

Forskerforbundet: Handlingsplan for stipendiater 2007–2009

Handlingsplan for stipendiater 2007-2009

Bakgrunn

Handlingsplan for stipendiater er en samling av mål og tiltak som Forskerforbundet mener bør gjennomføres når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår for stipendiater. Flere tiltak vil hvert år kunne finnes igjen i forbundets årlige prioriterte arbeidsoppgaver. Handlingsplanen gjelder for perioden 2007-2009, men vil kunne bli justert underveis. Forslag og innspill i forhold til handlingsplanen mottas med takk.

Forskerforbundet er den største og ledende fagforening for ansatte i forskning og høyere utdanning og ansatte i stipendiatstilling utgjør nesten 8% av medlemmene. På linje med andre fagforeninger tilbyr Forskerforbundet bistand i spørsmål vedrørende medlemmenes arbeidsforhold, kursing i lov- og avtaleverk samt gir medlemstilbud innen bank og forsikringer. I tillegg er Forskerforbundet også en aktør innen utdannings- og forskningspolitikk. På grunn av forbundets brede medlemsmasse i utdannings- og forskningssektoren, blir forbundet oppfattet som et representativt talerør for de ansatte i hele høyere utdannings- og forskningssektoren.

Stillingen som stipendiat er den viktigste veien til en forskerkarriere og stillingen spiller derfor en nøkkelrolle i norsk forskning og høyere utdanning. I perioden frem til 2020 vil studenttallet ved universiteter og høyskoler øke, aldersavgangen i sektoren vil være stor samtidig som det er bred politisk enighet om å øke forskningsinnsatsen i Norge generelt. Rekruttering til høyere utdanning og forskning er derfor en sentral oppgave. For at det skal lykkes å tiltrekke seg unge talenter er det avgjørende at det blir attraktivt å velge en forskerkarriere fremfor andre yrker. I dag skaper imidlertid lite konkurransedyktige betingelser rekrutteringsvansker for institusjonene som opplever at gode kandidater får bedre tilbud andre steder. Lønns- og arbeidsvilkårene må være gunstige nok til at utdannings- og forskningssektoren vinner frem i konkurransen om de beste talentene. Videre må lønns- og arbeidsbetingelsene innen FoU sektoren være bra nok til unge talenter etter doktorgraden velger en forskerkarriere fremfor andre yrker.

Bedring av lønns- og arbeidsbetingelsene for stipendiatene er derfor en viktig målsetting for Forskerforbundet og gjenspeiles i forbundets arbeidsprogram og de årlige prioriterte arbeidsoppgaver.

Handlingsplanen for stipendiater inneholder fem hovedmål. Til hvert av hovedmålene er det satt opp flere strategier med tilhørende tiltak.

Hovedmål:

1. Lønns- og arbeidsbetingelsene i stipendiatstillingene skal bidra til at utdannings- og forskningssektoren vinner frem i konkurransen om de beste talentene.
Forskerutdanningen skal være av høy internasjonal kvalitet og alle doktorgradsstudenter skal ha mulighet for et lengre utenlandsopphold i løpet av perioden.
2. For å sikre rekrutteringen til forskning og høyere utdanning må det opprettes flere stipendiat- og postdoktorstillinger samt flere faste førstestillinger.
3. Doktorgradsarbeidet skal være mulig å ferdigstille i løpet av stipendiatperioden.
Stipendiater sikres arbeidsvilkår som gjør det mulig å bli ferdig på normert tid.
4. Stipendiatene skal sikres god veiledning og oppfølging.
5. Forskerforbundet skal være det naturlige valget som 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 stipendiatstillingene skal bidra til at utdannings- og forskningssektoren vinner frem i konkurransen om de beste talentene. Forskerutdanningen skal være av høy internasjonal kvalitet og alle doktorgradsstudenter skal ha mulighet for et lengre utenlandsopphold i løpet av perioden.**

Situasjonsbeskrivelse

I årene som kommer vil det være stort behov for forskerutdannet personale i Norge. Universitets- og høyskolesektoren vil ha en høy aldersavgang frem til 2020 samtidig som det er politisk enighet om å trappe opp forskningsinnsatsen. I tillegg vil det være behov for flere ansatte ved universitetene og høyskolene som følge av økningen i studenttallet fremover, og økt undervisningsbelastning og oppfølgingsansvar etter innføring av kvalitetsreformen. For at universitetene og høyskolene skal kunne konkurrere om og tiltrekke seg gode og motiverte kandidater, må de fremstå som konkurransedyktige arbeidsplasser. Det må gjøres attraktivt å satse på en forskerkarriere og bli stipendiat. For å få til dette må lønns- og arbeidsbetingelsene, inkludert tid til forskning, både i stipendiatperioden og i løpet av forskerkarrieren, være gode nok til at utdannings- og forskningssektoren vinner frem i konkurransen om de beste talentene.

