligere fra dagens 55% av ordinær sats?*
 3. *Bør det innføres gradert opptrapping for stipendiater, postdoktor og/eller student ved overgang til ordinært medlemskap*
- Redusert kontingentsats må begrunnes godt overfor fullt betalende medlemmer, begrunnelsen bør være transparent og åpen. Lav lønn oppleves som lite relevant argument, spesielt for postdoktorer. Rekrutteringspotensial (spesielt overfor utenlandske arbeidstakere) er godt argument (fint om man følger med effekten).
 - Gruppen støtter redusert kontingent for postdoktorer ut fra rekrutteringsformål.
 - Gruppen positiv til redusert kontingent for stipendiater, men usikker på ytterligere reduksjon. Stipendiatgruppen er ressurskrevende, og får de god uttelling for medlemskapet, så dette må vurderes i lys av rekrutteringseffekten.
 - Skeptisk til gradert opptrapping for stipendiat/postdoktor fordi det kan ramme skjevt.

- Deler av gruppen mener at man i stedet for å vurdere redusert kontingent for stipendiater og postdoktor, burde vurdert redusert kontingent for alle nye medlemmer eller alle medlemmer i starten av karrieren?
 - Systemet for redusert kontingent må være enkelt å forstå og enkelt å administrere.
4. *Hvordan kan bruken av honorar synliggjøres for å skape mer åpenhet om disponeringen av lokallagets driftsmidler.*
- Bør være fast post på årsmøte
 - Synliggjøre satser for de enkelte, og knytte begrunnelser til ulike honorarnivå.

Spørsmål til landsrådet vedrørende vedtektsendring:

1. *Bør begrensning for leders funksjonstid fjernes eventuelt økes fra to til tre perioder?*
 2. *Bør funksjonstid for nestleder begrenses til to perioder slik det gjelder for hovedstyremedlemmer?*
- Funksjonstid bør begrenses for både leder og nestleder.
 - Deler av gruppen mener funksjonstiden bør være maks to perioder for begge, av demokratiske hensyn. Krevende å fremme en god utfordrer til ledervervet om sittende leder vil fortsette.
 - Deler av gruppen ser fordeler med å åpne for tre perioder. Gir mulighet for å beholde gode ledere lenger og valgordningen gir mulighet for å skifte ut leder dersom det er ønskelig.

Hovedpunkter fra gruppe 7

Spørsmål til landsrådet vedrørende oppfølging av økonomiutvalgets rapport:

1. *Bør det innføres redusert kontingentsats for postdoktorer?*
- Ja begrunnet med rekruttering. Halv kontingent er greit. Utlandinger.
2. *Bør kontingentsatsen for stipendiater reduseres ytterligere fra dagens 55% av ordinær sats?*
- Foretrekker heller gradert opptrapping for nyutdannede generelt.
3. *Bør det innføres gradert opptrapping for stipendiater, postdoktor og/eller student ved overgang til ordinært medlemskap*
- Ja, for nyutdannede som har lavere lønn kan man rekruttere bredere og inkludere rådgivere, konsulenter, ingeniører, samt utenlandske.
4. *Hvordan kan bruken av honorar synliggjøres for å skape mer åpenhet om disponeringen av lokallagets driftsmidler.*
- Honorar er greit, men det må være åpenhet.
 - Forskjellig praksis

PLENUMSDISKUSJON

Kontingentreduksjon

Gjert-Anders Askevold (HVL):

- Studenter kan ha gratis medlemskap
- Sympatisk å tilby mindre kontingent for andre grupper, men det må ses i lys av hva vi får igjen.
- Som nyinnmeldt gjerne en opptrapping for alle medlemmer.
- 25% kontingent for stipendiater er bra
- Postdoktorer kanskje 50% og gradvis opptrapping

Linda Møllersen (OUS)

- Ja til redusert kontingent for postdoktor og 50% grei pris, viktig for rekruttering og mange utenlandske i denne gruppen.
- For stipendiater mer usikre til hvilket nivå, heller gradert opptrapping for nye i arbeidslivet heller enn lavere sats.

Kathrine Stensløyken (UiO)

- Redusert sats er bra, mange nyansatte velger fagforening også etter kontingent, for utenlandske har dette kanskje mye å si, viktig i konkurransen med andre forbund.
- Hvis må velge mellom noe så kan gradert opptrapping tas bort, for har bedre råd når blir ordinært medlem.

