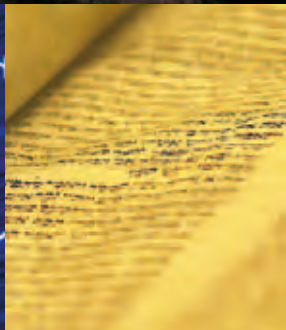
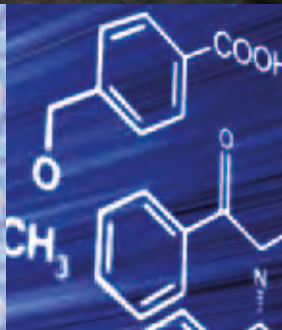


kunnskap gir vekst

Stipendiat? *Kjenn dine rettigheter!*

Forskerforbundets introduksjonshefte om lønns- og arbeidsvilkår for stipendiater



Innhold

1 Lover og andre bestemmelser som regulerer ansettelsesforholdet for stipendiater	side 4
2 Tilsettingsvilkår	5
2.1 Arbeidsavtale	6
2.2 Doktorgradsprogram	6
2.3 Lengden på tilsettingsperioden	6
2.4 Forskerutdanning og pliktarbeid	7
2.5 Bør man påta seg andre arbeidsoppgaver?	8
2.6 Permisjon, fravær og forlengelse	8
2.7 Arbeidsgiver- og personalansvar	9
Forskrift om ansettelsesvilkår	10
2.8 Når ansettelsesperioden er over	12
2.9 Arbeidsledighet etter endt periode	12
2.10 Spesielt for stipendiater tilsatt i privat sektor	13
3 Lønn	14
3.1 Stipendiater i hovedtariffavtalen (HTA) i staten	14
3.2 Stipendiat 1017 og lønnsinnplassering	15
3.3 Stipendiat 1378 og lønnsinnplassering	16
3.4 Lønnsfastsettelse ved stipendiatperiodens begynnelse	17
3.5 Lønnsøkning og forhandlinger underveis	18
3.6 Stipendiat utenfor statlig tariffområde	20
4 Statens pensjonskasse – pensjon og lån	21
5 Forskerforbundet – din fagforening?	22

Kjære stipendiater!

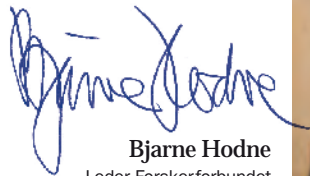
Det er bred politisk enighet om at forskningsinnsatsen i Norge skal trappes opp, og det vil i framtida være behov for flere personer med forskningskompetanse – ikke bare ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter, men i høy grad også i offentlig forvaltning, organisasjonslivet og det private næringsliv.

Med grunnlag i den kompetansen dere får under forskerutdanning er det nettopp dere som skal drive forskningen i Norge videre. Det er dere som igjen skal utdanne nye studentgenerasjoner og veilede nye forskerrekutter, det er dere som skal fornye og forbedre offentlige tjenester, det er dere som skal besørge innovasjon og verdiskapning. Spennende arbeidsoppgaver venter dere både i løpet av stipendiatperioden og i ettertid. Det bør gjøre dere ettertraktet og verdsatt. Vi vet at det ikke alltid er slik.

Forskerkarrieren kan være ualminnelig lang fram mot fast tilsetning, og mange finner ikke relevante forskerstillinger utenfor akademia. Som forskerrekutter kan dere komme ut for perioder med stort arbeidspress og til dels dårlige arbeidsvilkår. Noen av dere vil kanskje oppleve problemer med veiledningen eller arbeidsmiljøet der dere er tilsatt, eller bli overlesset med arbeidsoppgaver. Andre kan mene seg forbigått eller marginalisert uten nødvendig oppfølging fra arbeidsgiver. Og ganske mange føler seg akterutseilt lønnsmessig.

I slike situasjoner er det greit å vite mer om hva som er gjeldende rett og hvordan vilkårene kan bedres. Derfor har vi laget dette introduksjonsheftet. Vi håper dere finner det nyttig, men også at dere vil stå sammen som medlemmer i Forskerforbundet. Vi organiserer over 2000 stipendiater, som utgjør over 11 prosent av medlemsmassen vår. Følgelig er vi svært opptatt av stipendiatene og vil fortsette å arbeide for deres rettigheter og vilkår. Det kan dere lese mer om i vårt arbeidsprogram og i *Handlingsplan for stipendiater* som finnes på våre nettsider.

Med ønske om en framgangsrik stipendiatperiode,



Bjarne Hodne
Leder Forskerforbundet



1. Lover og andre bestemmelser som regulerer ansettelsesforholdet for stipendiater

- Arbeidsmiljøloven (aml.) er en overordnet lov som gjelder for både statlig, privat og kommunal sektor. Loven definerer en del felles rettigheter arbeidstakere har i forhold til arbeidsmiljø, -tid og -avtale.
- Ferieloven definerer alle arbeidstakeres rett til ferie og feriepengar.
- Lov om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven, tjml.) og dens forskrift av 11.11.1983 gir egne bestemmelser om tilsetning gjeldende for statlige institusjoner.
- Lov om universiteter og høyskoler (UH-loven) av 1.8.2005 (særlig § 3.2-3 og 6.4) definerer det rettslige grunnlaget for stipendiatstillingen og knytter denne til universiteter og høyskoler.
- Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat av 31.1.2006 setter vilkårene for ansettelsesforholdet for stipendiater. Se side 10.
- Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen i staten regulerer de statsansattes medbestemmelse og lønn, samt arbeidstid, pensjon, rett til permisjon og ferie. Tilsvarende bestemmelser finnes for andre tariffområder og virksomheter.
- Dertil kommer institusjonens egne forskrifter og personalreglement, som kan utdype, supplere eller styrke de ansattes rettigheter, men ikke svekke de rettighetene som ligger i sentrale lover og forskrifter.

