

Enhet



1

Styrk den FAGLIGE organiseringa!

Fagforeningene på Universitetet og forskningsinstitusjonene er i rivende utvikling. Medlemstallet øker: NTL-avdelinga har f.eks. nesten doblet sitt medlemstall på et par år.

Deler av universitetsadministrasjonen er særlig nidkjære med å gjennomføre rasjonaliseringstiltak, holde stillinger tilbake, eller på annen måte gå på tvers av de ansatte. Overfor slikt viser foreningene i dag større styrke. Dette skyldes ikke minst at NTL og STAFO, som vanligvis har konkurrert om å oppnå fordeler bare for sine medlemmer, har opptrådt samlet.

I kampen mot EEC ble NTL-avdelinga en drivkraft. 62 % av medlemmene stemte nei ved uravstemning. Foreninga og dens tillitsmenn reiste flere ganger krav om demokratisk behandling av saka overfor LO-ledelsen og forbundet.

I høst vedtok NTL-avdelinga støtte-uttalelse for det vietnamesiske folkets frigjøringskamp. Slik markerte den seg i den opinionsbølgen som i hele folket har rettet seg mot Nixons terrorbombing.

FÅ ORGANISERT

Likevel er det fortsatt alt for få som er organisert – omlag 60 % på universitetet og nesten ingen på

forskningsinstituttene. Noen av de uorganiserte, og noen av de passive i foreningsarbeidet, mener at det ikke nytter å jobbe innen LO. De har hatt dårlige erfaringer med å få hjelp til den lokale kampen fra forbundet, de har reagert mot LO-ledelsens behandling av EEC-saken osv. Mye av denne kritikken er fullstendig berettiget, men det er ikke noen naturlov at fagbevegelsen må være slik.

NY GIV

Mange steder har LO-ledelsens udemokratiske handtering av EEC-saken nettopp gitt støtet til en ny

Forts. side 3.

7500 for VIETNAM



Foreningsfaner i spissen 19. januar.

Svært mange studenter og ansatte fra Universitetet tok del i Vietnam-demonstrasjonen i Oslo 19. januar. Demonstrasjonen var arrangert av Oslo Faglige Samorg. med støtte av Vietnambevegelsen og Solidaritetskomiteen for Vietnam, og omlag 7500 deltok.

I samband med denne aksjonen ble det på kort varsel satt i gang en underskriftaksjon og 5-kronerulling på Universitetet og Arkitekt-høyskolen. På 4-5 dager kom det inn omlag 3000 underskrifter og 16 000 kr. Dette viser at det er stort grunnlag for et kraftigere Vietnamarbeid på Universitetet.



Prisene kan få noen hver til å måpe.

Vekk med moms på mat!

Har du tenkt over at prisstigningen ikke bare betyr at du må kjøpe alle varer stadig dyrere. Men også at hver gang du får en liten »kompensasjon» i form av økt lønn, betyr det at skatten din stiger? Progresjonen i skattesystemet sørger for det. I den galopperende inflasjonen de siste åra har staten funnet sin hittil snedigste form for øking av skattene.

Det var innføringa av momsen i 1970 som for alvor satte fart i prisstigningen. Det var store protester den gangen det skjedde, og utviklinga siden viser at det var riktig å stritte imot. Momsen rammer særlig det arbeidende folket. Alle som må bruke meste-parten av lønne til daglige forbruksvarer føler dette på kroppen. Matvarene utgjør en tung byr for arbeidsfolk, særlig for større familier. Og tilsvarende for andre grupper med lavere inntekter, – som studenter. Om vi ikke skal oppleve at vår virkelige inntekt fortsetter å synke i 1973, bør vi med styrke fremme kravet: Vekk med moms på matvarer!

30. januar

Tillitsmenn for de 14 verkstedklubbene i Aker-gruppen har tatt initiativ til en times streik for kravet om fjerning av momsen på mat den 30. januar. Aksjonen har fått støtte fra Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund, Jern og Metall i Oslo og formennene i de fleste store jern- og metall-klubbene i Oslo. Den får støtte fra stadig nye grupper for hver dag som går – mens dette skrives bl.a. fra tillitsmenn i Bygningsindustriarbeiderforbundets stedsstyre for Oslo, Murernes Union, Murarbeidernes Forening, Heismontørens Fagforening, Elektromontørens forening,

og ulike bygg-foreninger i Oslo

Hittil er (vi holdt på å si: som vanlig) bare Tor Aspen-gren og LO-toppene imot.

Hva med oss

Hva kan ansatte ved Universitetet gjøre? Det bør tas opp kontakt mellom de faglige og politiske organisasjonene for å vurdere hva som kan gjøres for å trekke universitetet inn i bildet. Aksjonen vil ikke være slutt med den 30. januar.

» – Underlig hva folk finner seg i av skatt! » – slik skal en DNA-finansminister ha uttrykt seg en gang i 50-åra. Hans undring er neppe mindre i dag. Han bør ikke få dø i synden.

Forskningsinstitutt eller konsulent

Norsk Teknisk Naturvitenskapelig Forskingsråd (NTNF) er et styringsorgan som i sin tid ble opprettet på initiativ fra norsk industri. Dets formål er å koordinere industriens forskningsbehov og fordele statens midler til teknisk forskning. I rådet sitter representanter for industrien og departementene.