Robin Munkvold (Nord universitet):

- Handler om rekruttering – nye bør kunne tilbys lavere sats i starten og gjerne 50% for stipendiater.
- For postdoktorer tenker vi annerledes – de har gjerne vært medlem i lengre tid – heller at man er ny som utløser lavere kontingent og gradvis økning til full kontingent.
- Det er ikke postdoktorene men de nye utenlandske som har behov.

Kari Alvær (Folkehelsa):

- Må være forståelig system for de ordinært betalende slik at det forstås hvorfor utvalgte grupper har redusert kontingent.
- Stipendiater er ressurskrevende – 50% kontingent er greit men ikke mer.

Funksjonstid

Robin Munkvold (Nord universitet)

- Lurt med begrensning, heller mot to perioder for leder og nestleder
- Varamedlemmer – se på formulering der det i dag ikke er begrensning
- Leder og nestlederfunksjon – når valgkomite leter så ivareta politisk egenskaper

Tony Burner (USN)

- Må være begrensning for leder og nestleder
- Bør stå noe om valg av nestleder i vedtektene
- Bør kunne være i hovedstyre og deretter ha flere perioder som leder
- Konkret forslag til §10 – sammenhengende tid i hovedstyre ikke overstige 9 år – og som medlem eller leder ikke overstige 6 år.

Gjert-Anders Askevold (HVL):

- Funksjonstid bør begrenses til tre perioder for alle

Kari Alver

- Gruppen delt i spørsmålet to eller tre perioder for leder og nestleder
- Enige om begrensning

Kathrine Stensløyken

- For begrensning, men klarte ikke å lande spørsmålet om to eller tre perioder.
- Lik funksjonstid for leder og nestleder.

Honorarsatser

Bente Skogvang:

- Enighet om transparens og innsyn – ønsker transparens i og mellom lokallag
- OBS på arbeidsgivers bakenforliggende honorering også slik at dette ses samlet
- Gjerne lage oversikt til gjensidig nytte
- Hvis ser at man får noe så kan det motivere veldig
- Kommentar til tabellen – ikke sett strek på 10000

ONSDAG 24. MARS

VEDTAK AV ANBEFALINGER OG RÅD FRA DAG 1

KONTINGENT

Vedtak om kontingent ble utsatt til senere på dagen.

VEDTEKTENE – FUNKSJONSPERIODE

Fjerne begrensning på leder funksjonstid

Landsrådet vedtok med overveldende flertall at begrensningen i funksjonstid på ledervervene ikke skal fjernes.

Utvidelse fra to til tre perioder

Landsrådet var delt og gikk med 7156 stemmer mot å utvide antall perioder fra to til tre.

Nestleders funksjonstid – ubegrenset

Landsrådet vedtok med overveldende flertall at nestleders funksjonstids ikke skal være ubegrenset.

Funksjonstid nestleder settes til tre perioder

Landsrådet vedtok med overveldende flertall at nestleders funksjonstid ikke skal være tre perioder.

Funksjonstid nestleder settes til to perioder

Landsrådet vedtok med klart flertall at nestleders funksjonstid settes til to perioder.

Oppsummert - anbefaling fra LR vedrørende funksjonsperiode

Begrensning på funksjonstid og antall perioder opprettholdes som i dag, og det samme innføres for nestleder.

TARIFF

Forhandlingsmodell og bruk av a-lønnstabellen i statlig sektor

Innledning ved Gunnar Arisholm, medlem av ekspertgruppe nytt lønssystem i staten.

Noen hovedpunkter:

- Det er stor forskjell mellom trinnene på A-lønnstabellen
- Mange av forbundets medlemmer er på trinn med store sprang mellom nivåene
- Forskerforbundet har hatt fordel av A-lønnstabelkjen, spørsmålet er om det er en fordel lengre med en utvikling i retning av mer lokal lønnsdannelse
- Hvis A-lønnstabellen ikke gir oss en fordel lengre bør vi heller ikke bruke energi på å beholde den
- Vi trenger;
 - o Stiger som virker
 - o Relevante minstelønnsatser
 - o Bedre ordning for lokale tvister
 - o Bedre beregning av glidning – holde variable tillegg og endring av sammensetning utenfor
 - o Bedre kvalitet og åpenhet om tall fra KMD
 - o Fortsatt stillingskoder – men kan gjøre forenklinger og f.eks. redusere antall koder

- Utvikling i retning av økt lokal lønnsdannelse
 - o Gir utfordring ved at vi har mindre makt lokalt og mangler streikerett
 - o Asymmetri i erfaring og forhandlingsteknikk
 - o Muligheter = utvikle stiger som er lokalt tilpasset
 - o Behov: tvisteløsning må på plass, kompetanseheving av tillitsvalgte, økt kontinuitet i lokallagsstyrene.

