

Forskerforbundet: Handlingsplan for stipendiater 2002 - 2006

Handlingsplan for stipendiater 2002-2006

Bakgrunn

Norsk Forskerforbund er den fagforening som organiserer flest tilsatte ved landets høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner. Forskerforbundet mener at stipendiater og doktorgradskandidater spiller en nøkkelrolle i norsk forskning og høyere utdanning. For at forskerutdanningen skal være et attraktivt karrierevalg for de beste talentene er det nødvendig med konkurransedyktige lønns- og arbeidsbetingelser for stipendiatstillingene. I dag skaper imidlertid lite konkurransedyktige betingelser rekrutteringsvansker for institusjonene som opplever at attraktive kandidater får bedre tilbud andre steder.

Det er derfor en viktig målsetting for Norsk Forskerforbund å forbedre lønns- og arbeidsbetingelsene for stipendiatene. Dette gjenspeiles både i forbundets arbeidsprogram og de årlige prioriterte arbeidsoppgaver der forskerrekruttering og utdanning av doktorgradskandidater, samt lønns- og arbeidsvilkår for stipendiater trekkes frem som sentrale arbeidsoppgaver for forbundet.

Handlingsplanen for stipendiater vedtas av hovedstyret i Norsk Forskerforbund og er en oversikt over mål og tiltak som forbundet ønsker å gjennomføre. Den første handlingsplanen ble vedtatt i 1999 og den bygger på innspill fra stipendiater og tillitsvalgte i Forskerforbundet. Handlingsplanen er ment å vare til 2006, men vil bli justert underveis i perioden. Forslag og innspill i forhold til handlingsplanen mottas derfor med takk.

Handlingsplanen for stipendiater inneholder fem hovedmål. Til hvert av hovedmålene er det satt opp flere strategier med tilhørende tiltak. Noen mål og strategier tas hvert år inn i Forskerforbundets årlig prioriterte arbeidsoppgaver.

Hovedmål:

1. Lønns- og arbeidsbetingelsene i stipendiatstillingene skal bidra til å rekruttere de beste talentene til en videre forskningskarriere. Forskerutdanningen skal være av høy internasjonal kvalitet.
2. For å sikre rekrutteringen til forskning og høyere utdanning opprettes det flere stipendiat- og postdoktorstillinger.
3. Den gjennomsnittlige gjennomføringstiden reduseres. Arbeidsforholdene for stipendiatene tilrettelegges slik at dette blir mulig.
4. Stipendiatene sikres god veiledning og oppfølging
5. Norsk Forskerforbund skal være det naturlige valget av fagforening for stipendiater. Forskerforbundet skal aktivt arbeide for stipendiatenes rettigheter både på lokalt og nasjonalt nivå, og ha egne tilbud særskilt rettet mot stipendiatene.

Hovedmål og strategier

- 1 Lønns- og arbeidsbetingelsene i stipendiatperioden skal bidra til å rekruttere de beste forskertalentene til en videre forskningskarriere. Forskerutdanningen skal være av høy internasjonal kvalitet.**

Situasjonsbeskrivelse

Rekrutteringssituasjonen ved norske forskningsinstitusjoner er i dag vanskelig. De beste forskningstalentene fra høyere utdanning har flere alternative karriereveier i et godt arbeidsmarked. Derfor må universitetene og høgskolene fremstå som attraktive arbeidsplasser for å kunne konkurrere og tiltrekke seg de gode kandidatene. Det må gjøres attraktivt å bli stipendiat og fortsette med en forskerkarriere. Dette er ikke tilfelle innenfor en lang rekke fag i dag. Lønns- og arbeidsbetingelsene både i stipendiatperioden og etterpå må derfor forbedres betydelig.