Strategier og tiltak

- A. Stipendiatene sikres lønn på nivå med stillinger på tilsvarende kompetansenivå. Dette vil si en begynnerlønn minst på nivå med lønnsramme 25 hvor høgskolelektor er innplassert.
 - Forbundet sentralt arbeider for å heve lønnsnivået for stipendiater i sentrale lønnsforhandlinger.
 - Forbundet sentralt og lokalt sørger for at stipendiatmedlemmene konkurrerer på linje med andre medlemmer om potten til lokale lønnsforhandlinger.
- B. Laveste innplassering hovedtariffavtalen i staten er minimumslønn. Erfaring og kompetanse utover minstekravet til stillingen og tilsetning innenfor fagområder hvor det er vansker med å rekruttere stipendiater, skal føre til høyere innplassering.
 - Forbundet sentralt informerer om mulighetene for høyere lønns plassering
 - Lokallagene tar opp behovet for en fleksibel lønnsinnplassering av stipendiater med ledelsen ved institusjonen. Det innarbeides i den lokale lønns politikken at stipendiater ved tilsetning gis lønnsinnplassering i samsvar med kompetanse og erfaring.
- C. Høgskolelektorer som går over i stipendiatstilling opprettholder sin opprinnelige lønn i stipendiatperioden.
 - Lokallagene arbeider for at dette tas inn i personalpolitikken ved egen institusjon.
- D. Stipendiater som er avhengig av lengre utenlandsopphold for å fullføre doktorgradsutdanningen skal kunne opprettholde barnetrygd og kontantstøtte under hele utenlandsoppholdet. I dag stoppes disse ytelsene etter noen måneder.
 - Forskerforbundet sentralt tar opp saken med sentrale myndigheter
 - Forskerforbundet sentralt tar opp saken gjennom Unio

- E. 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 Kunnskapsdepartementet (KD), Kirke- utdannings- og forskningskomiteen (KUF-komiteén) og andre politikere. Forbundet sentralt initierer et samarbeid med Universitets- og høyskolerådet (UHR) og Norges forskningsråd (NFR) i saken.
 - Lokallagene tar opp behovet for økte ressurser til utenlandsopphold for stipendiater med institusjonens ledelse. Institusjonene bør minst kunne tilby samme stipendmuligheter som NFR.
- F. 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 KD, 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 drift 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 må det opprettes flere stipendiat- og postdoktorstillinger samt flere faste førstestillinger.

Situasjonsbeskrivelse

Det er stort behov for forskerutdannet personale de neste årene. Forutsatt at alle går av med pensjon ved fylte 67 år vil 34% av ansatte i undervisnings- og forskerstilling ved høyskolene og 39% ved universitetene gå av med pensjon i løpet av kommende 10-årsperiode. I tillegg viser evalueringene av kvalitetsreformen at det er behov for flere undervisnings- og forskerstillinger for å kompensere for økningen i arbeidsoppgaver. Vi står også overfor en økning i antallet 19- åringer på ca 8900 innen 2010, noe som betyr at det må tilsettes minst 500 flere i universitets- og høyskolesektoren gitt dagens studietilbøyelighet og forholdstall mellom lærere og studenter. Når det også er bred politisk enighet om å øke den offentlige og private forskningsinnsatsen i Norge de kommende årene, er det utvilsomt behov for flere rekrutteringsstillinger. NIFU STEP kommer med en rapport på femtidig behov for forskerpersonale frem til 2020 i løpet av april 2007. Etter at rapporten er lagt frem vil det være mulig å gi mer nøyaktige anslag for behovet, og det blir nødvendig å lage en ny opptrappingsplan for stipendiat- og postdoktorstillinger. Dersom vi ser bort fra rekrutteringsstillinger og II- er stillinger er 20% av de vitenskapelige ansatte ved universitetene og høyskolene ansatt i midlertidig stilling. Dette er mer enn dobbelt så mye som snittet i arbeidslivet for øvrig og Forskerforbundet vil derfor arbeide for flere faste stillinger i sektoren.

