

# Stipendiat? Kjenn dine rettigheter!

Forskerforbundets  
introduksjonshefte  
om lønns- og arbeidsvilkår  
for stipendiater

# Innhold

<b>Kjære stipendiater!</b>	<b>3</b>
<b>1 Lover og andre bestemmelser som regulerer ansettelsesforholdet for stipendiater</b>	<b>4</b>
<b>2 Ansettelsesvilkår</b>	<b>5</b>
2.1 Arbeidsavtale	5
2.2 Doktorgradsprogram	6
2.3 Lengden på ansettelsesperioden	6
2.4 Doktorgradsutdanning og pliktarbeid	6
2.5 Bør man påta seg andre arbeidsoppgaver?	7
2.6 Permisjon, fravær og forlengelse	8
2.7 Arbeidsgiver- og personalansvar	9
2.8 Når ansettelsesperioden er over	9
2.9 Arbeidsledighet etter endt periode	10
2.10 Spesielt for stipendiater ansatt utenfor statlig UH-sektor	11
<b>3 Lønn</b>	<b>12</b>
3.1 Sentrale forhandlinger	12
3.2 Lønnsforhandling ved ansettelse	12
3.3 Årlige lønnsforhandlinger	13
3.4 Forhandlinger på særlig grunnlag	14
3.5 Stipendiat ansatt i virksomhet utenfor det statlige tariffområdet	14
<b>4 Statens pensjonskasse – pensjon og lån</b>	<b>15</b>
<b>5 Forskerforbundet – din fagforening?</b>	<b>16</b>
Medlemsfordeler	17
<b>Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat (utdrag)</b>	<b>18</b>

# Kjære stipendiater!

De store samfunnsutfordringene vi står overfor, krever flere forskere og større forskningsinnsats. I fremtiden vil det være behov for flere personer med forskningskompetanse – ikke bare ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter, men i høy grad også i offentlig forvaltning, organisasjonsliv og næringsliv.

Det er dere som tar doktorgradsutdanning i dag som skal drive forskningen videre. Det er dere som igjen skal utdanne nye studentgenerasjoner og veilede nye forskerrekutter, det er dere som skal fornye og forbedre offentlige tjenester, bidra til innovasjon og nye arbeidsplasser, og finne nye måter å bekjempe klimaendringene på. Spennende arbeidsoppgaver venter 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 frem mot en fast ansettelse, og mange finner ikke relevante stillinger. Som forskerrekutter kan dere komme ut for perioder med stort arbeidspress og til dels uforutsigbare arbeidsvilkår. Noen av dere vil kanskje oppleve problemer med veiledningen eller arbeidsmiljøet der dere er ansatt. Andre kan mene seg forbigått eller marginalisert uten nødvendig oppfølging fra arbeidsgiver. Og mange kan føle seg akterutseilt lønnsmessig.

I slike situasjoner er det greit å vite mer om hvilke rettigheter du har, og hva som skal til for å forbedre arbeidshverdagen. Derfor har vi laget dette introduksjonsheftet. Vi håper dere finner det nyttig, men også at dere vil stå sammen som medlemmer i Forskerforbundet. Vi vil fortsette å arbeide for stipendiatenes rettigheter, vilkår og status. Kontakten med dere bidrar også til å videreutvikle vår politikk. Den kan dere lese mer om på våre nettsider.

Med ønske om en fremgangsrik stipendiatperiode,

*Guro Elisabeth Lind*

Guro Elisabeth Lind  
Leder Forskerforbundet



# 1 Lover og andre bestemmelser som regulerer ansettelsesforholdet for stipendiater

Som stipendiat reguleres dine rettigheter og ansettelsesvilkår av en rekke lover og forskrifter. I dette introduksjonshefte vil vi henvise til noen av disse, hvorav de viktigste er:

- Arbeidsmiljøloven, 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.
- Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven) og dens forskrift av 21.6.2017, som gir egne bestemmelser om ansettelse for statlige institusjoner. Her (i § 9 (1) d og forskriftens § 5) finnes også det rettslige grunnlaget for å ansette stipendiater midlertidig i statlige virksomheter utenfor universitets- og høyskolesektoren.
- Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat av 31.1.2006, som fastsetter vilkårene for ansettelsesforholdet for stipendiater. Se side 18.
- Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen i staten regulerer de statsansattes medbestemmelse og lønn, samt arbeidstid, pensjon, rett til permisjon og ferie. Avtalene forhandles annethvert år, i hovedoppgjøret. Tilsvarende avtaler finnes for andre tariffområder og virksomheter. Institusjonene har også egne avtaler og bestemmelser (personalreglement, særavtaler o.l.) som kan utdype, supplere eller styrke de ansattes rettigheter, men ikke svekke de rettighetene som ligger i for eksempel arbeidsmiljøloven eller hovedavtalen.
- Alle doktorgradsutdanninger har en egen forskrift gjeldende for doktorgradskandidater tatt opp på et ph.d.-program. Denne lokale forskriften regulerer forhold knyttet til «student-tilværelsen» som doktorgradskandidat og ikke arbeidsvilkår som ansatt stipendiat.

## 2 Ansettelsesvilkår

Fast ansettelse er hovedregelen i arbeidslivet. Dette er et viktig prinsipp som sikrer arbeidstakerne forutsigbarhet og stillingsvern. For å ansette midlertidig må man ha hjemmel i loven. Stipendiatstillingen har normalt en slik hjemmel som en åremålsstilling, dvs. en lovlig tidsavgrenset stilling. Den er nærmere definert som en *utdanningsstilling*. Som stipendiat er dine ansettelsesvilkår derfor noe annerledes enn vilkårene for andre midlertidige stillinger. Stipendiatstillingen er hjemlet i statsansatteloven og universitets- og høyskoleloven (UH-loven) med egen forskrift om ansettelsesvilkår. Stipendiater som ikke er ansatt ved universitet, høyskole, eller statlig institusjon, er ikke omfattet av dette regelverket og det vil derfor være noen forskjeller hva gjelder lønns- og arbeidsbetingelser. Se kap. 2.10 og 3.5 for mer om dette.

Fullført doktorgrad er målet med stipendiatperioden, noe som gir faglig kompetanse på nivå med vitenskapelig førstestilling. Formålet med regelverket er derfor å sikre tilstrekkelig tid til å gjennomføre en doktoravhandling, normert til tre år. Stipendiater har, som andre arbeidstakere i Norge, en arbeidstid på 37,5 timer per uke og ferie etter gjeldende lov og regelverk.

### 2.1 Arbeidsavtale

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

#### Vårt råd:

- Pass på å få en dekkende arbeidsavtale og ta godt vare på den. Det er en rettslig bindende kontrakt og svært viktig om det skulle oppstå en konflikt 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 stipendiater 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 doktorgradsutdanningen 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. Den doktorgradsgivende institusjonen har en egen PhD-forskrift som gir nærmere vilkår for gjennomføringen.

## 2.3 Lengden på ansettelsesperioden

Ifølge forskriften skal åremålsperioden normalt være fire år med 25 prosent pliktarbeid, i full stilling. Bestemmelsen åpner imidlertid også for en annen lengde enn hovedregelen. 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 doktorgradsutdanning», som det heter i forskriften. Minimumslengden for en ansettelsesperiode som stipendiat er altså tre år, men dersom du allerede har påbegynt doktorgradsutdanningen kan medgått tid trekkes fra.

Det er mulig å 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 doktorgradsutdanningen samlet tilsvarer tre ordinære årsverk.

## 2.4 Doktorgradsutdanning og pliktarbeid

Den organiserte doktorgradsutdanningen omfatter forskningsarbeidet (avhandlingen) og obligatorisk kursvirksomhet knyttet til et doktorgradsprogram. Endelig plan for doktorgradsutdanning skal være godkjent og avtalefestet senest tre måneder etter tiltredelse. Doktorgradsutdanningen utgjør kjernen i arbeidsplikten, men avhengig av

ansettelsesperioden kan stipendiaten også tillegges andre arbeidsoppgaver, kalt pliktarbeid.