2. Tilsetningsvilkår

Fast ansettelse skal være hovedregelen i arbeidslivet. Dette er et viktig prinsipp som sikrer arbeidstakerne forutsigbarhet og stillingsvern. Stipendiatstillingen er imidlertid en åremålsstilling, dvs. en lovlig tidsavgrenset stilling, nærmere definert som en *utdanningsstilling*. Den er hjemlet i universitets- og høyskoleloven (UH-loven) med egen forskrift om ansettelsesvilkår, og stillingen ligger i staten til Kunnskapsdepartementet (KD). Fullført doktorgrad er målet, noe som gir faglig kompetanse på nivå med vitenskapelig førstestilling.

Stipendiater har, som andre arbeidstakere i Norge, en arbeidstid på 37,5 timer per uke og ferie etter gjeldende lov og regelverk. For øvrig er stipendiater ansatt ved statlig universitet eller høyskole å regne som statlige tjenestemenn, med de rettigheter og plikter som følger av tjenestemannsloven og dens forskrifter.

For stipendiater som ikke er ansatt ved universitet eller høyskole, eller som ikke er ansatt ved en statlig institusjon, vil det være noen forskjeller hva gjelder lønns- og arbeidsbetingelser. Se kap. 2.10 og 3.6 for mer om dette.



2.1 Arbeidsavtale

Som andre arbeidstakere har stipendiaten krav på en skriftlig arbeidsavtale med opplysninger om stillingskode/betegnelse, lønnsmessig innplassering og øvrige særlige vilkår for stillingen. Arbeidsavtalen skal også spesifisere ansettelsesperiode, arbeidssted, arbeidsoppgaver og eventuelle forpliktelser eller forutsetninger for stillingen. Med til en arbeidsavtale for stipendiat er også et dokument som angir veilederansvar, opptak på doktorgradsprogram og en plan for gjennomføringen av forskerutdanningen, og hvilket ansvar som ligger til institusjonen, veileder og stipendiaten selv i den forbindelse.

Vårt råd:

Pass på å få en fyllestgjørende arbeidsavtale og ta godt vare på den. Det er en rettslig bindende kontrakt og svært viktig om det skulle oppstå en tvist om noe.

2.2 Doktorgradsprogram

Opptak på et doktorgradsprogram er en nødvendig forutsetning for ansettelse som stipendiat. Likevel er det slik at institusjoner ofte ansetter stipendiat forut for, men under forutsetning av, opptak på et program. Frist for opptak til doktorgradsprogram må derfor framgå av arbeidsavtalen. Videre må det framgå når endelig plan for forskerutdanningen skal være framlagt. Dersom opptaksavtale ikke foreligger innen den tidsfrist som framgår av arbeidsavtalen, kan det gi grunnlag for arbeidsgiver å vurdere å heve arbeidsavtalen. Om en stipendiat vil bytte doktorgradsprogram må dette gjøres i samråd med og bli godkjent av arbeidsgiver.

2.3 Lengden på tilsetningsperioden

I følge forskriften skal normal åremålsperiode være fire år med 25 prosent pliktarbeid, i full stilling. Bestemmelsen åpner imidlertid også for en annen lengde enn den normale. Kortere tid er relativt vanlig, men også stipendperioder på fem år er mulig. Det er likevel et ufravikelig krav at «*ansettelsesperioden skal omfatte tre år med rein forskerutdanning*», som det heter i forskriften. Minimumslengden for en tilsetningsperiode som stipendiat er altså tre år, men allerede gjennomført forskerutdanning kan komme til fratrukk.

Det åpnes for at man kan ha redusert stilling i hele eller deler av perioden, men ikke lavere stillingsprosent enn 50, og det må godkjennes av arbeidsgiver. Da kan ansettelsesperioden forlenges tilsvarende, slik at forskerutdanningen tilsvarer tre ordinære årsverk.

2.4 Forskerutdanning og pliktarbeid

Den organiserte forskerutdanningen omfatter forskningsarbeidet (avhandlingen) og obligatorisk kursvirksomhet knyttet til et doktorgradsprogram. Endelig plan for forskerutdanning skal være godkjent og avtalefestet seinest tre måneder etter tiltredelse. Forskerutdanningen utgjør kjernen i arbeidsplikten, men avhengig av tilsettingsperioden kan stipendiaten også tillegges andre arbeidsoppgaver, kalt *pliktarbeid*.

Det følger av det som står over at stipendiaten som er tilsatt for tre år ikke skal ha pliktarbeid, mens tiden utover tre årsverk utgjør pliktarbeidet. Prosentandelen som skal gå til pliktarbeid bør derfor framgå av utlysning og arbeidsavtale for stipendiaten med tilsetning for mer enn tre år. Også innholdet i pliktarbeidet utenom forskerutdanning skal framgå av arbeidsavtalen. Pliktarbeidet skal «*så vidt mulig ha relevans for doktorgradsutdanningen*», det vil i praksis stort sett si undervisning, veiledning, forskningsadministrasjon og lignende.

Det er arbeidsgivers ansvar å påse at alt dette overholdes, men det kan fort bli stipendiatens problem. Mange stipendiaten finner ut at det å forberede undervisning tar lang tid første gang man gjør det. Enkelte arbeidsgivere har tatt konsekvensen av dette og gir bedre tid til forberedelse for stipendiaten enn for fast ansatte. Om det ikke er tilfelle der du er stipendiat, kan det være klokt å avtale en gjentakelse av noenlunde samme undervisning over flere semestre.

Vårt råd:

Sørg for at pliktarbeidet er spesifisert i arbeidsavtalen; få tidlig klarhet i dets karakter og at omfanget ikke overskrider den avtalte prosentandelen.

2.5 Bør man påta seg andre arbeidsoppgaver?

Ingen stipendiat skal bli pålagt arbeid ut over forskerutdanningen og et eventuelt pliktarbeid. Mange stipendiat blir likevel spurt om å påta seg andre arbeidsoppgaver (undervisning, veiledning osv.) mot kompensasjon. Dette er det opp til den enkelte selv å vurdere. Det kan være nyttig erfaring og spennende arbeid, men samtidig noe som kan forsinke avhandlingsarbeidet. Både stipendiaten selv og institusjonen er tjent med at forskerutdanningen fullføres på tilnærmet normert tid. Derfor bør begge parter være tilbakeholdne med mye ekstraarbeid og slikt bør føre til en forlengelse av stipendiatperioden.