Strategier og tiltak

- B. Forskerforbundet vil følge opp departementets arbeid med behovsanslag for norske forskere frem til 2020.
- Forbundet sentralt vil kommentere og gi innspill til utredningen som skal vurdere fremtidige behov for rekruttering av forskere frem til 2020.

- C. Det må opprettes 430 nye stipendiatstillinger i statsbudsjettet for 2008 for å ta igjen etterslepet i forhold til den forrige opptrappingsplanen. Dette omfatter ikke eventuelle forslag i den kommende utredningen av fremtidig behov for forskerrekuttering frem mot 2020. Forskerforbundet vil komme tilbake til det videre behovet når utredningen er lagt frem.
- Forbundet sentralt arbeider for flere stipendiatstillinger i forbindelse med kommentarer til stortingsmeldinger, forslag til statsbudsjett, i møter med KD, KUF-komiteen og andre politikere.
 - Forbundet sentralt tar initiativ til samarbeide med UHR og NFR.
- D. Det må opprettes 100 nye postdoktorstillinger i statsbudsjettet for 2008. Forskerforbundet vil komme tilbake til det videre behovet for nye postdoktorstillinger etter at utredningen om fremtidige behov for forskerrekuttering er lagt frem.
- Forbundet sentralt arbeider for flere postdoktorstillinger i forbindelse med kommentarer til stortingsmeldinger, forslag til statsbudsjett, i møter med KD, KUF-komiteen og andre politikere.
 - Forbundet sentralt tar initiativ til samarbeide med UHR og NFR.
- E. Forskerforbundet vil arbeide for å redusere bruken av midlertidige stillinger for det ordinære vitenskapelige personalet ved universitetene og høyskolene.
- Forbundet sentralt vil foreslå 1000 nye faste stillinger som kompensasjon for økt arbeidsmengde etter innføringen av kvalitetsreformen
 - Forbundet sentralt vil følge utviklingen i bruken av midlertidige ansettelser
 - Forbundet sentralt vil påtale den høye andelen midlertidige tilsatte med departement og relevante Stortingskomiteer.
 - Forbundet sentralt vil gå mot eventuelle forslag om nye midlertidige vitenskapelige stillinger
 - Lokallagene følger med på og tar opp overdreven bruk av midlertidige ansettelser

3. Arbeidsforholdene for stipendiatene skal tilrettelegges slik at det blir mulig å fullføre på normert tid.

Situasjonsbeskrivelse

To av hovedkonklusjonene i evalueringen av forskerutdanningen i Norge er at gjennomstrømmingen i doktorgradsstudiet er dårlig og at doktorgradskandidatene er for gamle når de disputerer (NIFU 2002).

Tabell 1 Kumulativ gjennomføringsgrad for doktorgradsstudenter registrert i 1995.

	1995=N	1997	1999	2001	2003	2005
Humaniora	310	20	41	56	64	68
Samfunnsvitenskap	549	17	40	53	61	64
Matematikk/naturvitenskap	778	35	62	74	76	77
Teknologi	494	33	64	71	76	79
Medisinske fag	623	23	48	65	72	76
Landbruks-/fiskerifag og vet.med	165	27	58	68	74	75
Totalt	2 919	27	53	66	71	74

Kilde: Rapport 2/2007 "Forskerekuttering i Norge – status og komparative perspektiver"

Normal tilsettingsperiode på fire år er viktig for å øke gjennomstrømmingen ved at den gir større fleksibilitet og mulighet for å fullføre avhandlingen. Pliktjeneste 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 75.000 kr av studielånet ved avlagt doktorgrad.

Etter forskriften må fravær i dag utgjøre minst to sammenhengende uker for å gi rett til forlenget tilsetningsperiode. Selv om gyldig fravær samlet utgjør flere uker og måneder har man ikke rett til forlengelse og dette fører til at de det gjelder mister deler av stipendiatperioden. Dette er urimelig og gjør det vanskeligere å fullføre en doktorgrad for de som i perioder eller over tid har legitimt behov for flere korttidsfravær. Regelverket strider også mot intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv og rammer i første rekke kronisk syke og de med særlig ansvar for barn og nær familie.