De ansatte ved forskningsinstituttene under NTNF opplever for tida ganske store endringer i sine arbeidsforhold. »Skal forskningsinstituttene omgjøres til konsulentkontorer i stedet for å drive nytenking?» Det spørsmålet stiller særlig forskerne seg i dag.

De generelle bevilgningene til instituttene virksomhet er skåret markert ned de siste 2 år. All virksomhet organiseres med stram styring og nitid kontroll. Flere og flere av prosjektene styres nå direkte av NTNF. Innarbeidete rettigheter tas bort og lønna synker. Ved siste justering gikk de aller fleste ned 3-4 % og mer i realdisponibel inntekt. Arbeidspresstet øker, både for forskere og administrasjonspersonalet. Alle nyansatte får bare tidsbegrenset kontrakt.

Tilstramningene går ikke bare, kanskje heller ikke sterkest, ut over forskerne. Rasjonalisering og høynet effektivitet øker i høy grad arbeidspresstet på administrasjonspersonalet. Mer arbeid på grunn av at flere og tykkere programmer og

rapporter skal skrives, at regskapsførselen blir mer omfattende osv. fører ikke til flere ansettelser. Tvert imot skal dette personalet helst minke for å senke kostnadene og styrke oppdragskonkurranseevnen. Altså mer arbeid for alle.

STÅ IMOT!

Denne utviklinga rammer ikke bare våre egne arbeidsforhold. Også forskningens innhold forandres til skade for folkets interesser. Med økt oppdragsforskning blir mer og mer arbeid overflatiske utredninger uten annen hensikt enn å rettferdiggjøre statens og monopolkapitalens politikk og utvikle enda hardere rasjonaliseringstiltak.

Det er harde tider, sier man. Forrige års budsjett ble betegnet som et ekstraordinært kriseår. Årets

budsjett blir enda strammere, og ingen snakker lenger om dette som ekstraordinært. Det er en allmenn tendens, en politikk som begrunnes med at sosialbudsjettet øker. Vi mener ikke at bevilgningene skal holdes oppe ved enda høyere skatter for folket. Derimot mener vi at storkapitalen, som selv har interesser i forskningen, må punge ut med mer.

Tilstramningene er heller ikke bare begrunnet med det stramme statsbudsjettet. De er ledd i målbevisst politikk for å endre karakteren av vår virksomhet og sørge for større effektivitet, mer arbeid og mindre penger pr. ansatt. I NTNFs langtidspan og andre utredninger om norsk forskningspolitikk er de tiltakene vi møter nå, greit beskrevet — om enn i noe rundere

formuleringer.

Styringen skal i langt sterkere grad skje i NTNF sentralt. Instituttene relative sjølstendighet må derfor undergraves, noe som enklest gjøres ved å senke sekkebevilgningene og gjøre dem avhengig av spesialbevilgninger fra NTNF og oppdrag fra andre.

Styringen av dette skjer via mer samordnede opplegg for program- og budsjettoppstilling, regnskapsførsel, avlønningsprinsipper, videreutdanning osv. Videreutdanninga skal blant annet styrke indoktrineringen. En motvekt mot dagens universitet og høyskoler og »studentopprøret»? (Kursene begynner med innføring i RMI — Rette mentale innstilling — som garanti for framgang og suksess).

HVA BØR VI GJØRE?

Det er vi ansatte ved instituttene som må ta kampen opp mot disse innstramningene. Direktørene og instituttstyrene kan nok tenkes å støtte kampen for instituttene uavhengighet, men hittil har de ikke alliert seg med de ansatte i dette.

Våre motstandere er sterke og de

styrker seg mens vi fremdeles er svake, splittet og uorganisert. Bare et forsvinnende mindretall er fagorganisert. De fleste forskerne står fjernt fra arbeiderklassens krav om solidaritet. Og vi er spredt på mange institutter med liten innbyrdes kontakt.

De ansatte ved Regnesentralen har i praksis gitt oss eksempel på at kamp nytter, og på at de ansatte samlet gikk til aksjon. De greide å hindre nedlegging av instituttet, på tross av bare lunken støtte fra ansatte på andre NTNF-institutter. Vi bør også merke oss hvilken vekt NTNF selv legger på å forebygge samlet opptreden fra de ansatte. Press mot fagorganisering (ved trusler om statsregulativ), nekting av felles overenskomster, hemmelig og individuell lønn, undergraving av sjølstendighet og indoktrinering på kurs, undertrykking av politisk debatt (skjedde i EEC-spørsmålet bl.a.)

Det er NTNF som frykter oss!

ENHET OG ORGANISASJON

Vår styrke er betinget av samlet opptreden og slagkraftig organi-

Hvorfor gå MLG-sirkel?

MLG har utgitt en ny studiesirkel i marxismen-leninismen, Mao Tsetungs tenkning. Den behandler på 8 møter de viktigste delene av den kommunistiske teorien, og er i løpet av det siste halvåret gjennomgått av tusener av MLGs medlemmer og sympatisører. Vi har intervjuet en preparant som begynte på studiesirkel før jul.

— Hvorfor ville du bli med i MLGs nye studiesirkel?