Vårt råd:

Ikke føl deg presset til å påta deg ekstraarbeid du ikke selv ønsker, eller som tar mer tid enn du får uttelling for. Påtar du deg ekstraarbeid, vil det normalt være best om det kompenseres med tillegg i tid framfor ekstra utbetaling. På den måten sikrer du deg ikke bare full lønn, men også fulle rettigheter som ansatt i en lengre periode.

2.6 Permisjon, fravær og forlengelse

Alle typer fravær som er hjemlet i lov eller tariffavtale gir rett til forlengelse av stipendiat-tiden. Dette gjelder i første rekke sykefravær, svangerskaps-, omsorgs- og velferdspermisjon, permisjon ved avtjening av verneplikt og permisjon ved organisasjonsmessige oppdrag. Likevel er det slik at forskriften presiserer at fraværet må vare minst *to uker sammenhengende* for at du skal ha krav på forlengelse. Det betyr for eksempel at fravær som skyldes egen eller barns sykdom ikke gir rett til forlengelse dersom det ikke foreligger en sykemelding som viser en sammenhengende periode på 14 dager.

Forskriften presiserer imidlertid at fraværbelastningen skal fordeles mellom forskerutdanningen og pliktarbeidet, og i spesielle tilfeller føre til ensidig reduksjon i pliktarbeidsdelen. Flere institusjoner (eks. NTNU, UiB) har egne reglement som gir forlengelse på bakgrunn av kortvarige fravær hjemlet i lov eller tariffavtale, der fraværet samlet tilsvarer to uker.

Tilsetningstiden som stipendiat kan som hovedregel ikke avbrytes. Det er imidlertid adgang til permisjon for å gå inn i kortvarig vikariat (inntil et halvt år) i undervisnings- og forskerstilling, utenlandsstipend og liknende. Ansettelsesperioden forlenges tilsvarende.

Om du som stipendiat blir forsinket som følge av særlige omsorgsbelastninger, uforutsette hindringer av arbeidsmessig art eller lignende, kan arbeidsgiver (i særskilte tilfeller) også gi forlengelse av ansettelsesperioden. Forutsetningen er at du vil kunne fullføre forskerutdanningen innen forlengelsestidas utløp. I praksis fungerer det ofte slik at forlengelse gis til dem som rammes av uforutsette hendelser som forsinker arbeidet, særlig om institusjonen i noen grad er ansvarlig for det. Eksempler på dette er manglende veiledning, tildeling av uforholdsmessig store/langvarige prosjekter, eller at den nødvendige infrastrukturen ikke er gjort tilgjengelig som forutsatt.

Vårt råd:

Følg med på og dokumentér ditt avtalefestede fravær. Om ikke arbeidsgiver vil gi deg forlengelse som følge av det, bruk de mulighetene du har gjennom fagforeningene til å påvirke din institusjon til å endre praksis.

Pass uansett på at fraværet ditt ikke kun belastes forskerutdanningen, men også pliktarbeidet (om du har slikt). Dokumentér også årsakene til en eventuell forsinkelse og hvis du søker om forlengelse, vis at det gjenstår lite for å kunne fullføre avhandlingsarbeidet/ forskerutdanningen.

2.7 Arbeidsgiver- og personalansvar

Det er institusjonen der du er tilsatt som er din arbeidsgiver og har personalansvar for deg, uavhengig av hvordan stipendet ditt er finansiert. Personalansvaret ligger i første rekke til lederen ved det instituttet eller enheten hvor du er tilsatt, og i siste instans til en sentral personalavdeling og øverste institusjonsleder. Verken veileder eller leder for doktorgradsprogrammet du tilhører har arbeidsgiver- eller personalansvar. Arbeidsavtalen din skal undertegnes og følges opp av en person som har formelt arbeidsgiveransvar.

Vårt råd:

Bruk anledningene du har med arbeidsgiver (som medarbeidersamtale) til å få ryddet unna alle uklarheter knyttet til arbeidsavtalen, arbeidsvilkår og eventuelle problemer med forskerutdanning og veiledning.

Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat. (Utdrag)

Fastsatt av Kunnskapsdepartementet 31. januar 2006 med hjemmel i lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler § 6-4 fjerde ledd. Endret ved forskrifter 7 des. 2006 nr. 1408, 19 juli 2010 nr. 1128.

Kapittel 1. Bestemmelser for de enkelte stillinger

§ 1-1. Generelt

Etter lov om universiteter og høyskoler § 6-4 (1) bokstavene f til i kan ansettelse på åremål nyttes for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.