Strategier og tiltak

- A. Stipendiatene sikres lønn på nivå med stillinger på tilsvarende kompetansenivå i universitets- og høgskolesektoren og i skolesektoren. Dette vil si en begynnerlønn minst på nivå med lønnsramme 25 hvor høgskolelektor, som har utdanning på nivå med stipendiatene, er innplassert. Laveste innplassering bør betraktes som en minimumslønn.
 - Forbundet sentralt arbeider for å heve lønnsnivået for stipendiater i sentrale lønnsforhandlinger i samarbeid med de øvrige Akademiker-foreningene.
 - Lokallagene tar opp behovet for en fleksibel lønnsinnplassering av stipendiater med ledelsen ved institusjonen, slik at stipendiatene ved tilsetning gis lønnsinnplassering i samsvar med kompetanse og erfaring.
 - Lokallagene sørger for at stipendiatmedlemmene konkurrerer på linje med andre medlemmer om potten til lokale lønnsforhandlinger.
- B. Stipendiatene gis bedre muligheter for forskningsopphold i utlandet og økonomiske vilkår som gjør det mulig for barnefamilier å reise ut.
 - Forbundet sentralt arbeider for økte ressurser til utenlandsopphold for stipendiater i forslag til statsbudsjett.
 - Forbundet sentralt tar opp behovet for økte ressurser til utenlandsopphold overfor Utdannings- og forskningsdepartementet (UFD), Kirke- utdannings- og forskningskomiteen (KUF-komiteén) og andre politikere. Forbundet sentralt initierer et samarbeid med Universitets- og høgskolerådet (UHR) og Norges forskningsråd (NFR) i saken.
 - Forbundet sentralt retter en henvendelse til NFR om avsetning av egen pott til utenlandsopphold for stipendiater.
 - Forbundet sentralt retter en henvendelse til UFD og AAD om bruken av Utenriksdepartementets regulativ ved utenlandsopphold i forbindelse med stipendiaters utenlandsopphold, eventuelt andre regulativer og ytelser som gjør det mulig å ta med barn/familie.
 - Lokallagene tar opp behovet for økte ressurser til utenlandsopphold for stipendiater med institusjonens ledelse.

- C. Stipendiater tildeles tilstrekkelig driftsmidler og det stilles moderne vitenskapelig utstyr til disposisjon.
- Forbundet sentralt arbeider for økte ressurser til drift og vitenskapelig utstyr i forbindelse med kommentarer til stortingsmeldinger, forslag til statsbudsjett, i møter med UFD, KUF- komiteen og andre politikere. Forbundet sentralt tar initiativ til samarbeid med UHR og NFR i saken.
 - Forbundet sentralt tar initiativ til samarbeid med UHR om institusjonenes fordeling av midler til drifts- og utstyr til stipendiater.
 - Lokallagene tar opp stipendiaters behov for midler til drift og utstyr med institusjonenes ledelse.

2 For å sikre rekrutteringen til forskning og høyere utdanning opprettes det flere stipendiat- og postdoktorstillinger.

Situasjonsbeskrivelse

I gjennomsnitt er det omtrent to kvalifiserte søkere på hver utlyste vitenskapelige stilling innenfor forskning og høyere utdanning. Det kan derfor sies at tilgangen på kvalifisert kompetanse er liten. I tillegg bidrar tre forhold til at behovet for arbeidskraft med forskerkompetanse vil øke i årene som kommer.

1. Institusjonene står foran en betydelig utskifting av det vitenskapelige personalet, både på grunn av aldersavgang og på grunn av mobilitet.
2. Den politiske målsettingen om opptrapping av forskningsinnsatsen vil forsterke rekrutteringsbehovene.
3. Etterspørsel etter personer med forskerkompetanse vil også i stadig større grad bli etterspurt fra nærings- og samfunnsnivå forøvrig.

Behovet for å øke antallet stipendiatstillinger betydelig er derfor godt dokumentert. For å lette overgangen til faste vitenskapelige stillinger er det også nødvendig å opprette flere postdoktor stillinger.

Strategier og tiltak

- A. Forskerforbundet følger opp målsettingen i St. meld. nr. 35 (2001-2002) om å opprette 350 nye stipendiatstillinger i 2005. Deretter bør ambisjonsnivået heves slik at det opprettes 400 nye stipendiatstillinger i hvert av årene i perioden 2006 – 2009.
- Forbundet sentralt arbeider for flere stipendiatstillinger i forbindelse med kommentarer til stortingsmeldinger, forslag til statsbudsjett, i møter med UFD, KUF- komiteen og andre politikere.
 - Forbundet sentralt tar initiativ til samarbeide med UHR og NFR.
- B. Det opprettes 60 nye postdoktorstillinger i 2005 og deretter 100 nye postdoktorstillinger i hvert av årene i perioden 2006 – 2009. Stillingene må øremerkes på statsbudsjettet.
- Forbundet sentralt arbeider for flere postdoktorstillinger i forbindelse med kommentarer til stortingsmeldinger, forslag til statsbudsjett, i møter med UFD, KUF- komiteen og andre politikere.
 - Forbundet sentralt tar initiativ til samarbeide med UHR og NFR.
- C. Kandidater som er ferdig med høyere grads utdanning kan velge mellom en rekke ulike karriereveier. Institusjonene bør derfor i større grad aktivt markedsføre forskerutdanningen som et spennende alternativ.

