

Forskerforbundets stipendiatpolitikk

Notat vedtatt av Hovedstyret 06.09.2017



Forskerforbundets stipendiatpolitikk

Stillingen som stipendiat er den viktigste veien til en forskerkarriere og den spiller en nøkkelrolle i norsk forskning og høyere utdanning. Doktorgrads-utdanningen sørger også for oppdatert forskningsbasert kunnskap, nye ideer og kompetent arbeidskraft til andre deler av arbeidslivet.

Over de siste tiårene har den norske doktorgradsutdanningen vært i betydelig vekst. I 2017 er det nærmere 10 000 personer som tar en doktorgradsutdanning i Norge (NIFU, FoU-statistikkbanken). Vekst i studenttall, aldersavgang ved utdannings- og forskningsinstitusjonene, samt ambisjonene om at Norge skal være en kunnskapsnasjon tilsier at denne veksten vil fortsette. Det er viktig at rekrutteringen til stipendiatstillingen svarer til samfunnets behov uten at dette kommer i konflikt med institusjonenes selvbestemmelse og kapasitet til å gi god doktorgradsutdanning.

Veksten i doktorgradsutdanningen har ikke blitt fulgt opp av en tilsvarende vekst i faste eller midlertidige stillinger i universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren). Forskerforbundet ønsker å bidra til stipendiatenes arbeidsvilkår gjennom å jobbe for trygge karriereveier innen akademia og ved å sørge for at stipendiater tilbys veiledning om andre karrieremuligheter.

I dag skaper lite konkurransedyktige betingelser rekrutteringsvansker i en del fagfelt. I tillegg er forskerkarrieren uoversiktlig og uforutsigbar. Lønns- og arbeidsvilkårene og karrieremulighetene må være gunstige nok til at utdannings- og forskningssektoren vinner frem i konkurransen om de beste talentene. Bedring av lønns- og arbeidsbetingelsene og ikke minst framtidsutsiktene for stipendiater er derfor viktige målsettinger for Forskerforbundet.

1. Én felles, ryddig forskrift som regulerer tilsettingsforholdet for alle stipendiater

Alle institusjoner som tilsetter stipendiater skal følge gjeldende lov og forskrift for stillingen. Alle særbestemmelser for stipendiater og alle stipendiatordninger bør være regulert i samme forskrift.

Ansettelsesforholdet for stipendiater er regulert i *Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat* og hjemlet i Universitets- og høyskoleloven (stipendiatforskriften). Det betyr at alle utdanningsinstitusjoner som omfattes av universitets- og høyskoleloven er bundet av forskriften hva gjelder tilsettingsvilkår. Andre private og statlige virksomheter kan imidlertid tilsette i stipendiatstillinger uten at de er omfattet av stipendiatforskriften. Dette fører til uklare tilsettingsforhold og dårligere vilkår for stipendiater utenfor UH-sektoren. Adgangen til å tilsette midlertidig i stilling som stipendiat er et unntak fra hovedregelen om fast tilsetting. Det er derfor viktig at alle virksomheter som gis anledning til å benytte unntaket gjør det innenfor samme regelverk.

Forskerforbundet mener forskriften skal gjelde også utenfor universitets- og høyskolelovens område. Ansettelsesvilkår for stipendiater bør fastsettes i arbeidsmiljøloven, evt. i forskrift til denne, slik at tilsvarende bestemmelser blir gjeldende for privat sektor, for sykehusene og for private forskningsinstitutter. I dag er det slik at dette må reguleres i tariffavtale, for å unngå at denne gruppen gis dårligere vilkår enn statsansatte stipendiater.

Den gjeldende forskriften er også vag og mangelfull på flere punkter, noe som fører til uklarhet og økt risiko for forskjellsbehandling og konflikt.

NIFUs stipendiatundersøkelse fra 2017 avdekket at pliktarbeidsdelen av doktorgrads-utdanningen fremdeles utgjør en utfordring. Fire av 10 av de som ikke har pliktarbeid som en del av stillingsbeskrivelsen, svarer at de likevel utfører pliktarbeidsliknende oppgaver (NIFU-rapport 2017-10).

I senere år er doktorgradsutdanningen utvidet med ordninger for nærings-ph.d. (fra 2009) og offentlig sektor-ph.d. (fra 2014). Disse er ikke regulert eksplisitt i forskrift, til tross for særegenheter ved ordningene som kan føre til uhensiktsmessig bruk av stillingskategorien og uklare arbeidsforhold for stipendiatene.