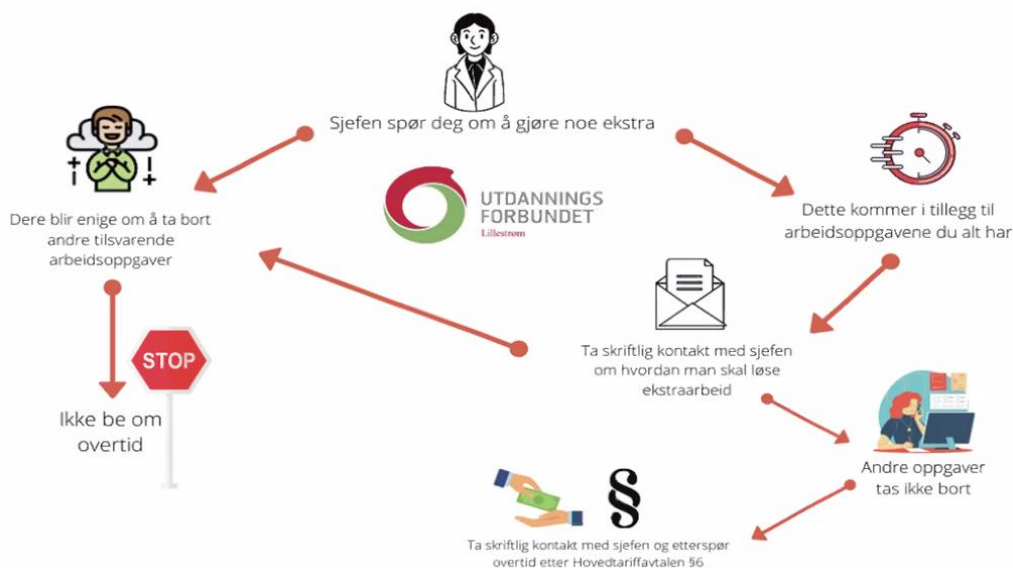
Kompensasjon for merarbeid

Innledning ved forhandlingssjef Jorunn Solgaard.

Hovedpunkter:

- Mertid og ekstrainsats og hvordan den skal honoreres
- Hvordan få riktig verdsetting av merarbeidet – under korona og generelt
- Utgangspunktet er vanlig arbeidstid – 7,5 timer og 37,5 timer og antall timer i året (1850/1950)
- Overtid: arbeidstid ut over vanlig arbeidstid må kompenseres – enten som overtid eller annet
- Kan være ulike årsaker til at man arbeider ut over vanlig arbeidstid så det er ikke alltid overtid – er det frivillig eller pålagt
- Når er det pålagt – hva skal til for at det er pålagt – er ofte stridsspørsmålet.
- Andre muligheter enn overtidsgodtgjøring:
 - o Delt dagsverk
 - o Forskjøvet arbeidstid
 - o Gjennomsnittsberegning – fleksitidsavtale
 - o Særlig innsats – lokale særavtaler – her har vi gode eksempler i noen lokallag
- Unntak fra overtid:
 - o Ledende stillinger
 - o Særlig uavhengige stillinger har som hovedregel ikke overtidsgodtgjøring
 - o Akademisk frihet – har ingenting med saken å gjøre – har med innholdet i jobben å gjøre ikke når det gjøres.
- Spørsmål – har de som er definert som særlig uavhengig høyere lønn enn de som lettere får overtid – hva kan vi gjøre med det?
- Hvor strengt er kravet til tidsregistrering – arbeidsplan er nok for vitenskapelig ansatte som dokumentasjon på oppfylt arbeidsplikt.
- Viser flytskjema om hvordan man bør håndtere spørsmål om å gjøre ekstra oppgaver.