— Jeg har sittet på gjerdet temmelig lenge nå. Ble mer og mer

forbanna på saker som skjedde. Syntes jeg måtte ta konsekvensen av de meningene jeg hadde. Jeg har vært skeptisk til en viss hard tone i ml-bevegelsen, pluss all beinflyging. Men hovedsida ved ml-bevegelsen ble likevel den riktige politikken og de mange bra initiativene som ble tatt. Jeg syntes jeg måtte gjøre noe.

— Synes du studiene hjelper deg på noen måte. — Hva får du ut av det?

— Jeg har lært en masse. Noe av det viktigste er at jeg nå ser sammenhengen i de viktigste sakene, at kommunistenes politikk virkelig er for folket og at folket har alle muligheter for å ta makten og bygge det sosialistiske samfunnet. Men vi trenger større slagkraft enn vi har i dag. Jeg tror det nye kommunistiske partiet vil fylle en slik oppgave. Jeg håper det. Da blir mitt eget lille bidrag ikke håpløst og planløst.

— Hvordan kom du i gang med å studere?

— Jeg henvendte meg til en ml-er jeg kjenner. Jeg var litt redd for å komme sammen med mange flinke studenter — da ville jeg blitt stum som en østers. Men det viste seg at jeg kunne delta i en sirkel der vi er bare ansatte. Jeg sier ikke det fordi jeg er imot studenter, men det er så viktig at vi går ut fra våre egne erfaringer og problemer i studiesirkelen. Så jeg tror det er en bra ting med små sirkler av denne typen.

— Hvorfor sier du at ditt bidrag er så lite?

— Ærlig talt. Jeg er litt opp i årene, har full jobb, og kan ikke springe rundt med tusen verv og oppgaver. Jet tror MLG må legge om arbeidsstilen om jeg skal bli medlem av partiet.

Jeg har lyst til å si noe til slutt. Jeg er tillitsmann for dem jeg jobber sammen med i mange saker. Jeg prøver å representere dem ved at jeg snakker deres sak og konfererer med dem om alle viktige saker. Jeg synes det er et positivt trekk ved ml-bevegelsen som de aldri må gå ifra: Grasrota er viktigst, der er folket.

BARNEHAGENE: N

Slik er situasjonen: 2500-3000 ansatte ved Universitetet i Oslo disponerer tilsammen 107 barnehageplasser. Villa Eika og Arkitektbrakka har 71 plasser for barn i alderen 1 1/2-7. Blindern Barnestuer 36 plasser for alderen 3 mnd.-2 1/2 år.

De to første finansieres av foreldrepenger og kommunal støtte, den siste av foreldrepenger, Samskipnaden og Universitetet. Universitetet står for lokaler, reingjøring o.l. alle steder. Blindern Barnestuer drives av et styre av foreldre og faglig ansatt personell. Det tilfredstillende ikke kommunens normer for bemanning, og mottar derfor ikke kommunal stønad.

Behovet

Grundige opplysninger om behovet for barnhageplasser mangler. Den såkalte Fenstadkomiteen ble oppnevnt i 69 og skulle utrede behovet. Det ble sendt ut et spørreskjema til alle ansatte i all hast. Med kort svarfrist og uten purring svarte 274 familier med i alt 427 barn under 7 år. Det er umulig å si noe sikkert om behovet utifra disse tallene, men det er antakelig omlag det dobbelte av hva tallene antyder.

Av undersøkelsen ser det ut som langt flere vitenskapelig ansatte har svart enn av de øvrige. Praksis viser også at langt flere vitenskapelig ansatte faktisk søker plass for sine barn. Det henger sammen med at vitenskapelig ansatte, særlig folk i rekrutteringsstillinger, blir prioritert. Mange ikke-vitenskapelige regner det for håpløst å få plass, og søker ikke en gang.

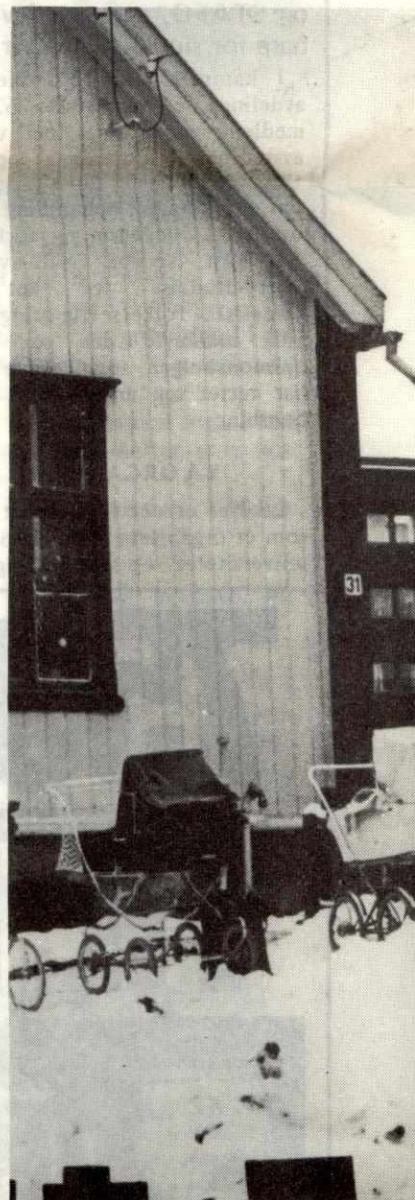
Hva er gjort?