I evalueringen av nærings-ph.d.-ordningen i 2013 kom det frem at nesten halvparten av kandidatene må bistå med oppgaver i bedriften som ikke er forhåndsavtalt. 13 % fant det vanskelig å jobbe med doktorgraden fordi de blir pålagt eller oppfordret til å ta tak i andre oppgaver i bedriften (NIFU-rapport 2013-2). Forskningsrådets årsrapport for offentlig sektor-ph.d.-ordningen 2015 viste til at virksomhetene har lite erfaring med å gjennomføre forskningsprosjekter og at «prosjektdesignet er krevende for partene». Dette understreker behovet for en utvidet forskrift med bestemmelser som gjelder særskilt for nærings- og offentlig sektor-ph.d.

I utgangspunktet er normal åremålsperiode for stipendiater fire år, hvorav tre år med rein forskerutdanning. Dersom stipendiatperioden regnes med i ansettelsestiden kan stipendiater oppnå stillingsvern umiddelbart ved direkte overgang til ny midlertidig stilling. Tjenestetidsberegningen for stipendiater har vært omdiskutert, og ulike løsninger er foreslått som kan ivareta stipendiatenes behov. I forskrift til ny lov om statens ansatte er det fastsatt at tid brukt til egen forskerutdanning ikke skal regnes med i ansettelsestiden. Denne forskriften trådte i kraft 1. juli 2017. I forslag til forskrift etter universitets- og høyskoleloven, er det foreslått at ett år av stipendiatperioden skal regnes med i ansettelsestiden.

Forskerforbundet har støttet en revidering av denne forskriften på dette området, men mener at det mest gunstige er at to år av stipendiatperioden medregnes i ansettelsestiden. Dette for å gi stipendiatgruppen større grad av anerkjennelse for arbeid som er utført, men samtidig beholde muligheten til å få en kortvarig tilsetning i forlengelsen av stipendiatperioden til å ferdigstille en artikkel eller gjøre annet meritterende arbeid. Både vedtatt forskrift til lov om statens ansatte og forslaget til forskrift etter universitets- og høyskoleloven om beregning av tjenestetid for stipendiater bidrar til at stipendiatene blir uten stillingsvern i for lang tid etter stipendiatperioden.

Forskerforbundet ønsker en revidert stipendiatforskrift, som blir gjort gjeldende for alle stipendiater under forskerutdanning.

Derfor arbeider vi for at:

- Alle stipendiater sikres like arbeidsvilkår uavhengig av hvilken sektor de arbeider i – stipendiatforskriften må gjøres gjeldende for alle virksomheter som tilsetter stipendiater.
- Stipendiatforskriften revideres, med særskilt hensyn til følgende:
 - Reglene knyttet til lovhjemlet fravær/permisjon og forlengelse tydeliggjøres. Følgende tillegg bør tas inn i forskriftens § 2-3 (5): «Dokumenterte korttidsfravær kan etter søknad til institusjonen gi grunnlag for forlengelse dersom fraværet samlet tilsvarer minst to sammenhengende uker.» (se også pkt. 5).
 - Pliktarbeidet har relevans for forskerutdanningen og institusjonene har egne retningslinjer for innholdet i pliktarbeidet, samt fordeling av arbeidsoppgaver i ansettelsesperioden (forskriftens § 1-3, 13 og 14). Formuleringen «så vidt mulig» i § 1-3, ledd 10 fjernes.
 - Det utarbeides egne bestemmelser for nærings- og offentlig sektor-ph.d. der forpliktelsene til bedrifter, forskningsinstitusjoner og kandidater presiseres.
 - To år av tilsetning som stipendiat skal medregnes ved beregning av tjenestetiden.

2. Konkurransedyktig lønn

Lønns- og arbeidsbetingelsene i stipendiatstillingene skal bidra til at utdannings- og forskningssektoren vinner frem i konkurransen om forskertalentene.

For at universitetene og høyskolene skal kunne konkurrere om og tiltrekke seg gode og motiverte kandidater, må de fremstå som konkurransedyktige arbeidsplasser med gode karriereutsikter. Lønns- og arbeidsbetingelsene, både i stipendiatperioden og i løpet av forskerkarrieren, må være gode nok til at utdannings- og forskningssektoren vinner frem i konkurransen om de beste talentene. Stipendiater har over en lengre periode hatt fallende relativ lønnsvekst, sammenliknet med øvrige grupper i UH-sektoren og med lønnsutviklingen i samfunnet for øvrig.