Overtid



GRUPPEDISKUSJON

Det ble opprettet syv grupper med hver sin gruppeleder med ansvar for at diskusjonen kommer i gang, og for at det blir sendt inn en oppsummering av gruppearbeidet til ordstyrerbordet i etterkant. Hovedpunkter fra gruppearbeidet gjengis nedenfor, og fullstendig oppsummering fra gruppediskusjonen følger som vedlegg til referatet.

Spørsmål til landsrådet og til behandling i gruppene:

1. Bør man dreie forhandlingene i staten mer mot oppgjør på virksomhetene?
2. Hvis ja, hva er det viktig å foreta av endringer for å styrke de lokale partene.
3. Bør de sentrale partene forhandle andre ting enn rammen, f.eks. minstelønnssatser?
4. Hva er de største utfordringene med å legge mer av lønnsdannelsen ut på virksomhetene?
5. Har A-tabellen utspilt sin rolle?
6. Hvilke konsekvenser vil det ha å avvikle A-tabellen?
7. Hvordan sikrer vi at ansatte blir kompensert for merarbeidet i pandemien?
8. Hvordan skal vi sikre at ansatte blir kompensert for overtidarbeid?
9. Bør vi ta særlige grep for å sikre de vitenskapelige ansatte?

PLENUMSDEBATT OG RÅD

Hovedpunkter fra gruppearbeid og plenumsdiskusjon.

Gruppe 1,2 og 3 ser særlig på spørsmål 1-4

1. Bør man dreie forhandlingene i staten mer mot oppgjør på virksomhetene?
2. Hvis ja, hva er det viktig å foreta av endringer for å styrke de lokale partene.
3. Bør de sentrale partene forhandle andre ting enn rammen, f.eks. minstelønnssatser?
4. Hva er de største utfordringene med å legge mer av lønnsdannelsen ut på virksomhetene?

Gruppe 1 (Erik Dahlgren)

- Ikke klare for alt ut på virksomhetene - ønsker fremdeles en sentral del - men gjerne noe mer på virksomhetene.
- Modernisere betyr ikke nødvendigvis å ta alt lokalt – må få noe som fungerer bedre enn i dag.
- Engstelig for at dagens system ikke er vedlikeholdt, og at taper på det.
- I lokale forhandlinger når kjemper om et lønnstrinn for professor – mens akademikerne kan få 1,x lønnstrinns tillegg fordi de kan forhandle om prosentvise tillegg og ikke trinn.
- Skal forhandlingene delegeres på virksomhetene eller tas på institusjonsnivå – jo mer som skal tas lokalt og jo mer som skal tas på lavere nivå jo mer opplæring og av flere tillitsvalgte er nødvendig.
- Utfordring ved lokal lønnsdannelse: lokalt splitt og hersk fra arbeidsgiver.
- Bør kunne forhandle om lokalt fastsatte minstelønnssatser – gode erfaringer med det for stipendiater blant annet.
- Bør kunne forhandle lokalt om velfungerende lønnsstiger.
- Bør kunne forhandle om særavtaler lokalt.
- Utfordring å ivareta en rettferdig lønnspolitikk som sikrer ALLE medlemmene – og det MÅ ha noen sentrale avtaler: Som minstelønn
- Utfordring med økt lønnsbredning – er vi tjent med det?
- Utfordring ved at økt lokal lønnsdannelse gir mye merarbeid og økt tidsbruk for mange lokalt – er det effektivt?

Gruppe 2 (Tom Roar Eikebrokk)

- Fordel med sentralt oppgjør, men merker at akademikerne lykkes
- Mer lokalt krever mer av lokale tillitsvalgte og mer opplæring og mer støtte til statistikk.
- Økte kompetansekrav kan gjøre det vanskeligere å rekruttere nye tillitsvalgte.

- Før konkluderer med at mer eller alt må tas lokalt må vi først søke å forbedre dagens modell.
- Vanskelig å konkludere er konklusjonen.
- Risiko for at økt lokal lønnsdannelse kan resultere i ujevne maktforhold lokalt med fordel arbeidsgiver.
- Akademikerne lykkes tilsynelatende med lokale generelle og individuelle tillegg, og kan bruke minstelønnsprofilen lokalt – hadde kanskje hatt flere medlemmer med akademikerens avtale.
- Greiere med automatisk ordning for å slippe at arbeidsgiver bevisst styrer mot direkteinnplassering på rammene.
- Råder hovedstyret til å arbeide for en forbedret sentral forhandlingsmodell før evt. mer overføres til lokale forhandlinger.