Universitetet har gjort en del med saka, særlig Personalavdelinga. De siste 4 år har Universitetet søkt om penger til bygging, og de siste 2 år til drift av barnehager. Blankt avslag fra staten hver gang. Universitetet har måttet bruke av en administrativ sekkebevilgning for å »trikke» penger til barnehagene. Når det gjelder 5 mill. til UD's EEC-propaganda, eller millioner i investeringsstøtte til industrien, tar staten gjerne på seg spanderbuksene, men når det er snakk om barnehager for de ansatte, da er det stopp!

Universitetet kunne kanskje godt ha gjort mer med saka enn det som er gjort. Men det er også viktig at organisasjoner og grupper på Universitetet tatt opp saken — det har ikke skjedd ennå.

Hva må gjøres?

En første forutsetning for å skape bevegelse blant alle ansatte i barnehagesaken, er at det blir slutt på den usympatiske privilegeringa av vitenskapelig personell. Det er uholdbart når Universitetet prøver å forsvare ordninga med de store kostnadene med utdanning av det vitenskapelige personellet. Alle grupper ansatte er like nødvendige ved Universitetet, og skal ha samme rettigheter. Slike forhold virker til generelt å skape misstemning mel-



lom ulike deler av personellet ved Universitetet. På NTNF-instituttene 2 barnehager på Gaustad-jordet prøver NTNF å presse gjennom liknende diskriminerende ordninger. Det bør ikke lykkes.

Erfaring viser at det gjennom kamp kan vinnes framgang i denne saka. Ansatte ved Statens institutt for folkehelse og ved Rikshospitalet har oppnådd resultater. Det må utbygges en allianse mellom universitetet, de ansattes tjenestemanns-organisasjoner, politiske partier og



Viktigere

enn noensinne!

Støtt aksjonen

1/2 mill. til PRR

Postgiro 210826

Enhet

Denne avisa kommer nå for første gang med et nummer skrevet av marxist-leninister og sympatisører ansatt ved universitetet og forskningsinstituttene. Til nå har studentene vært så å si enerådende i politisk organisering på Universitetet. Vi håper at denne avisa kan bidra til en styrking av det politiske livet og av interessekampen blant de ansatte.

Innlegg og kritikk mottas med glede.

Redaksjonen

Kontor

sering. Vi må overvinne splittelse og mangel på organisasjon.

Personalforeninger, kontaktutvalg og lignende organer kan aldri bli slagkraftige redskap selv om de har kunnet gjøre noe og er bedre enn ingenting.

Et eksempel på videre organisasjon var kampen mot EEC-medlemskap. Der samarbeidet vi på tvers av institutter, politiske og faglige skillelinjer, om et felles opprop.

MLG mener at også forskerne bør organisere seg i vanlige fagforeninger og stille seg solidarisk med alle andre lønsmottakere. Men foruten vanlige krav om at vi må få beholde reallønna og de arbeidsbetingelsene vi har i dag, mener vi at fagforeninga må drøfte konsekvensene av de dårlige bevilgningene til Universitetet og forskning og reise budsjettkrav som kan sikre forsvarlig forskning og arbeidsforhold for forskerne.

- Nei til åremålsstillinger!
- Nei til tidsstudier på tankearbeid!

DE MÅ JØRES!



grupper ved universitetet. Det gjøres ikke i en håndvending, men kontakten må tas opp og arbeidet må begynne nå. Vi må også forene oss med, og støtte, liknende tiltak i andre statsinstitusjoner. NRK er et eksempel.

Denne artikkelen er ment som et første tiltak fra MLGs side for å belyse barnehagesaka. Vi mangler mye kunnskap om den. Men saka er for viktig til at vi kan la den ligge til vi vet alt. Vi vil følge den opp i fagforeninga, overfor Universitetet og de politiske organisasjonene.

Styrk den FAGLIGE organiseringa!

Fortsatt fra forsida:

giv i foreningsarbeidet. Nye, mer progressive og mer arbeidsføre ledelser har mange steder kommet til i foreningene.

Det har alltid vært to hovedlinjer innen norsk fagbevegelse: En kamp- linje og en samarbeidslinje. Siden de fleste progressive tillitsmenn ble rensket bort under kommunisthysteriet i 50-åra, har samarbeidslinja stått temmelig enerådende i ledelsen på nesten alle plan i fagbevegelsen. Kampen for de ansattes interesser vek for samarbeids- prat. Alt som var progressivt ble undertrykt, og medlemmene og foreningene ble passivisert.

I dag skjer det på mange måter en vårløsning i fagbevegelsen. Kamp- retningen er atter i framgang, og alle som har holdt seg borte fra fagforeninga utifra misbilligelse med Aspengren & co bør i dag finne sin plass i det som skjer.

Det dreier seg ikke bare om å velge kampinnstilte folk inn i foreningstyrene. Det gjelder å gjen- reise selve foreninga, blåse liv i motene, aktivisere medlemmene, få i gang studier, ta opp alle saker som er viktige for de ansatte osv.

Samarbeidsfolkene og DNA- spissene har ofte oppført seg som om de eide fagbevegelsen. Vi kommunister er mot at fagbevege- sen skal være personers eller par- tiers eiendom. Vi engasjerer oss ikke faglig for å «overta» foreninger, og vil motsette oss at andre gjør det. Innen foreningene er det ulike syn på mange saker, og slike ulike syn bør også komme fram i styrene.