Stipendiater som er ansatt for tre år skal ikke ha pliktarbeid, mens tiden utover tre årsverk utgjør pliktarbeidet. Prosentandelen som skal gå til pliktarbeid, bør derfor framgå av utlysning og arbeidsavtale for stipendiater med ansettelse for mer enn tre år. Også innholdet i pliktarbeidet utenom doktorgradsutdanning 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 stipendiater erfarer at 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 stipendiater 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 innholdet av arbeidet, og påse at omfanget ikke overskrider den avtalte prosentandelen.

## 2.5 Bør man påta seg andre arbeidsoppgaver?

Ingen stipendiater skal bli pålagt arbeid ut over doktorgradsutdanningen og eventuelt pliktarbeid. Mange stipendiater blir likevel spurt om å påta seg andre arbeidsoppgaver (som undervisning, veiledning) mot kompensasjon. Dette kan være nyttig erfaring og spennende arbeid, men samtidig kan det forsinke avhandlingsarbeidet. Både stipendiaten selv og institusjonen er tjent med at doktorgradsutdanningen fullføres på tilnærmet normert tid. Derfor bør begge parter være forsiktige med å inngå avtaler om mye ekstraarbeid.

#### 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 stipendiattiden. Dette gjelder i første rekke sykefravær, foreldre-, omsorgs- og velferdspermisjon, permisjon ved avtjening av verneplikt og permisjon ved organisasjonsmessige oppdrag. Likevel er det slik at forskriften presiserer at fraværet må være 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 minst 14 dager.

Forskriften presiserer imidlertid at belastningen ved korte sykefravær bør fordeles mellom doktorgradsutdanningen og pliktarbeidet, og i spesielle tilfeller kan føre til ensidig reduksjon i pliktarbeidsdelen. Flere institusjoner har dessuten egne reglement som gir forlengelse på bakgrunn av kortvarige fravær hjemlet i lov eller tariffavtale, der fraværet samlet tilsvarer to uker. Forhør deg ved egen institusjon om praksis ved sykefravær.

Ansettelsestiden 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 eller uforutsette hindringer (f.eks. en pandemi eller problemer med datainnsamling), kan arbeidsgiver i særskilte tilfeller også gi forlengelse av ansettelsesperioden. Forutsetningen er at du vil kunne fullføre doktorgradsutdanningen 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. Dette må du søke om, normalt når ansettelsesperioden nærmer seg slutten.

### Vårt råd:

- Følg med på og dokumentér alt fraværet ditt. Om ikke arbeidsgiver vil gi deg forlengelse som følge av det, søk råd hos fagforeningen din og bruk de mulighetene du har til å påvirke institusjonen til å endre praksis.
- Pass uansett på at fraværet ditt ikke kun belastes doktorgradsutdanningen, men også pliktarbeidet (om du har det). Dokumentér også årsakene til en eventuell forsinkelse og hvis du søker om forlengelse, vis at det gjenstår lite for å kunne fullføre avhandlingsarbeidet/doktorgradsutdanningen.



## 2.7 Arbeidsgiver- og personalansvar

Det er institusjonen der du er ansatt som er din arbeidsgiver og som har personalansvar for deg, uavhengig av hvordan stipendiatstillingen din er finansiert. Personalansvaret ligger i første rekke til lederen ved instituttet eller enheten hvor du er ansatt, 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 doktorgradsutdanning og veiledning.

## 2.8 Når ansettelsesperioden er over

Stipendiatstilling er en lovlig midlertidig ansettelse på åremål, og man skal fratre stillingen etter kontraktfestet tid uten oppsigelse. Ved ansettelser over ett år, skal arbeidsgiver skriftlig varsle opphør av stillingen senest én måned før kontrakten utløper. Statsansatteloven § 9 (3) sikrer at arbeidstakere i staten som har vært midlertidig ansatt i mer enn tre år ved samme virksomhet skal anses som fast ansatt. Åremålsstillinger (som stipendiat) er imidlertid unntatt denne bestemmelsen. Dette gjelder uansett om samlet tjenestetid er mer enn tre år.