§ 1-3. Stipendiat

- 1) Stilling som stipendiat har fullført forskerutdanning fram til doktorgrad som mål.
- 2) Stilling som stipendiat i kunstutdanningene innenfor Stipendprogram for kunstnerisk utviklingsarbeid har som mål å føre fram til faglig kompetanse på nivå med førsteamanuensis.
- 3) Normal åremålsperiode er fire år med 25 prosent pliktarbeid. Ansettelsesperioden skal omfatte tre år med rein forskerutdanning.
- 4) Ansettelsesmyndigheten fastsetter den samlede periode i hvert enkelt tilfelle. Det tas tilbørlig hensyn til omfanget av pliktarbeidet, nødvendig tidsramme og plan for å gjennomføre prosjektet, og det finansieringsgrunnlag prosjektet hviler på.
- 5) Kortere ansettelsesperiode kan gis dersom stipendiaten alt har gjennomført deler av sitt forskerutdanningsprogram, eller når ansettelsen bygger på tidligere ansettelse i utdanningsstilling (stipendiat, vitenskapelig assistent og liknende), slik at total tid til forskerutdanning blir tre år.
- 6) Innenfor Stipendprogram for kunstnerisk utviklingsarbeid er stipendiatperioden fastsatt til tre år.
- 7) Dersom arbeidsgiver i særskilte tilfeller etter søknad finner å ville ansette i 50% deltidsstilling eller mer i hele eller deler av perioden, kan ansettelsesperioden forlenges slik at forskerutdanning eller kunstnerisk utviklingsarbeid tilsvarer tre ordinære årsverk.
- 8) Opptak til doktorgradsprogram er et vilkår for tiltredelse i stilling som stipendiat. Endelig plan for forskerutdanning skal være godkjent og avtalefestet seinest tre måneder etter tiltredelse. Frist for opptak til doktorgradsprogram må framgå av arbeidsavtalen. Videre må det framgå når endelig plan for forskerutdanningen skal være framlagt. Planen skal navngi hvem som har faglig veiledningsplikt for stipendiaten. Dersom opptaksavtale ikke foreligger innen den tidsfrist som framgår av arbeidsavtalen, kan det gi grunnlag for arbeidsgiver å vurdere å heve arbeidsavtalen.
- 9) Overgang til annet doktorgradsprogram kan ikke foretas uten etter avtale med arbeidsgiver. Overgang til annet doktorgradsprogram enn det arbeidsavtalen forutsetter, uten etter avtale med arbeidsgiver, kan gi grunnlag for å vurdere oppsigelse.
- 10) Opptak av styringsgruppa for Stipendprogram for kunstnerisk utviklingsarbeid er et vilkår for ansettelse som stipendiat innenfor stipendprogrammet i kunstutdanningene.
- 11) Det skal hvert år gis rapport om framdriften i den organiserte forskerutdanningen. Stipendiat og veileder er sammen ansvarlig for rapporten.
- 12) Fordelingen av arbeidsplikten mellom forskerutdanning og pliktarbeid skal framgå av arbeidsavtalen. Innholdet i pliktarbeidet utenom forskerutdanning bør også framgå, jf. § 1-3 (13) og (14). Det skal framgå hvilket doktorgradsprogram stipendiaten er knyttet til.
- 13) Pliktarbeid utenom forskningsarbeidet bør så vidt mulig ha relevans for doktorgradsutdanningen. Administrative plikter begrenses og bør normalt ikke utgjøre mer enn ti prosent av den samlede arbeidstid på årsbasis.

14) Institusjonene fastsetter egne retningslinjer for innholdet i pliktarbeidet, samt fordeling av arbeidsoppgaver i ansettelsesperioden. Arbeidsgiver må påse at arbeidsoppgavene ikke går utover den fastsatte rammen.

Kapittel 2. Felles bestemmelser

§ 2-1. Åremålsansettelsen

- 1) Ingen kan ansettes i mer enn en åremålsperiode i samme stillingskategori ved samme institusjon.
- 2) I åremålskontrakten kan det ikke tas inn bestemmelser om ventelønn.

§ 2-2. Arbeidstid

De ansatte omfattes av de til enhver tid gjeldende lover og avtaler om arbeidstid, ferie og sykefravær.

§ 2-3. Permisjoner og forlengelse av ansettelsesperioden

- 1) Med unntak for vitenskapelige assistenter skal permisjoner de ansatte har krav på etter lov eller tariffavtale, ikke medregnes ved beregning av ansettelsesperioden. Det samme gjelder for sentrale ledere i nasjonale organisasjoner for disse stillingene.
- 2) Det gis forlengelse for redusert arbeidstid i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-2 fjerde ledd på grunn av omsorg for barn og nær familie.
- 3) Det kan gis permisjon for å gå inn i kortvarig vikariat i undervisnings- og forskerstilling, utenlandsstipend og liknende når dette kan skje uten å redusere framdriften med mer enn et halvt år i postdoktorprosjekt, doktorgradsutdanning eller kunstnerisk utviklingsarbeid eller spesialistutdanning. I slike tilfeller kan ansettelsesperioden forlenges tilsvarende.

4) Avgjørelse om forlengelse av ansettelsesperioden fattes av ansettelsesorganet.

5) Fravær som skal gi grunnlag for forlengelse, må utgjøre minst to sammenhengende uker.

6) For stipendiat kan ansettelsesorganet i særskilte tilfeller gi forlengelse av ansettelsesperioden for forhold som har vært til hinder for progresjonen i forskerutdanningen. Slike forhold kan være særlige omsorgsbelastninger og uforutsette hindringer av arbeidsmessig art som ikke kan lastes stipendiaten. Når slike forhold medfører forsinkelse, kan det gis forlengelse av ansettelsesperioden, forutsatt at stipendiaten vil kunne fullføre forskerutdanningen innen forlengelsestidas utløp.

7) Ved sykefravær under to uker for postdoktor og stipendiat med pliktarbeid bør fraværet fordeles forholdsmessig mellom forskningsarbeid og pliktarbeid.

8) For stipendiat med pliktarbeid kan flere kortvarige, gyldige fravær under to uker gi grunnlag for ensidig reduksjon i pliktarbeidsdelen, når dette anses nødvendig for at stipendiaten skal kunne fullføre forskerutdanningen innenfor ansettelsesperioden.



2.8 Når ansettelsesperioden er over

Stipendiatstilling er en lovlig midlertidig tilsetning på åremål, og man skal fratregge stillingen etter kontraktfestet tid uten oppsigelse. Åremålsstillinger har svakere stillingsvern, og oppnår aldri såkalt sterkt stillingsvern (jf. tjml. §7, 10 og 13). Dette gjelder uansett om samlet tjenestetid er mer enn fire år på grunn av permisjoner, sykefravær eller annet. Går stipendiaten derimot rett over i en *annen* midlertidig tilsetning, som ikke er et åremål, kan man opparbeide såkalt sterkt stillingsvern dersom samlet tjenestetid utgjør mer enn fire år. Opphold som arbeidsgiver konstruerer for å hindre sammenhengende tjenestetid (kjent som «lufting») er ikke tillatt. Dersom man er ulovlig midlertidig tilsatt, er konsekvensen at man har krav på fast ansettelse. Les mer om midlertidig tilsetning og rettigheter på www.forskerforbundet.no/lovverk.