NTL OG STAFØ

Splittelsen mellom NTL og STAFØ har sitt utspring i disse problemene. Mange borgerlige har mislikt LOs samarbeid med NDA, og mange har også ment at NTL-kontingenten var urimelig dyr, og at en fikk lite igjen for pengene. Mange steder har også STAFØ vært vel så pågående i lønnsforhandlinger som NTL. Derfor er det ikke riktig å kalle det for et «gult» forbund – dvs. en streikebryterorganisasjon.

Vi kommunister mener at DNA misbruker sin dominans i fagbe- vegelsen, men at det likevel er ønskelig med bare en fagbevegelse. Vi mener at motsetningen mellom kamplinja og samarbeidslinja er mer

viktig enn de partipolitiske mot- setningene som har virket splittende i fagbevegelsen. Og vi mener ikke minst: *Det at vi har DNA-dominans i LO-ledelsen avskjærer oss ikke fra å utvikle vår lokale fagforening til et redskap for våre interesser.*

FORENINGA I SENTRUM

Foreningene har i dag, trass framgang, mange problemer. Mange medlemmer er passive. Det at det fins to foreninger, bidrar til at enkelte som er misfornøyd lett springer over til den andre, eller saboterer foreninga si på andre måter, i stedet for å ta sakene opp til debatt.

Når foreningene, dvs. tillits- mennene, har konkurrert om å skaffe personlige opprykk for sine medlemmer, og om å få valgt «sine» til ulike organer og utvalg på universitetet, fører det til at med- lemmene blir avhengige av tillits- mennene. Det hemmer debatt og kritikk og virker passiviserende.

Og det er også på mange måter bra tillitsmenn som sitter og stuller med sakene for seg selv, og ikke vil eller makter å trekke med med- lemmene. Dette har sikkert også sammenheng med rivaliseringa mel- lom NTL og STAFØ.

Disse tingene viser at det er nær sammenheng mellom å blåse liv i det indre livet i foreningene, og det å bedre forholdet og samarbeidet mellom dem.

FOR STØRRE ENHET

Vi har splid mellom NTL og STAFØ. Og dessuten er det bare NTL som har en forening for alle stillingsgrupper. De andre beholder skarpe skiller mellom dem. Vi tror dette er med å skjerpe motsigelsene blant personalet på universitetet og bare tjener vår motpart.

Riktignok har vi ofte motstri- dende interesser. Den ene gruppe kan skape merarbeid for den andre, og de store lønnsforskjellene og hele karrieresystemet på universi- tetet gir nok grunnlag for det. Men i samme forening kan vi diskutere og støtte hverandres krav, løse mot- setninger innad og stå sterkere utad.

I dag må vi i første rekke styrke foreningene og styrke samarbeidet mellom dem. Først og fremst er det jo kampefelleskapet som teller, ikke den organisatoriske enheten, slik sosialdemokratene ofte synes å tro.

Det vi har valgt å kalle løsarbeidere, er det store an- tallet engasjert personell som gjør mange viktige jobber på Universitetet. En av disse grup- pene er de ca. 30–40 bok- henterne på Universitets- biblioteket. Stillingene de har kan vi dele i to kategorier:

- Bokhenter i hovedbygget på Drammensveien – lønns- klasse 6².

- En slags betjenter (de har egentlig ingen tittel) på biblio- tektjenestene rundt om i byen – lønnsklasse 7¹. Felles for disse stillingene er at de er bemannet av folk som jobber halvdag. De fleste studerer ved siden av denne jobben.

Den gruppa jeg har nevnt er verken betjenter eller kontor- assistenter, – og faller følgelig utafør enhver opprykkstige. Det er ikke opprettet noen faste stillinger

innen denne gruppa, så sjøl om de ønsker det, kan de ikke bli fast ansatt.

Ofte kan nye folk bli engasjert bare for noen måneder. Altså er gjennomtrekket stort og det finnes alltid nye studenter. Vanligvis går det slik for seg: Man tar jobben i hui og hast (jeg trenger penger øyeblikkelig) – blir der noen måneder – blir misfornøyd med lønna – og så blir det til at en slutter.

Gjennomtrekket fører i hvert fall til to ulemper: Nye og uprøvde folk jobber seint, låntakerne må vente lenge før de kan få bøkene. Nye folk må læres opp. Det betyr ekstra belastning for resten av personalet, både de engasjerte og de fast ansatte. Resultatet blir mye løping og såre føtter. Utifra dette tjener hverken biblioteket, de ansatte eller lånerne på «gjennomtrekken». Det

Enhet

utgis av MLG ved Universitetet, Arkitektthøyskolen og forskingsinstituttene i Oslo. Ansvarlig: Jo Wennesland

SAMHOLD GIR STYRKE

Norsk Teknisk Naturvitenskapelig Forskningsråd (NTNF), og Universitetet i Oslo er de største arbeids- giverne innen forskning og høyere undervisning i Norge. Sammen beskjeftiger de ca. 5000 personer. Arbeids- forholdene på Universitetet, Arkitektthøyskolen og NTNF-instituttene kan arte seg nokså forskjellig, men det er også en del likhetspunkter.