- Flere høyere grads studenter bør motiveres til å søke på stipendiatstillinger. Forskerforbundet sentralt tar opp behovet for sterkere synliggjøring av forskerutdanningen som karrierevei med UFD og NFR.
- Lokallagene tar opp med institusjonenes ledelse behovet for å gi høyere grads studenter informasjon om hvordan de kan starte på en forskningskarriere.
- Lokallagene bidrar til at stipendiat- og postdoktorstillingene inkluderes i institusjonenes personalplanlegging gjennom kontakt overfor institusjonenes ledelse.

3 Den gjennomsnittlige gjennomføringstiden reduseres. Arbeidsforholdene for stipendiatene skal tilrettelegges slik at dette blir mulig.

Situasjonsbeskrivelse

To av hovedkonklusjonene i evalueringen av forskerutdanningen i Norge er dårlig gjennomstrømmingen i doktorgradsstudiet og at doktorgradskandidatene er for gamle når de disputerer (NIFU 2002). Innføringen av fire år som normal tilsetningsperiode er et viktig skritt for å øke gjennomstrømmingen. En periode på fire år gir større fleksibilitet og mulighet for å fullføre avhandlingen. Plikttjeneste i form av undervisning/veiledning og administrative oppgaver representerer en relevant forberedelse til fremtidige oppgaver samtidig som dette utgjør nødvendig arbeidskraft for institusjonene. I tillegg er det viktig å stimulere flest mulig til å fullføre doktorgraden. For å bedre rekrutteringen og øke fullføringsgraden på doktorgradsstudiene har Forskerforbundet foreslått å innføre en ordning med avskrivning av 50.000 kr av studielånet ved avlagt doktorgrad.

Stipendiater som ikke klarer å fullføre innen utløpet av stipendperioden blir i dag diskriminert i forhold til andre arbeidsledige ved at de ikke gis anledning til å arbeide med avhandlingen på fritiden i kvelder og i helger. Andre arbeidsledige har anledning til både å ta kompetanseheende kurs i regi av Aetat på dagtid, og annen utdanning på egen fritid.

Strategier og tiltak

- A. Det etableres en ordning med avskrivning av studielånet etter avlagt doktorgrad
 - Forbundet sentralt fremmer forslag overfor UFD og Stortinget om avskrivning av studielån med kr 50.000,- ved avlagt grad.
- B. Det innføres et fullføringsstipend for stipendiater som kan dokumentere at de har under seks måneder igjen av doktorgradsavhandlingen.
 - Forbundet sentralt tar spørsmålet opp med UFD.
 - Forbundet sentralt og lokallagene tar initiativ til samarbeid med institusjonene.
- C. Doktorgradsstudenter som ikke har fullført avhandlingen innen utløpet av stipendperioden og har registrert seg arbeidsledig, gis anledning til å arbeide videre med avhandlingen i egen fritid på linje med andre arbeidsledige.
 - Forbundet sentralt tar opp spørsmålet med UFD, AAD og Stortinget.
- D. Doktorgradsstipend fra Norges forskningsråd skal omfatte fire år i tråd med departementets retningslinjer for tilsetting som stipendiat.
 - Forbundet sentralt tar opp spørsmålet om fireårige stipendiatperioder for NFR-stipendiater med NFR. Forbundet sentralt tar initiativ til samarbeid med UHR.
 - Forbundet sentralt henvender seg til institusjonene og UHR om finansiering av det fjerde året for forskningsrådsstipendiater.

- E. Ansatte i rekrutteringsstillinger prioriteres ved tildeling av barnehageplass i institusjonenes/samskipnadenes barnehager.
- Lokallagene tar opp behovet for egne retningslinjer som favoriserer stipendiatene med hensyn til tildeling av barnehageplass med studentsamskipnadene og institusjonens ledelse.
 - Forbundet sentralt tar opp spørsmålet med UFD.
 - Forbundet sentralt tar initiativ til samarbeid med UHR.

4 Stipendiatene sikres god veiledning og oppfølging

Situasjonsbeskrivelse

Stipendiatene opplever i dag at oppfølging fra veileder og institusjon varierer. Dette gjelder både i forhold til adgang til å samtale med veileder, tilgang til utstyr og driftsmidler, samt i hvilken grad institusjonene har rutiner for veilederopplæring.