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 kompetansehevende kurs i regi av NAV 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 KD og Stortinget om avskrivning av studielån med kr 75.000,- ved avlagt grad.
- B. Flere kortvarige fravær hjemlet i lov- eller tariffavtale, der fraværet samlet tilsvarer to uker eller mer, må likestilles med sammenhengende fravær av samme lengde og utløse tilsvarende forlengelse av stipendiatperioden. Følgende tillegg bør tas inn i forskriften: *"Dokumenterte korttidsfravær kan etter søknad til institusjonen gi grunnlag for forlengelse dersom fraværet samlet tilsvarer minst to sammenhengende uker."*
 - Forbundet sentralt tar opp spørsmålet med KD og Stortinget
 - Lokallagene bidrar til å synliggjøre problemet lokalt
- C. Doktorgradsstudenter som ikke har fullført avhandlingen innen utløpet av stipendperioden og som har registrert seg arbeidsledige, gis anledning til å arbeide videre med avhandlingen i egen fritid på linje med andre arbeidsledige.
 - Forbundet sentralt tar opp spørsmålet med KD, AID og Stortinget.
- D. Normal tilsetningsperiode for stipendiater skal være fire år.
 - Forbundet sentralt følger utviklingen når det gjelder institusjonenes tilsetningspraksis. Institusjoner med annen praksis følges opp.
 - Lokallagene følger opp institusjonens tilsetningspraksis i stipendiatstilling.
- E. Forskerforbundet sentralt tar initiativ til en kartlegging av sentrale forhold knyttet til stipendiatenes arbeidssituasjon. Dette gjelder størrelse og omfang av pliktarbeid, omfang av veiledning, grad av stipendmuligheter fra egen institusjon for utenlandsopphold, tilgang til drifts- og utstyrsmidler samt prinsipper for godskriving av tid for hver undervisningstime.
- F. Stipendiater er midlertidig ansatte tjenestemenn og skal ha tilbud om medarbeidersamtale på linje med andre ansatte. Dette vil kunne være et viktig instrument for å fange opp eventuelle problemer stipendiaten opplever underveis både i forhold til veilederrelasjonen, faglig og andre forhold. Medarbeidersamtalen skal ikke gjennomføres av en person som er involvert i veiledningsrelasjonen.
 - Lokallagene arbeider for at alle stipendiater gis tilbud om medarbeidersamtaler.

4. Stipendiatene skal sikres god veiledning og oppfølging

Situasjonsbeskrivelse

Oppfølging av veileder og grad av integrering i fagmiljø har stor betydning for stipendiatenes gjennomføring. Stipendiatene opplever i dag at oppfølging fra veileder og institusjon varierer. Dette gjelder for eksempel kontakt med veileder og andre forskere, tilgang til utstyr og driftsmidler og type og omfang av oppgaver som legges til pliktarbeidet.

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 gjennomførbare doktorgradsopplegg med institusjonenes ledelse.
 - Lokallagene arbeider for at veiledningskontraktene blir et forpliktende dokument
- B. Det innføres tilbud om opplæring/seminar om veiledning ved institusjonene. Dette kan skje i form av årlige samlinger for vitenskapelig ansatte og stipendiater hvor man tar opp ulike sider ved veiledningssituasjonen.
 - Forbundet sentralt tar opp med UHR, KD 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.
 - Lokallagene tar opp behovet for opplæring/seminar ved institusjonene.
- C. Pliktarbeidet skal ha relevans for doktorgradsutdanningen og institusjonene skal fastsette egne retningslinjer for innholdet i pliktarbeidet, samt fordeling av arbeidsoppgaver i ansettelsesperioden (Forskriftens §1-3 (13 og 14)).
 - Lokallagene tar opp saker hvor innholdet i pliktarbeidet ikke har relevans for doktorgradsutdanningen
 - Lokallagene påser at egen institusjon har fastsatt egnede retningslinjer
- D. 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.
 - Lokallagene arbeider for at det etableres en egen pris for gode veiledere
- E. Stipendiater sikres arbeidsvilkår i samsvar med gjeldende regelverk og retningslinjer for tilsetning 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.
- F. For å bevisstgjøre stipendiatene om rettigheter og plikter som angår dem utarbeides et introduksjonshefte som lokallagene deler ut til nye stipendiater
 - Forbundet sentralt lager utkast til introduksjonshefte i samarbeid med lokallagene.