2.9 Arbeidsledighet etter endt periode

Etter at avhandlingen er levert har doktorgradskandidater samme rett på dagpenger som andre arbeidstakere som blir arbeidsledige. Tidligere var det et krav at doktorgradskandidater måtte være tilgjengelige for arbeidsmarkedet i minst åtte uker for å få rett til dagpenger. Med virkning fra 4. mai 2011 stilles det ikke lenger krav om dette. For å ha rett til dagpenger må man være reelt arbeidssøkende. Det innebærer at man må være tilgjengelig for arbeidsmarkedet og ikke ha aktiviteter innenfor en normalarbeidsdag som er til hinder for dette. Vilårene for å kunne motta dagpenger er fastsatt i kapittel 4 i folketryktdloven og tilhørende forskrift om dagpenger under arbeidsløshet.

Man har ikke rett til dagpenger i forbindelse med forberedelse til og gjennomføring av disputas. Dette fremgår av NAVs rundskriv om dagpenger og utdanning, pkt 3.9.3. Doktorgradskandidater regnes derfor ikke som reelle arbeidssøkere i de siste to ukene før disputas. Med virkning fra 1. juli 2011 ble denne karantenetiden redusert fra seks til to uker.

Har man ikke levert avhandlingen ved endt stipendiatperiode, er hovedregelen at man ikke har rett til dagpenger dersom man fortsetter arbeidet med avhandlingen. Dette følger av lovens krav om at man må være reell arbeidssøker. Forskrift til folketryktdloven

åpner imidlertid for at man kan kombinere dagpenger under arbeidsledighet med utdanning når utdanningen foregår utenfor normal arbeidstid. NAV har i sitt rundskriv og praksis foreløpig ikke vurdert doktorgradskandidater i forhold til dette unntaket. Forskerforbundet mener at doktorgradskandidater bør kunne motta dagpenger dersom de kan ferdigstille avhandlingen på kveldstid og i helger samtidig som de er reelle arbeidssøkere i normal arbeidstid, noe som også fremgår av avgjørelser i Trygderetten. Etter møte med Forskerforbundet har Arbeidsdepartementet bedt NAV vurdere om det er behov for egne retningslinjer for dette. Forskerforbundet vil følge utviklingen i saken.

2.10 Spesielt for stipendiater tilsatt i privat sektor

Private høyskoler

Stillingsbetegnelsen stipendiat er hjemlet i UH-loven, og skal derfor i utgangspunktet kun benyttes av utdanningsinstitusjoner med akkreditering for å drive forskerutdanning. Forskriften om ansettelsesvilkår for stipendiater gjelder også for private høyskoler og vitenskapelige høyskoler som er underlagt UH-loven. Vilkårene i forskriften gjelder dermed også for stipendiater tilsatt ved disse institusjonene.

Andre private institusjoner

Private institusjoner utenfor UH-sektoren er ikke omfattet av forskrift om ansettelsesvilkår for stipendiater. Disse institusjonene er underlagt arbeidsmiljøloven, og den gir ikke adgang til å tilsette i midlertidig stilling som stipendiat. Private institusjoner må derfor, gjennom sin arbeidsgiverforening, inngå en egen overenskomst med sentrale fagorganisasjoner for å få adgang til å lovlig tilsette stipendiater. Per 1. august 2011 har Forskerforbundet inngått slik overenskomst med Abelia.

Forutsetningen for å inngå slike avtaler er at ansettelses- og arbeidsvilkårene for stipendiater skal være minst like gode som forskriften foreskriver. Lønnsvilkårene må enten forhandles i egen lokal tariffavtale eller i den enkeltes arbeidskontrakt (se kap 3.6).

Vårt råd:

Om du som stipendiat ikke er tilsatt ved et universitet eller en høyskole, bør du forsikre deg om at tilsettingen er lovlig, at forskrift om ansettelsesvilkår for stipendiater følges og at det foreligger en tariffavtale som tar vare på dine lønns- og arbeidsvilkår minimum på linje med ordinære stipendiater.

3. Lønn

Lønnsnivået til stipendiater justeres gjennom sentrale tarifforhandlinger i statlig sektor, hvor Forskerforbundet inngår som forhandlingspart i hovedsammenslutningen Unio Stat, og gjennom lokal lønnspolitikk, hvor Forskerforbundet representerer sine medlemmer i lokale forhandlinger.

3.1 Stipendiater i hovedtariffavtalen (HTA) i staten

Lønningene til stipendiatene har steget jevnt og trutt gjennom de siste års tarifforhandlinger, som man kan se av tabellen under. Stipendiater er normalt ansatt i stillingskode (SKO) 1017 og befinner seg på Kunnskapsdepartementets lønnsplan i Hovedtariffavtalen, under kapittel 17.515 Utdanningsstillinger.

I 1998 innførte man stillingskode 1378 som en ny stillingskategori for stipendiater i særskilte fag (se side 16). Stipendiat 1378 plasseres direkte inn på et lønnstrinn (i *lønnsspenn*, som det da heter). Stipendiat 1017 ble i tariffoppgjøret 2000 flyttet over til *lønnssamme* (LR), som betyr at man får automatiske opprykk til nye lønnstrinn ut fra tjenestetid.

Resultater av de sentrale tariffoppgjørene for stipendiater (SKO 1017):

1998	Stipendiater er plassert i lønnsspenn. Alle får to lønnstrinn, og ny minstelønn settes til ltr. 32
2000	Overført fra spenn til LR 22 med begynnerlønn ltr. 34 (opp to lønnstrinn)
2002	Overført fra LR22 til LR 20 med begynnerlønn i ltr. 37 (opp tre lønnstrinn)
2004	Stipendiater går opp ett lønnstrinn (minstelønn heves fra ltr 37 til 38)
2005	Ett lønnstrinn til alle – minstelønn heves til ltr 39
2006	Startlønn hevet til ltr 41
2007	Startlønn hevet til ltr 43 ved tilsetting etter 1. juli
2008	Startlønn hevet til ltr 45 ved tilsetting etter 1. juni
2010	Startlønn hevet til ltr 48 ved tilsetting etter 1. mai

3.2 Stipendiat 1017 og lønnsinnplassering

Stipendiater i stillingskode 1017 er etter Hovedtariffavtalen (HTA) i staten innplassert i lønnsramme (LR) 20. Plassering i lønnsramme sikrer lønnsutvikling uavhengig av lønnsforhandlinger.