Derfor arbeider vi for at:

- Stillinger lyses ut i hele lønsspennet og at arbeidsgiver praktiserer en lønnspolitikk som sikrer stipendiater lønn etter kompetanse, attraktivitet og erfaring.
- Startlønnen heves, og at stipendiatmedlemmene konkurrerer på linje med andre medlemmer om potten til lokale lønnsforhandlinger.
- Alle stipendiater utenom staten får minimum samme lønnsvilkår som gjeldende i Hovedtariffavtalen i staten.
- Virksomhetene opererer med en lønnspolitikk med kriterier for individuell lønnsinnplassering og -opptrykk.
- Alle stipendiater skal få tilbud om årlig lønnsamtale.
- Personer som kommer fra en høyere lønnet stilling i virksomheten kan beholde tilsvarende lønn som stipendiat.
- Stipendiater tildeles tilstrekkelige driftsmidler og det stilles moderne vitenskapelig utstyr til disposisjon.

3. Rekruttering, arbeidsforhold og gjennomføringsevne

Forskerkarrieren er for mange preget av uforutsigbarhet og usikkerhet. Det er derfor behov for å utvikle tydelige karriereplaner for stipendiater ved alle institusjoner som bruker stillingen. Arbeidsforholdene må legges til rette for at flere kan fullføre doktorgraden på normert tid.

For stipendiater som søker seg inn mot en forskerkarriere, må institusjonene utvikle forutsigbare karriereløp med klare forventninger og ryddige arbeidsforhold. Helt sentralt i arbeidet med forutsigbare karriereplaner er det å redusere bruken av midlertidig tilsetning i ordinære vitenskapelige stillinger. Forskerforbundet mener at fast tilsetning skal være hovedregelen og at videre kvalifisering etter avlagt doktorgrad fortrinnsvis bør skje innenfor rammen av fast tilsetning. Hovedproblemet i dagens forskerkarriere er den utstrakte bruken av midlertidig tilsetning og de lange midlertidige karrierene.

Myndighetene vedtok i 2014 en prøveordning med innstegsstillinger i et forsøk på å sikre større forutsigbarhet i forskerkarrieren. Stillingen er ikke evaluert, og det gjenstår å se om den vil bidra til det overordnede formålet. En årsak til den høye bruken av midlertidig tilsetning er at statlige universiteter og høyskoler gjennom tjenestemannsloven og universitets- og høyskoleloven har hatt større adgang til å tilsette midlertidig enn øvrig arbeidsliv. Det gjenstår å se om den nye loven om statens ansatte vil føre til mindre midlertidighet. En eventuell permanent innføring av innstegsstillinger må ses i lys av hva lov- og avtaleverk for øvrig sier om adgangen til midlertidig tilsetning og ikke bidra til å øke graden av midlertidighet totalt.

Arbeidsforholdene for stipendiatene skal tilrettelegges slik at flere makter å fullføre på normert tid. Fullføringsgraden blant alle under forskerutdanning har bedret seg noe de siste årene, men fremdeles er det slik at bare to av tre har disputert 6 år etter opptak på doktorgradsprogrammet (Tilstandsrapporten for høyere utdanning 2017) og en god del fullfører aldri (NIFU-rapport 2012-29). Det er store forskjeller i fullføringsgrad på tvers av både fagområder og institusjoner. Forskerforbundet etterlyser en grundigere kartlegging av årsakene til frafall og lang gjennomføringstid blant doktorgradskandidatene og tiltak for å bedre fullføringsandelen.

Normal tilsettingsperiode er i forskriften satt til fire år. Forskerforbundet støtter dette. Fireårig tilsetting gir bedre integrering, større fleksibilitet og mulighet for å fullføre avhandlingen innenfor stipendiatperioden. Plikttjeneste i form av undervisning/veiledning og administrative oppgaver, representerer en relevant forberedelse til fremtidige oppgaver. Det forutsettes at pliktarbeidet er relevant og riktig avpasset, slik at det ikke går på bekostning av forskningsarbeidet. Der treårige kontrakter tilbys, er det viktig å verne om forskriftens klare prinsipper om «tre år med rein forskerutdanning». Å pålegge kandidater pliktarbeidsliknende oppgaver i det treårige løpet, enten de får forlenget ansettelse eller ei, vil ikke stimulere til forutsigbarhet og gjennomføringsevne.

Også andre tiltak må vurderes for å motivere flere til å fullføre, som avskrivning av studielån ved oppnådd doktorgrad og forlengelse av tilsettingsperioden også for kortvarige, gyldige fravær. Etter forskriften må fravær i dag utgjøre minst to sammenhengende uker for å gi rett til forlenget tilsettingsperiode. Selv om gyldig fravær samlet utgjør flere uker og måneder, har man ikke rett til forlengelse. Dette er urimelig og gjør det vanskeligere å fullføre en doktorgrad for stipendiater som 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.