Det følger av dette at en stipendiat ved fratredelse heller ikke har fortrinnsrett til annen passende stilling (jf. forskrift til statsansatteloven § 8). Går stipendiaten derimot rett over i en annen midlertidig ansettelse, som ikke er et åremål, kan bestemmelsene om stillingsvern og fortrinnsrett komme til anvendelse dersom samlet tjenestetid utgjør mer enn tre år. Imidlertid heter det at ved «direkte overgang fra stilling som stipendiat til en annen stilling, medregnes ikke tid brukt til doktorgradsarbeid i ansettelsestiden» (forskrift til statsansatteloven § 9 (3)). Bestemmelsen er ny og hva som ligger i «tid brukt til doktorgradsarbeid», er ikke nærmere avklart. Det er dermed et åpent spørsmål om utdanningsdelen av Ph.d.-programmet inngår eller bare avhandlingsdelen. Det kan bety at

kun en eventuell pliktarbeidsdel fra stipendiattiden regnes med i samlet ansettelsestid i spørsmål om stillingsvern.

Opphold som arbeidsgiver konstruerer for å hindre sammenhengende tjenestetid – kjent som «lufting» – er ikke tillatt. Dersom man er ulovlig midlertidig ansatt, er konsekvensen at man har krav på fast ansettelse (jf. statsansatteloven § 38 (1)). Les mer om midlertidig ansettelse og rettigheter på [forskerforbundet.no](http://forskerforbundet.no).

NB. Formuleringen om at ikke doktorgradsarbeid skal medregnes har kun relevans for spørsmålet om stillingsvern og ikke i andre spørsmål som involverer tjenestetid og ansiennitet.

## 2.9 Arbeidsledighet etter endt periode

Etter at avhandlingen er levert, har doktorgradskandidater samme rett på dagpenger som andre arbeidstakere som blir arbeidsledige. 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. Vilkårene for å kunne motta dagpenger er fastsatt i kapittel 4 i folketrygdloven og tilhørende forskrift om dagpenger under arbeidsløshet.

Man har ikke rett til dagpenger i forbindelse med forberedelse til og gjennomføring av disputasen. Dette fremgår av NAVs rund-

skriv om dagpenger og utdanning, pkt. 3.9.3. Doktorgradskandidater regnes derfor ikke som reelle arbeidssøkere i de siste to ukene før disputas.

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 og at dagpenger ikke skal finansiere utdanning. Vår erfaring er at NAV praktiserer regelverket slik at arbeid med avhandlingen regnes som utdanning selv om det skjer på kveldstid og i helger, og de avslår dermed rutinemessig søknader om dagpenger. I praksis betyr dette at for å motta dagpenger må du slutte å arbeide med avhandlingen og skaffe en bekreftelse fra veileder på at veiledning er opphørt.

Forskerforbundet mener det er urimelig at man som reell arbeidssøkende ikke kan arbeide med avhandlingen på egen fritid, og vi arbeider videre overfor myndighetene med løsninger på dette.

## 2.10 Spesielt for stipendiater ansatt utenfor statlig UH-sektor

### Private høyskoler

Forskriften om ansettelsesvilkår for stipendiater gjelder også for private høyskoler og vitenskapelige høyskoler som er underlagt UH-loven. Vilklårene i forskriften gjelder dermed også for stipendiater ansatt ved disse institusjonene.

### Statlige forskningsinstitutter

Forskriften om ansettelsesvilkår for stipendiater gjelder også for statlige forskningsinstitutter. Det følger av statsansatteloven § 9 (4) og forskriften § 5 (5).