Minste startlønn for stipendiat 1017 er per 1. mai 2011 lønnstrinn 48 og innplassering i alternativ 8 i lønnsrammen (se figur under). Stipendiater som innplasseres på minstelønn starter med en fiktiv tjenesteansiennitet på 6 år, og det gis i utgangspunktet ingen ytterligere uttelling for annen ansiennitet man eventuelt måtte ha. For hvert hele år i tjeneste vil stipendiaten øke tjenesteansienniteten med ett år og følge utviklingen i alternativ 8.

Det er verd å merke seg at dette er *minimumslønn* ved ansettelse. Arbeidsgiver står fritt til å lyse ut og tilsette i et høyere lønnstrinn, og kandidatene til stillingen kan forhandle en høyere lønnsinnplassering ved tilsetting. Det er også verd å merke seg at gjeldende minstelønnsinnplassering kun gjelder stipendiater tilsatt etter 1. mai 2010. Stipendiater som ble tilsatt før denne dato følger den minstelønnsinnplassering som var gyldig ved deres ansettelsestidspunkt.

Det framkommer av lønnsrammen at den normale lønnsutviklingen for en stipendiat som er innplassert med minstelønn og ikke får ekstra lønnstrinn ved seinere forhandlinger vil gå fra ltr. 48 i startåret til ltr. 52 det siste (fjerde) året.

Lønnsramme 20 med stipendiatenes utvikling uthevet (med ny minstelønn gjeldende fra 1. mai 2010):

Tjenesteansiennitet (år)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Alt.1	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	47	48	49
Alt.2	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	48	49	50
Alt.3	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49	50	51
Alt.4	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	50	51	52
Alt.5	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	51	52	53
Alt.6	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	52	53	54
Alt.7	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	53	54	55
Alt.8	43	44	45	46	47	48	49	50	52	54	55	56	56

Alt.9-21 (49-61)

3.3 Stipendiat 1378 og lønnsinnplassering

SKO 1378 benyttes i enkelte fagområder (eks. medisin) for stipendiater med ettertraktet spesialkunnskap eller hvor lønnsnivået utenfor sektoren gjør det vanskelig å tiltrekke seg gode kandidater. Da ordningen ble innført var poenget å ha en stillingskategori som kunne avlønnes høyere enn ordinære stipendiater (1017). Stipendiat 1378 plasseres direkte inn på et lønnstrinn ved tilsetning og får ikke annen lønnsutvikling enn det som følger lønnstrinnet (tabelltillegg) eller ved lokale forhandlinger. Minimum startlønn for stipendiat 1378 er imidlertid for tiden (per 1. mai 2011) lønnstrinn 47 (ett lønnstrinn lavere enn for SKO 1017), mens maksimumslønnen er ltr. 71.

SKO 1378 bør ikke brukes dersom lønnen er lavere enn det høyeste lønnstrinnet på stigen i lønnsramme 20, som for tiden er ltr 56. Ved høyere avlønning kan det være greit å bruke

1378, men ved lavere lønnsinnplassering vil det lønne seg å være innplassert i SKO 1017 og få med seg de automatiske lønnsoprykkene. Dersom stipendiaten innplasseres lavere enn ltr. 50, vil vedkommende til og med tape på ikke å bli plassert i SKO 1017 på minimumslønn.

Hovedtariffavtalen (HTA) i staten finner du på FADs hjemmesider:

www.regjeringen.no/fad





3.4 Lønnsfastsettelse ved stipendiatperiodens begynnelse

Lønnsnivået til en stipendiatstilling bør framkomme av utlysningen. Fagforeningene ved virksomhetene har drøftingsrett på lønnsnivået til en stilling; det fungerer vanligvis slik at man får utlysningstekstene til gjennomsyn og kan reagere dersom lønnsnivået er feil i forhold til HTA eller lokal lønnspolitikk. Normalt lyses alle stillinger ut slik at lønnen ikke er låst til bare ett lønnstrinn, men innenfor et spenn – eksempelvis for stipendiater: ltr. 48-53. Det betyr at du minimum kan innplaseres på ltr. 48 og maksimum på ltr. 53 ved tilsetning.

Selve lønnsfastsettelsen innenfor dette spennet avtales imidlertid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, uten fagforeningenes medvirkning. Dette er en personlig forhandlingssak. De fleste arbeidsgivere tilbyr kun minimumslønn og det er dermed opp til den enkelte selv å fremme krav om høyere lønn og forhandle. Om ikke arbeidsgiver vil etterkomme kravet, må man vurdere om man likevel vil ha stillingen og reonsere på kravet.

Stipendiat er som nevnt innplassert med fiktiv tjenesteansiennitet og har ikke krav på tillegg for annen tjenestetid. Det heter seg for Stipendiat 1017 at «*Andre godskrivingsregler kommer ikke til anvendelse*». Derfor er egen kompetanse og markedets etterspørsel de beste forhandlingskortene. Dersom du klarer å forhandle fram høyere lønn enn det som angis i utlysningen, må arbeidsgiver drøfte det med fagforeningene. Dette ut fra prinsippet om at stillingsvilkårene skal være like og tilgjengelige for alle potensielle søkere.

Vårt råd:

Vi anbefaler at du stiller krav om en høyere innplassering enn minimumslønn, i alle fall om du har noe tilleggskompetanse ut over en mastergrad, eller din kompetanse er etterspurt utenfor akademia. Det verste som kan skje er at du får et nei.