Derfor arbeider vi for at:

- Institusjonene etablerer systemer for karriereplanlegging, både for stipendiater som ønsker en forskerkarriere i UH- eller instituttsektor og for de som søker seg til andre deler av arbeidslivet.
- Den nye loven om statens ansatte bidrar til redusert bruk av midlertidig tilsetting. Institusjonene bruker tydelige og forutsigbare rekrutterings- og bemanningsplaner.
- Det opprettes flere faste vitenskapelige stillinger.
- Stipendiatstillingene blir fullfinansierte, slik at de ikke går på bekostning av institusjonenes grunnbevilgning og muligheten for nye faste stillinger.
- Det iverksettes en evaluering av innstegsstillingen innen utløpet av prøveordningen. Evalueringen må ta hensyn til intensjonen om å tilby internasjonalt konkurransedyktige betingelser og en forutsigbar karriereutvikling.
- Det gjennomføres en undersøkelse av årsaker til frafall og lang gjennomføringstid i doktorgradsløpet.
- Stipendiater skal ha årlige medarbeidersamtaler med instituttleder, hvor blant annet tiltak for å sikre gjennomføring bør høre med.
- Fire års stipendiatperiode skal være normalordningen.
- Det etableres en ordning med avskrivning av deler av studielånet etter avlagt doktorgrad.
- 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 (se også pkt. 1).
- Ingen skal oppleve å få redusert lønn eller driftsmidler som følge av lengre sykefravær eller fødselspermisjon.

4. Veiledning og oppfølging

Stipendiatene skal sikres veiledning og oppfølging i henhold til god akademisk skikk og forskningsetiske retningslinjer.

Oppfølging fra veiledere og grad av integrering i fagmiljø har stor betydning for stipendiatenes trivsel og gjennomføring. En undersøkelse av arbeidsvilkårene til Forskerforbundets stipendiatmedlemmer viser at nesten halvparten er usikre eller rapporterer ikke å ha jevnlig medarbeidersamtaler, at en stor andel føler seg dårlig integrert i fagmiljøet og at en stor andel ikke får regelmessig veiledning (NIFU-rapport 2017-10). Forskerforbundet mener at alle stipendiater skal ha jevnlig og god kontakt med veiledere og andre forskere, være integrert i sitt fagmiljø, og ha tilgang til utstyr og driftsmidler som er nødvendige for å gjennomføre sine forskningsprosjekt.

Stipendiater er i en posisjon der de risikerer å bli utsatt for utilbørlig innblanding og press i forbindelse med publisering av forskningsresultater, eksempelvis ved at etablerte forskere blokkerer publisering av forskningsresultater som går mot deres forutfattede mening, eller når de krever å få en ubegrunnet fremtredende plass som medforfatter på en vitenskapelig publikasjon. Kun et fåtall stipendiater (mellom 3 og 6 %) rapporterte i 2017 å ha opplevd press om å delta i forskningsetisk problematiske praksiser, som plagiering, fusk i datainnsamling og analyse, eller i fremstilling av resultater. Imidlertid er det en betydelig andel (11 %) som har opplevd press i forbindelse med rekkefølge på eller inklusjon av forfattere på publikasjoner (NIFU-rapport 2017-10).

Asymmetrien i forholdet mellom veileder og stipendiat gjør relasjonen sårbar, og det påligger veileder et særlig ansvar for ikke å utnytte sin posisjon, f.eks. i forbindelse med publisering og samforfatterskap. Institusjonene må ha klare retningslinjer for hva veiledningen skal inneholde og hva veileder og stipendiat kan forvente av hverandre. En god opplæring av veiledere vil med dagens sammensatte stipendiatgruppe måtte inneholde kompetanse på tverrkulturell forståelse og kommunikasjon. Institusjonene må ha tydelige retningslinjer for å forebygge og håndtere ukultur og ubalanse i arbeidsrelasjonene, for eksempel ved trakassering og uønsket oppmerksomhet.

Derfor arbeider vi for at:

- Det opprettes en egen nettside for stipendiater hvor all relevant informasjon om doktorgradsarbeidet, plikter og rettigheter og videre karrieremuligheter samles. Dette kan legges til Universitets- og høgskolerådet, gjerne etter mønster fra den svenske www.doktorandhandboken.nu.
- Alle institusjoner skal ha rutiner for hvordan de mottar og integrerer stipendiater i det faglige og sosiale miljøet, inkludert hvordan utenlandske kandidater best kan ivaretas.
- Det utformes godt strukturerte og gjennomførbare doktorgradsopplegg, med klare retningslinjer for gjennomføring og hvilke krav og forventinger både arbeidstaker og arbeidsgiver har underveis.
- To veiledere blir normalordningen for alle stipendiater.
- Det blir obligatorisk med opplæring av veiledere og tydelige veilederkontrakter.
- [Vancouverreglene](#) (eller tilsvarende forskningsetiske regler for vitenskapelig publisering) overholdes.
- Stipendiatene sikres akademisk frihet og opphavsrett på lik linje med andre vitenskapelige ansatte.