Gruppe 3 (Bjarne Medby)

- Forhandler selv i KS – fungerer bra.
- Gruppen likevel skeptisk til å flytte mer lønnsdannelsen mot virksomhetene - vanskelig å få løfte grupper, økte lønnsforskjeller, risiko for "tryne-tillegg", mindre makt bak kravene bl.a. ved ingen streikerett.
- Styrke tillitsvalgte
- Utfordring å møte veldig skolert motpart i KS – bistand når det skjer hadde vært fint
- Mer lokal lønnsdannelse gir behov for mer støtte fra sentralt, mer skolering og opplæring, sikre likeverdige parter,
- Etablere mulighet for oppfølging og bistand i konkrete forhandlingssituasjoner.

Gruppe 4 og 5 ser særlig på spørsmål 5-6

5. Har A-tabellen utspilt sin rolle?
6. Hvilke konsekvenser vil det ha å avvikle A-tabellen?

Gruppe 4 (Inger Fløistad):

- A-tabell er viktig og gir mange fordeler, sikrer nivå og lønnsutvikling for mange. Må fornyes.
- Trinnene bør ikke være så store at en ikke kan gi hele lønnstrinn i lokale forhandlinger.
- Stor fordel med A-lønnstabellen i forbindelse med særavtaler.
- Minstelønnsseter ønskes for ulike utdanningsnivå.
- Revidere lønnsrammene viktig sammen med revidering av A-lønnstabell.
- Avvikling av A-lønnstabellen vil gi større forskjeller mellom institusjoner og sektorer.

Gruppe 5 (Ragnar Øygard)

- Er en del ulemper med A-lønnstabell – også ved at mange ikke forstår systemet – med direkteplassering og lønnstrinn og rammer.
- Noen av stigen har ikke fulgt med – 1011 på topp i LR24 ikke glede av noen opprykk – men derfra til å gå over til noe annet – åpner seg usikkerheter – hvordan ser akademikeravtalen ut – vet for lite om den.
- Gruppen er fornøyd med at det er sånn omtrent 50:50 sentralt og lokalt. Det gir noe lønnsutvikling til alle, samtidig som det gir mulighet for å heve noen spesielt lokalt – og utnytte uorganiserte del av potten.

Gruppe 6 og 7 ser særlig på spørsmål 5-6

7. Hvordan sikrer vi at ansatte blir kompensert for merarbeidet i pandemien?
8. Hvordan skal vi sikre at ansatte blir kompensert for overtidsarbeid?
9. Bør vi ta særlige grep for å sikre de vitenskapelige ansatte?

Gruppe 6 (Anders Eggen)

- Dokumentasjon av merarbeid i pandemien er sentralt, sammensatt bilde her hvor noen har avtale som sikrer godtgjøring etter særavtale fra før pandemien, mens noen har etablert avtale for pandemien.

- Til spørsmål om overtid ved tidsregistrering - er ikke ønskelig for vitenskapelig ansatte.
- Informasjon til medlemmene viktig - om hvordan forholde seg til ønske om merarbeid fra arbeidsgiver sin side.
- Bedre tilrettelegging for digital undervisning kan kanskje redusere presset.
- Kompensasjon for risiko – når utsatt for smitterisiko bør man be om kompensasjon for dette.

Gruppe 7 (Bente Skogvang)

- Spm. 1
 - o Teknisk/administrativt ansatte og ansatte som registrerer arbeidstida er kompensert gjennom overtid,
 - o De som ikke registrerer arbeidstid går glipp av mye lønn.
 - o Svært vanskelig å nå gjennom på «ekstraordinær innsats» i 2.5.3.-forhandlinger. Arbeidsgiver påpekte at for å få dette måtte det være ekstra-ekstraordinær innsats, da «alle hadde jobbet ekstra» i pandemiåret
 - o VIT har måttet sette FoU arbeid på vent, jobbet mye mer enn normalt, samtidig noen fått mer FoU tid
 - o Hjemmekontor tilrettelegging fungert godt noen steder.
 - o Store forskjeller – noen har fått kompensasjon og noen ingenting.
 - o FHI ordna forhold for de som er i utbruddsgruppen, forskere utenfor dette har måttet sette prosjekter på vent.
 - o Avspasering av overtid - Vanskelig å få fleksitidsordningen til å fungere etter intensjonen, da en ikke får tatt ut overtida
- Spm. 2
 - o Ukultur som må endres – HTA må gjelde – må kreve avklaring av lokal lønnspolitikk på overtid for VIT ang. hvorfor overtid og ekstraordinær innsats av vitenskapelig ansatte ikke kompenseres.
 - o Behov for sentrale føringer.
- Spm. 3
 - o Det er behov for særlige grep for å ivareta VIT.
 - o Kan ikke fortsette slik – de færreste får overtid – synliggjøring av arbeidstiden hadde vært en mulig løsning men mange mener at det truer «den akademiske friheten»
 - o Melde mangel på medbestemmelse til KMD.
 - o Tilleggsbevilgning fra KMD en mulig løsning, særlig utfordrende for institusjoner med lav basisfinansiering.