3.5 Lønnsøkning og forhandlinger underveis

Stipendiat 1017 er som nevnt sikret en viss lønnsvekst basert på årlige opprykk i lønns-trinn, i tillegg til generelle tillegg på lønns-tabellen som blir framforhandlet i sentrale lønnsoppgjør. I staten foregår de sentrale lønnsforhandlingene om våren, og endringer blir ofte gjort gjeldende fra 1. mai samme år. Men Hovedtariffavtalen beskriver også flere muligheter til å få sin lønn hevet lokalt. Følgende punkter i HTA er relevante for stipendiater, uansett kode:

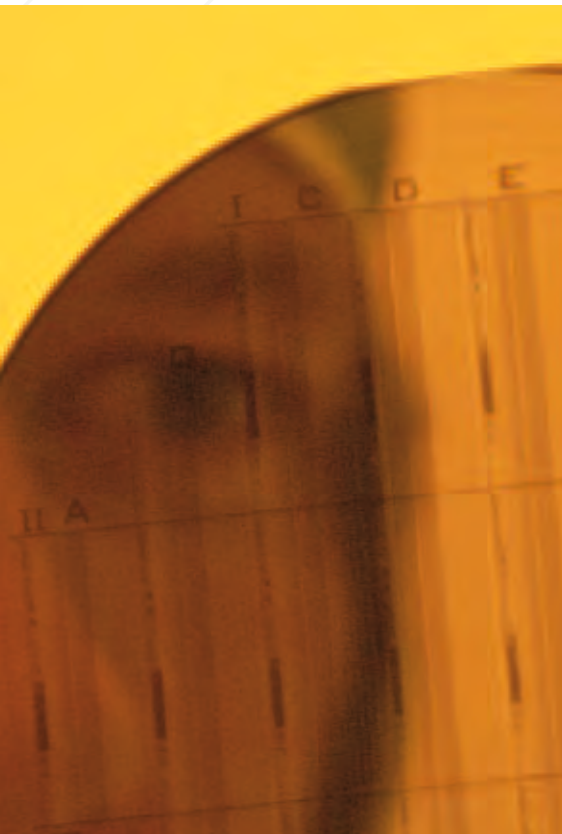
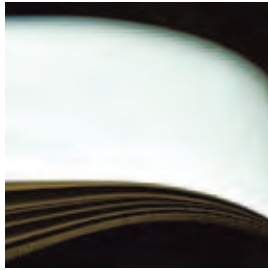
§ 2.3.3 Årlige forhandlinger

Lokale lønnsforhandlinger gjennomføres om høsten. Det avsettes vanligvis midler til lokale forhandlinger i de sentrale forhandlingene, men det er ikke hvert år dette skjer. I mellomoppgjørene (år med oddetall) er ofte den totale rammen for liten, slik at alt fordeles som generelle tillegg og/eller sentrale justeringer.

I de lokale 2.3.3-forhandlingene forhandler fagforeningene og ledelsen om individuelle lønnstillegg på bakgrunn av krav fra enkelt-medlemmer og ledelsens prioriteringer. Partene kan også velge å tilgodese hele grupper med opprykk, men dette er mindre vanlig. Den lokale tillitsvalgte sender normalt ut informasjon om de lokale forhandlingene og

ber sine medlemmer om å sende inn krav innen en gitt frist. Kravene prioriteres og fremmes for ledelsen, og det forhandles.

Stipendiater er ordinære tilsatte, utgjør en del av lønnsmassen og har følgelig krav på å bli vurdert i de lokale forhandlingene som alle andre tilsatte ved virksomheten. Men siden stipendiatene er midlertidig ansatte, og (i motsetning til en del andre grupper) er plassert på lønnsramme og dermed sikret en viss årlig lønnsutvikling, er det en tendens til at de har vanskeligere for å vinne fram i lokale forhandlinger. Dette skyldes også at suksess i disse forhandlingene baserer seg på meritter, og for mange stipendiater er det erfaringsmessig vanskelig å vise at man har bidratt mer enn andre til virksomheten siden tilsettingen. Send inn krav likevel, men for å nå fram bør det være gode argumenter for personlige tillegg. Ikke vær redd for å skryte av hva du har gjort og fått til.



§ 2.3.4 Særlige grunnlag

Denne bestemmelsen dekker løpende forhandlinger om lønn knyttet til endring av arbeidsoppgaver (§ 2.3.4.1), noe som sjelden er tilfelle med stipendiater, men også for *ekstraordinær arbeidsinnsats* eller for å *beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft* (§ 2.3.4.2). Det siste betyr at om du har påtatt deg en ny oppgave som krever spesielt mye, eller du kan vise til noe som kan oppfattes som ekstraordinært – forskerpris, fått antatt bok på nivå II – så kan du ha gode argumenter for høyere lønn. Det samme gjelder om du kan vise til at du og din kompetanse er etterspurt og at du tilbys bedre betingelser utenfor institusjonen (eks. annet jobbtilbud). Et slikt krav skal fremmes gjennom lokal tillitsvalgt, som fører slike forhandlinger jevnlig med arbeidsgiver.

Et siste aktuelt punkt er § 2.3.4.3: «*Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillingsloven § 5*». Det betyr at dersom du tjener mindre enn en annen stipendiat av motsatt kjønn, men har samme kompetanse, ansiennitet og utfører samme oppgaver, så kan du ha et rettmessig krav på å få justert egen lønn. Det er arbeidsgiver som har dokumentasjonsplikten. Også her fremmes saken gjennom lokal tillitsvalgt.

§ 2.3.8 Tilsetning i ledig stilling m.v.

Denne bestemmelsen (pkt 3) åpner for lønnsøkning i løpet av det første året som stipendiat: «Arbeidsgiver kan inntil 12 måneder etter tilsetning, og ved overgang fra midlertidig til fast tilsetning, vurdere arbeidstakerens lønsplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer». Med bakgrunn i denne bestemmelsen kan du gjerne spørre ledelsen om en lønnsvurdering etter en stund. Men dette er ingen forhandlingssak for fagforeningen.

Vårt råd:

Bruk de muligheter som finnes for å heve egen lønn. Forskere taper ofte den lokale lønnskampen, også fordi de sjelden stiller krav. Husk at enhver ny kontrakt også er en forhandlingssituasjon om lønn. Be også om en egen lønnsamtale med ledelsen, om lønn ikke er tema i medarbeidersamtalen. Du har avtalefestet rett til en årlig samtale om «kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling» (HTA § 3.5).