For det første at vi alle rammes av statens drastiske nedskjæringer av bevilgningene de senere år. Arbeidsforhold er truet, som vi tidligere har betraktet som gode, trygge, preget av frihet og hensyn til de ansattes velferd.

Reallønna for de høytlønne synker. Og de store gruppene med lave lønninger og få eller ingen opprykksmuligheter, ser lite resultat av de såkalte lavtlønnsoppgjørene. Vi må ta kampen opp for et skikkelig indeksoppgjør, og for å fjerne de verste misforhold som skat- tesystemet skaper for svakt stilte. I første omgang gjelder det momsen på matvarer.

MOTSETNINGER

Alle ansatte ved institu- sjonene har det til felles at deres interesser først og fremst trues av staten og de kapital- krefter den representerer. Men det er også et felles trekk at det hersker forholdsvis store mot- setninger mellom ulike grupper av ansatte, og ofte liten soli- daritet mellom enkeltpersoner. Samhold og solidaritet har alltid vært viktig for arbeider- bevegelsens styrke. Derfor er det til stor skade at monopol- kapitalens splitt- og hersk- taktikk ofte har hatt god grobunn i universitets og forsk- ningsmiljø.

En viktig ting som splitter, er motsigelsen mellom på den ene side studenter og vitenskapelig personale og på den andre det ikke-vitenskapelige. De første var tidligere sterkt knyttet til

overklassen i samfunnet – til embetsstand og industriherrer. De som i dag har interesse av å skape splid i universitets- og forskningsmiljø, spiller på å opprettholde disse forestil- lingene. Studenter og radikale intellektuelle søkes framstilt som busemenn.

Hardt press og knappe bevilg- ninger skjerper lett slike mot- setninger. Det blir vanskeligere for lærere, kontorphonale, og alle de andre som har jobben med å holde det hele gående. I trange tider blir det også lett slik at enkeltpersoner og insti- tutter glemmer de felles inter- essene til fordel for jag etter karriere eller begunsting av snevre gruppe-interesser.

ENHET

Dyrker vi slike motsigelser vil det svekke muligheten for å forsvare de felles interesser som tross alt er de viktigste. Styrke vokser ut av samhold, det var tydelig i kampen mot EEC-medlemskap, og det er vel dette som i den siste tid har gjort det mulig å samle en langt mer slagkraftig front mot USAs krig i Vietnam enn det har lyktes tidligere.

Foran oss ligger nå kamper som krever av oss at vi utvikler samholdet, rydder av veien uenighet i uvesentlige spørsmål. Dette gjelder ikke bare våre holdninger. Enheten må også gi seg utslag i at vi organiserer oss bedre. Det vil si at flere organiserer seg, at vi styrker organisasjonenes kampkraft, og at vi utvikler samarbeidet mel- lom organisasjonene.

Sårbeinte løsarbeidere

gjør derimot staten som slipper å opprette nye stillinger og heller lar det skure og gå med stadig nytt personale. For å rette på dette står vi – det engasjerte personalet på UB – oss sjøl nærmest.

NOE MÅTTE GJØRES

Diskusjonene oss imellom viste at den største misnøyen gjaldt lønna, men den var det vanskelig å gjøre noe med i første omgang. Men etter hvert som vi jobbet med sakene, fant vi også ut at vi svevde i total uvitenhet om de rettighetene vi hadde som engasjert personale i statens tjeneste.

Har vi f.eks. krav på lønn under sykdom? Har vi rett til å ta opp lån i Statens pensjonskasse? Dette og liknende problemer prøver vi nå å komme til klarhet i. Det har vist seg at praksis var forskjellig på de

enkelte avdelingene. Minstekravet vårt er at når en begynner på universitetet, skal en med en gang få et skriv om de rettighetene en har.

Til slutt vil vi trekke opp noen punkter som kanskje kan tjene som et videre arbeidsprogram.

1) Lavtlønnsgruppene på Univer- sitetet bør intensivere arbeidet for å bedre lønnsforholda.

2) Ingen må engasjeres for mindre enn 1 år.

3) Det engasjerte personalet må få muligheter til fast ansettelse.

4) Det engasjerte personalet i lavtlønnsgruppene på Universitetet bør danne egen gruppe innen Tjenestemannslaget på Universi- tetet.

Løsarbeider

HVORDAN ER UNIVERSITETET SOM ARBEIDSPASS?

**Kontor-
assistent
22 år:**

Hvordan er det egentlig å jobbe på Universitetet? Hvordan er arbeidsgiveren og arbeidsforholdene? Universitetet i Oslo er en svær arbeidsplass, og har ansatte i en mengde ulike yrker og jobber. Vi har snakket med noen av dem for å høre deres syn på Universitetet som arbeidsplass.

— Hvordan er det å jobbe på Universitetet?

— Jeg har ikke jobbet andre steder, så jeg har ikke noe å sammenlikne med. Men jeg synes det er greit. Lønna er riktignok for lav, og det er vanskelig å rykke opp. Jeg har vært her i noen år nå, og jeg kjenner til andre som har vært her i 8 år uten å rykke opp.

— Hva med velferdstiltak, barnehager o.l.?