5. Forskerforbundet 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

Forskerforbundet arbeider for bedre lønns- og arbeidsvilkår for alle tilsatte innen forskning og undervisning. Som den største og ledende fagforening for ansatte i forskning og høyere utdanning skal Forskerforbundet være det naturlige valget av fagforening for stipendiater. En høy andel stipendiatmedlemmer vil både kvalitetssikre stipendiatpolitikken til Forskerforbundet og gi større gjennomslagskraft for forbundets politikk.

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 forøvrig.
- Forbundet sentralt oppdaterer og vedlikeholder informasjonssiden for stipendiater som er etablert på forbundets nettsider.
 - Forbundet sentralt gjennomfører årlige kurs/seminar for stipendiater.
 - Lokallagene oppsøker nye stipendiater med informasjon om Forskerforbundet.
 - Lokallag med stipendiatmedlemmer bør ha stipendiatmedlemmer i lokallagsstyret
- B. Forskerforbundet sentralt har en egen kontaktperson for stipendiater som har ansvar for forbundets oppfølging overfor stipendiatene.
- C. Praksisen med redusert kontingent for stipendiater videreføres.
- 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.

FORSKERFORBUNDETS SKRIFTSERIE

Notater i Forskerforbundets skriftserie kan bestilles fra sekretariatet på e-post post@forskerforbundet.no eller lastes ned fra forbundets nettsider www.forskerforbundet.no. Følgende utgivelser er tilgjengelige:

2007:

- **Handlingsplan for stipendiater 2007-09 (1/2007)**

2006:

- **Forskerforbundet: Hovedstyrets beretning 01.01.03–31.12.05 (6/2006)**
- **Lønnsstatistikk for kommunal sektor per 31.12.05 (5/2006)**
- **Lønnsstatistikk for privat sektor per 31.12.05 (4/2006)**
- **Lønnsstatistikk for statlig sektor per 31.12.05 (3/2006)**
- **Forskerforbundets prioriterte arbeidsoppgaver – 2006 (2/2006)**
- **Erfaringer med kvalitetsreformen: Medlemsundersøkelse (1/2006)**

2005:

- **Erfaringer med kvalitetsreformen: Lokallagsundersøkelse (7/2005)**
- **Evaluering av lokale forhandlinger – 2004 (6/2005)**
- **Lønnsstatistikk for kommunal sektor per 31.12.04 (5/2005)**
- **Lønnsstatistikk for privat sektor per 31.12.04 (4/2005)**
- **Lønnsstatistikk for statlig sektor per 31.12.04 (3/2005)**
- **Forskerforbundets prioriterte arbeidsoppgaver – 2005 (2/2005)**
- **Research and Higher Education in Norway (1/2005)**

2004:

- **Handlingsplan for stipendiater 2002-06 (5/2004)**
- **Lønnsstatistikk kommunal sektor – 2003 (4/2004)**
- **Lønnsstatistikk privat sektor – 2003 (3/2004)**
- **Forskerforbundets prioriterte arbeidsoppgaver - 2004 (2/2004)**
- **Kartlegging av ressurser til tillitsvalgtarbeid i statlig UH-sektor (1/2004)**

2003:

- **Forskerforbundet: Beretning 01.09.00-31.12.02 (5/2003)**
- **Lønnsstatistikk privat sektor – 2002 (4/2003)**
- **Lønnsstatistikk kommunal sektor – 2002 (3/2003)**
- **Evaluering av lokale forhandlinger – 2002 (2/2003)**

2002:

- **Evaluering av lokale forhandlinger – 2001 (5/2002)**
- **Lønnsstatistikk for privat sektor – 2001 (4/2002)**
- **Seniorpolitikk (3/2002)**

2001:

- **Rekrutteringssituasjonen ved universitetene og høyskolene 1999-2000 (6/2001)**
- **Administrativ endring i høyere utdanning i 1990-årene (5/2001)**
- **Evaluering av lokale forhandlinger i staten – 2000 (4/2001)**
- **Kartlegging av ressurser til tillitsvalgte i instituttsektoren (3/2001)**

2000:

- **Lokale forhandlinger i staten - 1999. En oppsummering (4/2000)**
- **Opphavsrett. Et notat fra Forskerforbundets opphavsrettsutvalg (3/2000)**
- **Forskerforbundet: Innstilling fra Organisasjonsutvalg III (1/2000)**