POLITIKK

Verdiplattform og arbeidsprogram 2022–2024.

Innledning ved nestleder Kristin Dæhli

Ekstern finansiering

Innledning ved styremedlem Belinda Eikås Skjøstad

Midlertidig ansettelse og karriereveier

Innledning ved leder Guro Elisabeth Lind

PLENUMSDEBATT OG RÅD

Som grunnlag for behandling i grupper og plenum var det utformet følgende spørsmål som landsrådet skulle gi tilbakemelding på:

Politikkdokumentene

Verdiplattform

1. Hovedstyret ber om innspill på om det er behov for ytterligere justeringer av verdiplattformen

Arbeidsprogram

1. Er det politikkområder som mangler, eller mål og tiltak som bør legges til i dokumentet?
2. Er det politikkområder som ikke bør være med, eller mål og tiltak som bør tas ut?

Gruppe 1 (Cecilie Wingerei Lilleheil)

- Ikke tid til å diskutere verdiplattform og arbeidsprogram. Opplever at vi allerede har hatt rikelig med tid til å gi innspill.
- Kan FF igjen ta opp til diskusjon om det er mulig å støtte humanitære prosjekter med lokallagsmidler? Kan FF tenke mer som LO – støtte internasjonal fagbevegelse? Mer solidaritetstenkning.

Gruppe 3 (Bjarne Medby):

- Verdiplattform:
 - o Fremstår lang og kronglete
 - o Foreslår tekst inn «Forskerforbundet skal være en miljøbevisst organisasjon som arbeider for minst mulig klimaavtrykk».
 - o Individuell eller kollektiv lønnsdannelse er verdier som bør med.
- Arbeidsprogrammet
 - o Vil vi godta premiss om at ikke økte bevilgninger?
 - o Linje 100 – De vitenskapelige karriereløpene gjøres mer fleksible med mulighet for å skifte mellom løpene. Punktet bør kanskje utdypes og gis en mer overordnet formulering.

Gruppe 4 (Inger Fløistad):

- Verdiplattform: Fokus bør dreies bort fra «konkurransedyktige» bl.a. betingelser og lønn – bruk heller attraktiv lønn.
- Arbeidsprogram:
 - o Linje 57 Er det naturlig å sammenligne oss på lønn også internasjonalt?
 - o Starlønn bør være mer konkret. Linje (69)73. Utdanningsnivå skal gjenspeiles i lønn, heller enn at det knyttes til stillingsbetegnelser

Gruppe 5 (Ragnar Øygard)

- Verdiplattformen må understreke tydeligere at Forskerforbundet mener miljø- og klimautfordringer er de største utfordringen vi står overfor. Ta gjerne formuleringer fra arbeidsprogrammet inn i verdiplattformen.
- Arbeidsprogrammet
 - o Økt basisbevilgning er spesielt viktig for instituttsektoren
 - o Linje 96-97: Må bli tydeligere på at karriereutvikling er viktig for alle stillingskategorier

Anders Eggen (gr. 6)

- Vi mener arbeidsprogrammet bør inneholde formuleringer om å redusere bruken av åremål – herunder åremål for kunstnerisk kompetanse.