— Jeg vet at Universitetet arrangerer turer til forskjellige steder en gang iblant. Jeg tror ikke det er så lett å få ungene sine inn i barnehagen hvis en ikke har spesielt vanskelige forhold. Dessuten går de vitenskapelige ansatte foran de ikkevitenskapelige. Vi har også boligkomiteen som prøver å skaffe de ansatte boliger. Det burde det satses mer på synes jeg. Også her blir de vitenskapelige prioritert. En ting jeg synes er bra er at vi har full lønn under sykdom.

— Hva med kontakten med andre grupper og solidariteten mellom gruppene?

— Jeg har ingen kontakt med andre grupper enn de jeg jobber sammen med. Daglig har jeg også liten kontakt med min egen gruppe. Vi er så få her jeg jobber. Jeg tror solidariteten mellom gruppene er bra.

— Hva synes du om fagforeninga?

— Jeg har ikke vært medlem av NTL så lenge. Vi har heller liten kontakt med tillitsmenn, men det kan sikkert forbedres.

— Hva synes du om studentene?

— Jeg har ikke noe å utsette på studentene. Avisene skriver sikkert mye uten å ha undersøkt først. Jeg tror at de fleste studenter sliter både med studier og økonomi.

— Tror du de mener det alvorlig med politikken sin?

— Ja, det tror jeg.

har ikke den samme egenskapen, vi henger for mye igjen i det gamle. Ungdommen har en selvstendighet i meninger som det står respekt av. Verden regieres av gamlinger. Ungdommen slipper ikke til før dem er blitt gamle. Dette er garnt. Jeg respekterer og ser opp til ungdommen. Jeg har stor forventning til ungdommen. Det er den viktigste krafta for framtida. Dette betyr selvsagt ikke at de gamle skal »på skraphaugen». Vi har bruk både for de eldres erfaring og ungdommens glød.

— Mener du at studentene har hatt stor innflytelse på denne utviklinga?

— Ja, absolutt. De har gått i spissen. Studentene i dag kommer ikke bare fra overklassen, men mer og mer fra alle lag i samfunnet. Det er disse studentene som har vært drivende.

— Er det noen kontakt mellom studentene og ansatte her hvor du jobber?

— Mitt inntrykk er at de ansatte har liten kontakt med studentene. Det er vel ikke noe rart med det? For min egen del synes jeg det ville være fint å komme sammen med andre og diskutere politikk. Vi kunne lage en politisk klubb eller noe sânt. Der kunne vi ta for oss aviser, diskutere aktuelle saker, konkrete saker uten for mye teori.

Vi kan si at vi har vanskelig for å se sannheten i øynene ved de forhold som er i vårt land. Men glem ikke at vi er bare en del av verden som blir og er mer avhengig av den øvrige. Hva er så grunnen til at verdensforholdene fortsatt skal være så vanskelige å løse til det bedre for menneskeheten? Jo, det er det politiske som rår denne verden. De kriger som nå føres, og som har vært ført siden siste verdenskrig, en ren politisk krig, krig som føres mellom to systemer i denne verden. Det ene systemet vil seire over det andre.

— Det drives mye politikk på universitetet, av grupper og organisasjoner. Klarer du å følge med i det alt sammen, og har du kontakt med noen av gruppene?

— Jeg prøver å holde meg ajour. Jeg har jo en del kontakt med dere, men jeg diskuterer politikk med alle jeg treffer, arbeidskamerater og andre.

— Hvordan er arbeidsforholdene for dere maskinfolk?

— Det har vært mye både og. Mye å gjøre på forskjellige steder. Det blir mye flying. Vi har et meget godt forhold til den tekniske driftsavdelingen, et godt kameratslig forhold. Det betyr mye.

— Hvordan er det med organiseringa blant dere, i fagforening og sânt?

— De fleste står tilsluttet ingeniørforeninga. Ellers er alle jeg jobber sammen med fagorganisert i Tjenestemannslaget avdeling 12.

— På universitetet har vi to organisasjoner, STAFO og NTL. Det har vært og er vel fremdeles en del motsetninger mellom disse. Har du noen synspunkter på det?

— Det er riktig at det har vært en

del rivalisering mellom STAFO og NTL. Men det har vært en utvikling i det siste til mer samarbeid. Det ser jeg på som gledelig. Vi må kunne samarbeide og nærme oss hverandre. Det vil gi oss mer styrke.

Betjent

— Hvordan synes du det er å jobbe på Universitetet? Denne gang stiller vi spørsmålet til en betjent, 30 år.

— Det er greit å jobbe på Universitetet i motsetning til i private firmaer. Vi har bedre arbeidsforhold, mer frihet, en kan bedre disponere tida sjøl. Arbeidstida er også bra, men lønna er jeg misfornøyd med. Det blir stadig trangere forhold her på universitetet. Nedskjæringene er store. Det er næringslivets interesser det først og fremst blir tatt hensyn til.

— Hva med velferdstiltak, barnehager o.l.?

— Vernetjenesten gir lite opplysning om hva de driver med. Jeg har bruk for ørebeskyttere og bare tilfeldigvis fikk jeg høre at det kunne vernetjenesten skaffe meg. Ellers har jeg ikke noe kjennskap til velferdstiltak ved universitetet.

— Hvordan synes du forholdet er til overordnede, hva med kontakten med andre grupper, og solidariteten mellom gruppene?

