Sette inn sidetall

**LLEs seniorpolitikk**

I sammenheng med behandlingen av ny utlysning av stilling i allmenn litteraturvitenskap ved LLE, har vi tre, som alle er seniorprofessorer ved faget, blitt ekskludert fra å delta på møter med diskusjoner og avgjørelser om utlysningsteksten.

I den forbindelse kontaktet vi UiBs HR-avdeling for å få informasjon om gjeldende regler og rettigheter for fast ansatte rent generelt, og i særdeleshet for oss over 65 år. Vi presenterte sakskomplekset for dem, og i tilbakemeldingen antydet HR-avdelingen at det her kan være et spørsmål om aldersdiskriminering. Vi mener, på grunnlag av informasjon vi har innhentet, at instituttet *ikke* har hjemmel i lovverket for å ekskludere oss fra møter og aktiviteter så lenge vi fremdeles er formelt ansatt på faget. I prinsippet har vi medbestemmelsesrett på lik linje med andre fast ansatte så lenge man sitter i stillingen, også i oppsigelsestiden.

I mail av 7. september til Anders Fagerjord etterlyste Mortensen på hvilket formelt grunnlag instituttleder hadde fattet sin beslutning om *ikke* å invitere oss tre til det møtet som skulle avholdes samme dag. Å frata fast ansatte muligheten til å delta i diskusjoner og beslutninger om utlysninger og andre faglige spørsmål utgjør, slik vi forstår regelverket, et angrep på vår medbestemmelsesrett som faglig ansatte ved Universitetet i Bergen.

I sitt svar i mail av 8 september henviser Fagerjord til instrukser gitt av fakultetsledelsen ved Det humanistiske fakultet, om det han kaller «faste og etablerte prosedyrer» i utlysningssaker:

«Fakultetets praksis er at fast vitenskapelig ansatte lager det første utkastet i dialog med instituttledelsen. Om stillingene som skal lyses ut skal erstatte ansatte som skal slutte, deltar ikke disse i dialogen.»

På dette grunnlaget ble det sendt ut en innkalling den 11.09.20 til møte på allmenn litteraturvitenskap mandag, 14.09, der fagstrategi og utlysningstekst for stillingen skal behandles. Instituttleder skriver i sin instruks til prosedyre for møtet at alle i fagmiljøet inviteres til å delta på et første møte kl. 12.15, der de gis anledning til «å spille inn momenter til fagstrategi». Det andre møtet, som holdes etter første møte og som ledes av instituttleder, skal være forbeholdt «fast ansatte som skal jobbe ut 2022 og lenger». Det er kun er disse fast ansatte som «foreslår en utlysningstekst til instituttleder».

Denne innkallingen med instituttleders skissering av prosedyre, ekskluderer automatisk Linneberg og Sætre fra å delta på det andre møtet, mens Mortensen avkreves en avgjørelse om når hun skal gå av med pensjon for å kunne kvalifisere til å delta. Slik vi ser det bør være den ansatte selv, og ikke instituttet og fakultetet, som bestemmer når vi skal pensjonere oss. Vi bør kunne stå fritt til å ta denne avgjørelsen, uten press fra ledelsen om å bestemme dette i løpet av en helg, og da som et premiss for å få delta på et stabsmøte, nær fire år før pålagt pensjonsalder. Vi mener denne innkallingsprosedyren til møter i vårt fagmiljø, som vi har vært en del av i mer enn 25 år, er uhørt, og at den strider mot lovverket.

Vi bestrider videre fakultetets påstand om at stillinger er direkte knyttet til navngitte personer, slik fakultetets instruks legger opp til. Stillingshjemler er knyttet til midler som fakultetet disponerer innenfor gitte budsjettrammer, som fakultetet konstant reviderer og endrer på grunnlag av forhandlinger på fakultetsnivå. Fakultetets bemanningsplan kan følgelig ikke være direkte avhengig av den enkelte – og navngitte – ansattes valgte tidspunkt for å gå av med pensjon. Med utgangspunkt i den informasjon vi har innhentet, er denne instruksen og prosedyren som instituttet legger opp til i strid med gjeldende regelverk nedfelt i personallovgivingen for faglige ansatte ved norske universitet. Regelverket pålegger instituttet å inkludere *alle* fast ansatte i invitasjoner som blir sendt ut om møter på fagnivå, som er et uformelt nivå i vår organisasjon.

Vi har forståelse for at institutt og fakultetsledelse har behov for å utarbeide planer for fremtiden, basert på informasjon om «naturlig avgang» ved aldersgrensen for de fast ansatte. Men en slik oversikt bør utarbeides på grunnlag av medarbeidersamtaler og en tillitsfull dialog mellom ledelsen og de ansatte det gjelder, og ikke ved ledelsens spekulative projeksjoner om antatt eller ønsket avgang, samt ekskludering av «eldre» fast ansatte fra å delta på møter i fagmiljøet på grunnlag av disse projeksjonene.

At instituttledelsen og fakultetsledelsen opererer med instrukser som bryter med grunnleggende rettigheter til arbeidstakere over 65 år, er en alvorlig sak. Ikke bare skaper det ubehag og frustrasjon for de ansatte det gjelder, men det bidrar også til å svekke tilliten til ledelsens profesjonalitet. I tillegg bidrar det til å skape unødvendig splid mellom «de yngre» og de «eldre» ansatte i fagmiljøet.

Vi avkrever derfor en skriftlig begrunnelse fra instituttledelsen, med forankring i gjeldende lovgiving, som redegjør for hvorfor vi tre skal ekskluderes fra å bli behandlet på lik linje med de øvrige fast ansatte på faget på grunn av vår alder. Vi akter å forfølge saken videre, og har kontaktet Forskerforbundet, Likestillingsombudet og HR-avdelingen, for på få avklart hvorvidt vi fremdeles er i besittelse av vår rett til å være fullverdige medlemmer av kollegiet så lenge vi sitter i våre stillinger.

Vi krever videre at *alle* fast ansatte i fagmiljøet inviteres til møter på faget, og at vi ikke ekskluderes på grunnlag av alder. Vi håper på forståelse for våre synspunkter og hadde satt pris på solidaritet hos våre kolleger, da samme urimelige behandling kan ramme dem selv ved neste korsvei.