Ekstern finansiering

1. Hvordan bør Forskerbundet jobbe videre i møte med dette?
2. Hvilke tiltak og argumenter?

Gruppe 4 (Gjert Anders Askevold):

- Vektlegg langsiktig forskning og fast ansettelse
- Arbeid for å begrense ekstern finansiering og økte grunnbevilgninger
- Problematisk at det bygges kompetanse for å søke midler, heller enn at det bygges kompetanse på å drive god forskning. Fokus må være på forskning og ikke anskaffelse av eksterne midler.
- Vi trenger langsiktig fri forskning med faste ansettelser, forskningsbasert undervisning krever at ansatte forsker, begrense ekstern finansiering, og konkurranse, øk grunnbevilgning, mer forutsigbarhet
- Forskerforbundet bør belyse viktigheten av grunnforskningen.
- Forskerforbundet må verne om forskningsandelen i faste stillinger.
- Det bør samles inn resultater av viktig grunnforskning som bør løftes fram og formidles.
- Politisk påvirkningsarbeid - fremhev grunnforskning og hva det er – driv folkeopplysning.

Gruppe 7 (Bente Skogvang):

- Forskerforbundet bør ha basisfinansiering som førsteprioritet.
- Langsiktighet, går mye tid på akkvisisjonsarbeid, behov for mer adm støtte til søknadsskriving
- Stor variasjon – fra Arkivverket uten ekstern finansiering – til Nordlandsforskning som har nesten bare ekstern finansiering etc. – synliggjør mangfold i institusjoner – private institusjoner opplever at de faller bort

Midlertidig ansettelse

1. Kan vi se for oss endringer i lederopplæring, lovverk eller finansieringen som vil «tvinge» gjennom bedringer?
2. Bør vi endre politikk eller virkemidler – særlig overfor helsesektoren?
3. Hva kan vi gjøre for at TV i større grad skal komme i inngrep med det nivået hvor ansettelsene faktisk skjer?
4. Det ser ut til å ha utviklet seg en praksis i UH-sektoren ved at ansatte på ekstern finansiering – og gjerne forskere – automatisk blir sagt opp når prosjektene er ferdige uten at det gjøres noen form for vurdering av mulighetene for videre ansettelse. Disse blir dermed i realiteten ikke mer fast enn tidsrammen på ett enkelt prosjekt. Samtidig er oppsigelse ved bortfall av arbeid helt reelt, det er en forutsetning for økt bruk av fast ansettelse i prosjekter og det gir arbeidstaker flere rettigheter enn ved midlertidig ansettelse. Hvordan håndtere vi denne gruppa, som potensielt er økende?

Gruppe 5 (Ragnar Øygard)

- Klarte ikke komme opp med noen ny politikk eller virkemidler i helsesektoren.
- Årlig drøfting av midlertidighet er et viktig virkemiddel – bruk det.
- Støtter initiativ for å gjøre postdoktorstillinger mer langvarige, og skeptisk til innstegsstillingene som utgjør en ny midlertidighet som kan fortrenge førsteamanuensis.
- Positiv til innstramning av postdoktorordning
- Stopp forsøket med innstegsstillinger – kun bra hvis det er et alternativ til postdoktor

Gruppe 6 (Anders Eggen)

- Bedre lederopplæring i regelverket slik at ansettelsene går rett for seg.
- Endre loven med sikte på redusert adgang til midlertidighet.
- Faste midlertidige er en viktig problemstilling som FF må arbeide videre med.
- Vi får ikke innsyn i stillingsannonser før etter at de er publisert.
- Vi har spurt om grunnlag for midlertidig ansettelse der FF mener at prosjektmidlene gis til stillinger med faste arbeidsoppgaver uten å nå frem.
- Vi kommer ingen vei lokalt i ansettelsesprosessen – kan vi få forhandlingsrett på stillingsannonser før de lyses ut?

- Åremål kunstneriske ansatte er en utfordring ved flere institusjoner – Forskerforbundet må ta dette videre sentralt – i tillegg timelærer problematikk.

Karriereveier:

1. Skal Forskerforbundet mene noe om dimensjonering og internasjonal rekruttering til forskerutdanningen?
2. Bør Forskerforbundet arbeide for nasjonale standarder og krav til ansettelse/opprykk i forskerstillinger?
3. Er det politiske grep forbundet bør ta for å utvikle karrierer og stillingsstrukturer i flere sektorer?
4. Skal Forskerforbundet også arbeide for stillinger hvor man i større grad åpner for å kunne utføre både vitenskapelige og teknisk-administrative oppgaver – for å sikre fleksibilitet både for arbeidsgiver og den ansatte?