Strategier og tiltak

- A. Institusjonene har ansvar for å utarbeide strukturerte og gjennomførbare doktorgradsopplegg i samarbeid med stipendiaten (doktorgrads-/veiledningskontrakt).
- Forbundet sentralt og lokallagene tar opp institusjonenes ansvar for doktorgradsopplegg med institusjonenes ledelse.
- B. Det innføres veilederopplæring for vitenskapelig ansatte. Opplæringen skal tilføre eksisterende og fremtidige veiledere kunnskaper og ferdigheter om god veiledning. Dette kan være kunnskap om lov- og regelverk, økonomiske forhold og om veiledningens og veilederens funksjon og ansvar.
- Forbundet sentralt tar opp med UHR, UFD og KUF- komiteen behovet for å etablere formalisert veilederopplæring ved institusjonene slik at alle veiledere kan få tilbud om opplæring og gjøres kjent med ansvar, oppgaver og plikter som veileder.
 - Forbundet sentralt tar initiativ for å bidra til etablering av nasjonalt seminar/konferanse om opplæring og krav til veiledere i samarbeid med UHR og stipendiatorganisasjonene.
 - Lokallagene tar opp behovet for å gi informasjon og veiledning om hvilke oppgaver og plikter en veileder har med institusjonene.
 - Lokallagene tar opp betydningen av tilfredsstillende veiledning i stipendiatperioden og eventuelle begrensninger i antall doktorgradsstudenter pr veileder.
- C. Veiledere skal ha gode arbeidsvilkår og stort veiledningsansvar skal honoreres.
- Lokallagene fremmer forslag overfor institusjonenes ledelse om at veiledning skal vektlegges i tilstrekkelig grad i forbindelse med fordeling av arbeidsoppgaver/utarbeidelse av arbeidsplaner.
 - Lokallagene tar opp med institusjonenes ledelse behovet for at det inngås lokale avtaler eller ordninger om ekstrahonorering for veiledning.
- D. Stipendiater sikres arbeidsvilkår i samsvar med gjeldende regelverk og retningslinjer for tilsetting i stipendiatstillinger.
- Lokallagene tar opp stipendiaters arbeidsvilkår med institusjonenes ledelse.
 - Lokallagene tar opp med institusjonenes ledelse behovet for å inkludere stipendiatene i personalpolitikk og personalplanlegging ved institusjonene.

5 Norsk Forskerforbund skal være det naturlige valget av fagforening for stipendiatene. Forskerforbundet skal aktivt arbeide for stipendiatenes rettigheter både på lokalt og nasjonalt nivå og ha egne tilbud særskilt rettet mot stipendiatene.

Situasjonsbeskrivelse

Norsk Forskerforbund arbeider for bedre lønns- og arbeidsvilkår for alle tilsatte innen forskning og undervisning. Forskerforbundet er den desidert største fagforeningen i sektoren, og den fagforening som vanligvis representerer utdannings- og forskningssektoren overfor myndighetene. Slik sett er Norsk Forskerforbund et naturlig valg for stipendiatene, samtidig som flere medlemmer blant stipendiatene vil øke forbundets gjennomslagskraft. Forskerforbundet samarbeider med interesseorganisasjoner for stipendiatene lokalt og sentralt.

Strategier og tiltak

- A. Forskerforbundet vil rekruttere flere stipendiater til forbundet for å oppnå økt gjennomslagskraft i arbeidet med å bedre vilkårene for stipendiatene og sektoren for øvrig.
 - Forbundet sentralt etablerer egen nettside for stipendiater.
 - Forbundet sentralt gjennomfører årlige kurs/seminar for stipendiater.
 - Lokallagene skal aktivt møte nytilsatte stipendiater med informasjon om Norsk Forskerforbund.
 - Lokallagene søker å rekruttere stipendiatmedlemmer til lokallagsstyret

- B. Stimulere til etablering av stipendiatgrupper lokalt og sentralt.
 - Forbundet sentralt tar initiativ til at lokallagene etablerer stipendiatgruppe på egen institusjon.
 - Forbundet sentralt tar initiativ til etablering av kontakt mellom stipendiatgruppene.
 - Forbundet sentralt og lokalt skal samarbeide med stipendiatorganisasjonene, både organisasjonene på de enkelte institusjonene og SiN (Stipendiatorganisasjonene i Norge).

- C. Stipendiater har redusert kontingent.

- D. Stipendiater som melder seg inn i Forskerforbundet nyter godt av de samme gunstige medlemsfordelene som andre medlemmer i Forskerforbundet.
 - Alle medlemmer omfattes av Forskerforbundets bank- og forsikringsordninger.
 - Som medlem får man tilsendt tidsskriftet Forskerforum 10 ganger i året.