3.6 Stipendiat tilsatt i virksomhet utenfor det statlige tariffområdet

Det er inngått tariffavtaler som åpner for ansettelse som stipendiat også utenfor det statlige tariffområdet (se kap 2.10). Forskerforbundet inngår ikke slike tariffavtaler uten at ansettelses- og arbeidsvilkårene er tilsvarende UH-lovens forskrifter.

Lønnsvilkårene er ikke nedfelt i sentrale tariffavtaler. De er enten fremforhandlet i lokal avtale, eller så må den enkelte ansatte påse at det fremgår av arbeidsavtalen at man skal følge lønnsutviklingen til stipendiater ansatt i staten.

Vårt råd:

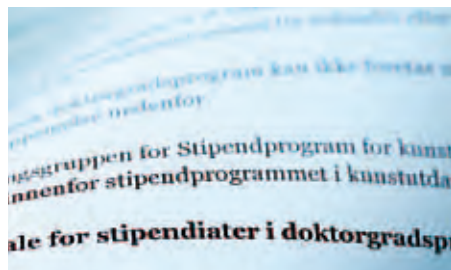
Følg med på lønnsoppgjørene i staten og den utvikling som angår stipendiater. Dersom din egen lønn ikke følger den utviklingen, ta kontakt med leder, eventuelt lokal tillitsvalgt, med krav om økning.

4. Statens pensjonskasse – pensjon og lån

Alle statsansatte er medlemmer av Statens pensjonskasse og opparbeider pensjonspoeng etter tjenestetid og innbetalinger ut fra gjeldende pensjonsregler. Dette gjelder både for alders- og uførepensjon.

Som medlem av Statens pensjonskasse kan man dessuten tegne forsikring og ta opp boliglån med gunstig rente. Dersom du ikke fortsetter som statsansatt når stipendiatperioden utløper må du imidlertid flytte lånet eller godta dårligere vilkår. I Statens pensjonskasses vilkår heter det:

«Ved opphør av medlemskap hos oss mister du retten til å beholde boliglånet til ordinære vilkår. Renten blir oppjustert med 2 % og nedbetalingstiden reduseres til 1/3 av gjenværende nedbetalingstid, og eventuell avdragsfrihet bortfaller.»



5. Forskerforbundet – din fagforening?

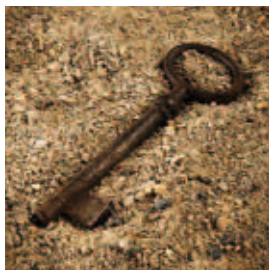
Forskerforbundet er den største og ledende fag- og interesseorganisasjonen for ansatte i forskning og høyere utdanning. Av våre 18 000 medlemmer er 2 000 stipendiater.

Forskerforbundet arbeider aktivt for å sikre gode arbeidsvilkår for stipendiater, både gjennom direkte kontakt med departementet og gjennom våre lokallag ved de enkelte universiteter og høyskoler. Forskerforbundet arbeider også for å sikre stipendiater en konkurransedyktig lønn og har i flere omganger klart å heve lønnsnivået gjennom de sentrale forhandlingene i staten.

Det er et viktig ledd i arbeidet for å sikre stipendiatene bedre lønns- og arbeidsvilkår at stipendiatene organiserer seg. Tradisjonelt er det mange stipendiater som er uorganisert – kanskje fordi noen fortsatt betrakter seg like

mye som studenter som arbeidstakere. Men som stipendiat har du bruk for Forskerforbundet. Bli medlem – det lønner seg både på kort og lang sikt!

Forskerforbundet har også bruk for deg. Vi trenger flere stipendiater som medlemmer for å få større gjennomslag for vår stipendiatpolitikk. Vi er også avhengig av å rekruttere blant de yngre for å stå sterkere på arbeidsplassen, nye medlemmer som kan bidra med ny kunnskap og nye impulser. Stipendiatene er en viktig ressurs i Forskerforbundets fagforeningsarbeid, og vi vil gjerne trekke deg med.



Medlemsfordeler

- Forskerforbundet har utarbeidet en egen handlingsplan for stipendiater og har en egen nettside med nyttig informasjon: www.forskerforbundet.no/stipendiat.
- Som stipendiatmedlem i Forskerforbundet betaler du redusert kontingent.
- Du får tidsskriftet Forskerforum tilsendt gratis 10 ganger per år og får tilbud om gunstige forsikringer og banktjenester gjennom medlemskapet.
- Forskerforbundet arrangerer gratis kurs, konferanser og seminarer for medlemmene, deriblant et årlig stipendiatseminar.
- Forskerforbundet forhandler lønn for deg, både lokalt på arbeidsstedet og i de sentrale lønnsforhandlingene i staten. Forbundet kan også bistå i forbindelse med lønnsfastsettelse ved tilsetning.
- Forskerforbundet arbeider for å bedre dine arbeids- og forskningsvilkår, både lokalt på arbeidsplassen og gjennom sentrale avtaler med myndighetene.
- Forskerforbundet ivaretar dine rettigheter overfor arbeidsgiver. Du får gratis juridisk bistand i spørsmål som angår dine lønns- og arbeidsvilkår, forholdet til din veileder eller oppdragsgiver/arbeidsplass.
- Forskerforbundet arbeider for å styrke rammebetingelsene for norsk forskning og høyere utdanning, til beste for samfunnet og for deg som medlem.

- Forskerforbundet er landets største og ledende fag- og interesseorganisasjon for ansatte i forskning, høyere utdanning, museer og kulturminnevern.
- Forskerforbundet har 18 000 medlemmer og er tilsluttet Unio – hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede.
- Forskerforbundet ivaretar medlemmenes interesser i forsknings- og utdanningspolitiske spørsmål.
- Forskerforbundet arbeider for høyere lønn og bedre arbeidsvilkår for medlemmene.

Forskerforbundet

Postboks 1025 Sentrum

0104 Oslo

Telefon 21 02 34 00

Faks 21 02 34 01

post@forskerforbundet.nowww.forskerforbundet.no