5. Internasjonalisering, mobilitet og kvalitet

Forskerutdanningen skal være av høy internasjonal kvalitet og alle stipendiater skal ha mulighet for et lengre utenlandsopphold i løpet av perioden.

Internasjonalt samarbeid bidrar til å løfte kvaliteten på norsk forskning. Derfor må det legges til rette for samarbeid på tvers av landegrensener og forskningsopphold i utlandet, også for stipendiater. Internasjonalisering og mobilitet er imidlertid ikke kvalitetsfremmende i seg selv. Stipendiater som skal på utveksling eller langvarig forskeropphold i inn- eller utland må få hjelp til å etablere relasjoner og nettverk, og til å planlegge faglig innholdsrike opphold utenfor egen institusjon.

Fordi mange stipendiater er i en etableringsfase, må det finnes gode ordninger for å tilrettelegge og finansiere utenlandsopphold slik at også barnefamilier kan reise ut.

Derfor arbeider vi for at:

- Alle stipendiater, uavhengig av finansieringskilder, tilbys midler og mobilitetsstipend som muliggjør utenlandsopphold.
- Institusjonene gir råd om relevante utenlandsopphold og stiller ressurser til rådighet for stipendiater gjennom driftsbudsjett.
- Det opprettes et nasjonalt NAV-kontor for forskermobilitet med ekspertise på tilrettelegging for utenlandsopphold.
- Stipendiater skal kunne opprettholde barnetrygd under hele utenlandsoppholdet.
- Det gis særskilt støtte til familier som trenger hjelp med barnehage, skole og opphold for partner.

6. Karriereoppfølging

For å sikre rekruttering av forskere må det opprettes tydeligere karriereløp og flere faste førstestillinger. Karrieremuligheter utenfor academia må fremmes og synliggjøres. Institusjoner som ansetter stipendiater må forplikte seg til å tilby karriererådgiving spesifikt rettet mot denne gruppen.

Forskerutdanningen er de siste årene blitt oppdimensjonert betydelig, med sikte på å dekke et stadig økende behov utenfor forskningssektoren. Fortsatt har størsteparten av de med doktorgradsutdanning arbeid ved universiteter, høyskoler og andre forskningsinstitusjoner inkludert helseforetakene. Inkluderer vi næringslivet, er tre av fire doktorer som er sysselsatt i Norge knyttet til institusjoner og foretak med FoU-virksomhet. Samtidig skal brorparten av dagens nye doktorer finne arbeid utenfor UH-sektoren.

Mer mangfoldige karriereutsikter innebærer nye krav til å vurdere doktorgradsutdanningens relevans. I doktorgradsundersøkelsen fra 2017 kommer det frem at 30 % vurderer at doktorgradsutdanningen kun er «noe relevant» for den karrieren de ønsker seg, og at kandidatene som ønsker seg til stillinger utenfor UH-sektoren opplever utdanningen som minst relevant. Kun 15 % har fått karriereveiledning (NIFU-rapport 2017-10). Institusjoner som ansetter stipendiater må legge betraktelig mer vekt på karriereveiledning og karriereforberedende opplæring i doktorgradsløpet. Karriereveiledning må her forstås som noe annet enn en «realitetsorientering» om få faste stillinger i UH-sektor og kan ikke alene delegeres til veiledernivået. Konkrete tiltak kan f.eks. være egne karrieresentre for doktorgradskandidater og relevante kurs innenfor doktorgradens utdanningskomponent. For eksempel vil kurs som vektlegger generiske ferdigheter innen kommunikasjon, prosjektledelse, teknologi, utredning og analyse kunne virke karrierefremmende både i og utenfor academia.

Derfor arbeider vi for at:

- Det gjennomføres en nasjonal kandidatundersøkelse også etter avlagt doktorgrad for å vite mer om den videre karrieren til de forskerutdannede.
- Doktorgradsgivende institusjoner tilbyr karriereveiledning spesifikt rettet mot doktorgradskandidater.
- Verdien av en doktorgrad og forskerutdanning synliggjøres, også i arbeidslivet utenfor akademia.



Forskerforbundet
Postboks 1025 Sentrum
0104 Oslo
Telefon 21 02 34 00
post@forskerforbundet.no
www.forskerforbundet.no