Gruppe 1 (Cecilie Lilleheil)

- Behov for å tilrettelegge mer for utenlandske forskere.
- Verne visse plasser for norske/nordiske søkere? Kvoteplasser? En egen ordning for interne søkere, pluss en konkurranseutsatt andel plasser?
- Vi må ikke være redde for å fremstå som proteksjonistiske; det springende punkt - hva trenger vi i fremtiden; som nasjon? F.eks. behovet for høykompetente teknologer.
- Ad 2: I institutt-/UH-sektor er dette regulert allerede.
- Ad 2: For akademiske institusjoner utenfor academia ville det være godt med felles standarder.
- Ad 3: MYE arbeid som gjenstår før vi finner gode, forutsigbare stiger for forskere i ABM-sektoren
- Ad 3: Alle ansatte må ses som ressurser og tilbys systematisk karriereutvikling gjennom hele karriereløpet
- Ad 4: Positivt å kunne kombinere, men frykter at arbeidsgiver kan utnytte dette.

Gruppe 2 (Tom Roar Eikebrokk):

- Ad 1: internasjonal rekruttering er viktig for å rekruttere attraktiv kompetanse til ulike fagområder. Arbeide for at det stilles krav til ansatte om at de behersker norsk etter rimelig tid.
- Ad 2: det er en generell utfordring at det er uklare karrieremuligheter gjennom krav til kvalifisering og opprykk. Forskerforbundet bes om å kartlegge slike uklarheter, arbeide for å fjerne dem og sikre økt likebehandling.
- Ad 3: FF bør oppfordre arbeidsgiver til å se på karrierestrukturer med stillingskoder som er spesielt tilpasset ABM-sektoren.
- Ad 4: skeptisk til delte stillinger fordi det skaper uklar tilhørighet til karriereløp og dermed redusert tydelighet i grunnlaget for ansattes krav om karriereutvikling.

Gruppe 5 (Ragnar Øygard):

- Forslaget om en vei fra forskerstilling til kombinert stilling uten utlysning – åpner for at faste forskerstillinger kan bli fastere ved at personer i slike stillinger i større grad kan gjøre undervisning og andre oppgaver dersom det er en bølgedal i tilgang på prosjektmidler.

VEDTAK FRA DAG 1 – KONTINGENT

Kontingent

1. Det innføres redusert kontingent (50 %) for alle nye medlemmer de to første årene (kostnad ca. 6 mill. kr.)

Forslaget ble vedtatt med stort flertall.

2. Det innføres en redusert kontingent for alle nye medlemmer i tre år, med gradvis opptrapping (25 % - 50 % - 75 %) (kostnad ca. 9. mill. kr.)

Forslaget falt med stort flertall.

3. Det innføres en redusert kontingent for stipendiater, med gradvis opptrapping (25 %, deretter 50 % ut perioden) (kostnad ca. 1 mill. kr.)

Forslaget ble vedtatt med stort flertall.

4. Det innføres redusert kontingentsats for postdoktorer (50 %) (kostnad 1,8 mill. kr.)

Forslaget falt med stort flertall.

5. Kontingentsatsen for stipendiater reduseres ytterligere fra dagens 55 % av ordinær sats

Forslaget ble vedtatt med stort flertall.

6. Dersom du må prioritere mellom de ulike forslagene for redusert kontingent, hvilket skal prioriteres

- a) alle nye medlemmer
- b) postdoktor
- c) stipendiater

Landsrådet anbefalte med stort flertall alternativ a) «alle nye medlemmer».

Vedtektene – funksjonsperiode

1. Den sammenhengende funksjonstid i Hovedstyret må ikke overstige ni år. Den sammenhengende funksjonstid som enten medlem i Hovedstyret, nestleder eller leder må ikke overstige seks år.

Landsrådet var delt i dette spørsmålet og det var omtrent like mange stemmer for og mot forslaget.

ÅPEN POST

Ingen saker behandlet under åpen post.

OPPSUMMERING AV LANDSRÅDSMØTET

Ordstyrer takket alle for innsatsen og bidragene på Landsrådet.

Leder Guro Lind takket Landsrådet, deltakerne og alle innlederne for godt landsråd og stor digital utholdenhet, og ordstyrer Kristian Mollestad. I tillegg ble landsrådets AU takket av, og teknisk ansvarlig Anders Kihl.