— Forholdet til overordna er bra, bortsett fra at enkelte tillegger seg litt stor makt. Jeg har liten kontakt med min egen gruppe. De jeg har kontakt med er de jeg jobber sammen med. Jeg tror det er dårlig med solidariteten mellom gruppene, men det er vel noe som har med miljø og oppdragelsen å gjøre.

— Hva synes du om fagforeninga?

— Jeg er ikke organisert. Jeg har liten tillit til LO. Det koster mye uten at vi får noe igjen for det. Men i prinsippet mener jeg at en bør organisere seg.

— Hva synes du om studentene?

— Det er nok ikke riktig det avisene skriver. De fleste studenter har nok sitt å slite med. Men de kan virke litt høye på pæra.

— Tror du de mener det alvorlig med politikken sin?

— Det gjør de nok så lenge de er studenter. Men jeg tror ikke at de vil fortsette med å arbeide for arbeiderklassens og folkets interesser når de blir ferdig med studiene og kommer i høye stillinger.

Bibliotekar

Vi har snakket med en bibliotekar som har eneansvaret for en underavdeling av Universitetsbiblioteket. Hun har større arbeidsområde enn vanlig for bibliotekarer, — må være sin egen kontordame og bud. Men det oppveies av friheten til å disponere tida og arbeidet sitt sjøl.

— Hvordan synes du kontakten er med andre ansatte og studentene?

— Kontakten med de andre på instituttet er god, både med lærere, studenter og andre ansatte. Men jeg savner nok litt den jevne faglige kontakten en har på større arbeidsplasser. Jeg trives godt og deltar mye i studentaktivitetene på instituttet.

— Hva synes du om studentene?

— Studentene ja, de er OK de jeg kjenner. Alt snakket om at de bare drikker øl og sânt istedenfor å lese, synes jeg er bare tøys. Jeg har inntrykk av at de jobber temmelig iherdig. Men de må jo få leve litt også! Skulle en vente til en var 30

med å leve, ville en sikkert ikke vite hvordan, en gang.

— Er du med i noen fagforening?

— Jeg er organisert i NTL, men jeg har ikke hatt noen videre kontakt med organisasjonen. Jeg trodde lenge at møtene der var »bare for menn med grå dress», men nå har jeg oppdaget at det ikke er sânt. Jeg kan tenke meg å delta mer aktivt. Men jeg synes at organisasjonen har vist liten interesse for lønnsforholdene til bibliotekarer. Statsbibliotekarforeningen (EL) har tatt et slikt initiativ. Det er litt merkelig at NTL ikke har gjort noe tilsvarende. Jeg er nå i lønnsklasse 12 og mener at avansementsmulighetene er altfor små. Dette gjelder for øvrig bibliotekarer generelt, i og med at det er bevilget til så få stillinger i høyere lønnskasser.

— Hva med velferdstiltak, barnehager o.l.?

— Jeg har inntrykk av at velferdsutvalget gjør en del for de ansatte. Men selv har jeg ikke deltatt på noen av deres arrangementer.

BLI MED PÅ STUDIER



MLG som i løpet av 1973 vil opprette et nytt kommunistisk parti i Norge — har utgitt en ny grunnsirkel i den vitenskapelige sosialismens teori.

Sirkelen baserer seg på fem kortfattede hefter som bl.a. tar opp:

- Klassemotsigelser i Norge.
- Hva er utbytting?
- Imperialismen
- Forslag til program for revolusjonen i Norge.
- Proletariatets diktatur.

Kontakt en ml'er du kjenner på jobben eller hjemstedet, kontakt MLGs stands, eller skriv til Klassekampen, postboks 6179, Etterstad, Oslo 6.

KLASSEKAMPEN

Avisa til MLG

KLASSEKAMPEN, POSTBOKS 6179, ETTERSTAD, OSLO 6, POSTGIROKONTO 20 66 99.

Abonnementpriser: 1/1 år kr. 60.- 1/2 år kr. 35.- 3 mnd. kr. 18.-

Nytt fra



— D.N. Pritt: Øyenvitne ved Moskvaprosessene. Kr. 4.-
— MLGs studiesirkel — hefte 4. Kr. 3.
— Studieplan for MLGs studiesirkel, møte 4-8. Kr. 1.
— Ismail Kadaras: Bryllupet. Roman fra Albania. Kr. 24.

— Norge sa nei. LP. Syngespill om kampen mot EEC. Kr. 40.
Kan bestilles fra Forlaget Oktober, boks 8379 Hammersborg, Oslo 1. Postgiro 20 96 78. Bankgiro 6022.05.15721.

Maskin- sjef

Vi intervjuer maskinsjefen på Nedre Blindern. Han har jobbet på Universitetet i 7-8 år. Tidligere har han vært maskinsjef til sjøs siden før krigen. Han har lang politisk erfaring, en erfaring vi kan dra nytte av bl.a. i arbeidet på Universitetet.

— MLG på Universitetet skal gi ut en avis. Der skal vi bl.a. ha en del intervjuer med ansatte om arbeidsforhold, forholdet studenter-ansatte osv.

— Jeg vil snakke om ungdommen, og da mener jeg all ungdom under ett. Hvorfor reagerer ungdommen? Ungdommen er mer opplyst enn den noen gang har vært. De ser rettenskapen rundt seg tydeligere enn vi gamle gjør det. Vi