### Andre ikke-statlige virksomheter

Ikke-statlige virksomheter utenfor UH-sektoren er ikke omfattet av forskrift om ansettelsesvilkår for stipendiater eller statsansatteloven. Disse institusjonene er underlagt arbeidsmiljøloven, og den gir ikke adgang til å ansette i midlertidig stilling som stipendiat. Helseforetak og private forskningsinstitusjoner må derfor, gjennom sin arbeidsgiverforening, inngå en egen overenskomst med sentrale fagorganisasjoner for å få adgang til å lovlig ansette stipendiater. Per okt. 2022 har Forskerforbundet inngått en slik overenskomst med arbeidsgiverorganisasjonen Abelias, som gjelder for en stor del av forskningsinstituttene. Forskerforbundet

og Tekna har tidligere hatt en særavtale med Spekter, som blant annet er arbeidsgiverorganisasjon for en del av helseforetakene hvor det i dag arbeider stipendiater, men avtalen ble sagt opp i 2020. En konsekvens er at helseforetakene ikke har en avklart hjemmel for å ansette stipendiater midlertidig, og at det ikke finnes et regelverk som sikrer stipendiatene tilstrekkelig tid.

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 ansatt ved et universitet eller en høyskole, bør du forsikre deg om at ansettelsen 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 ved statlige virksomheter justeres gjennom sentrale og lokale forhandlinger. I de sentrale forhandlingene inngår Forskerforbundet som forhandlingspart i hovedsammenslutningen Unio, og i de lokale forhandlingene representerer Forskerforbundets tillitsvalgte sine medlemmer. Hvis du ikke er stipendiat innenfor det statlige tariffområdet, se 3.5.

For stipendiater gjelder en minstelønn som er fastsatt i hovedtariffavtalen. I tillegg vil man få en økning på 3% årlig i inntil fire år. Hvis du er stipendiat i mer enn fire år, for eksempel hvis du tar doktorgraden på deltid, så får du ikke automatisk lønnsøkning etter det fjerde året. Du vil likevel kunne øke lønnen din gjennom forhandlingsmulighetene beskrevet under.

### 3.1 Sentrale forhandlinger

Stipendiater får automatisk en årlig lønnsvekst. Dette er et resultat av sentrale forhandlinger mellom Unio Stat og staten som arbeidsgiver. Sentrale forhandlinger foregår årlig, men hele hovedtariffavtalen i staten forhandles annethvert år, i det som kalles hovedoppgjøret. Da forhandles det om både lønnstillegg og endringer i de øvrige bestemmelsene i tariffavtalene. I årene mellom hovedoppgjørene forhandles det vanligvis kun om lønnstillegg (mellomoppgjør).

For tiden (januar 2023) er det to hovedtariffavtaler i staten. Én dekker medlemmene av hovedsammenslutningene Akademikerne

og Unio, og her opereres det med kronebeløp med prosenttillegg. Det betyr at hvis du er stipendiat i statlig tariffområde og er medlem av Forskerforbundet, så vil lønnen din oppgis i kroner, ikke i lønnstrinn, og årlig automatisk lønnsvekst bestemmes av hvilken stige du tilhører. Stipendiatene har en egen stige, som gir 3% årlig automatisk lønnsvekst i inntil fire år.

Hvis du er stipendiat i mer enn fire år, for eksempel hvis du tar doktorgraden på 50% over seks år eller er i lønnet permisjon i en periode, så får du ikke automatisk lønnsøkning etter det fjerde året. Du vil likevel kunne øke lønnen din gjennom forhandlingsmulighetene beskrevet under.

### 3.2 Lønnsforhandling ved ansettelse

Stipendiater har, som andre ansatte, rett til å forhandle egen startlønn. Ved ansettelse forhandler stipendiaten på egenhånd, men man kan kontakte sin lokale tillitsvalgt i forkant av forhandlingen (f.eks. etter intervju) for å høre hva som er vanlig lønn for stipendiater ved virksomheten. Ettersom den automatiske lønnsøkningen regnes utfra prosent, så vil en stipendiat som starter perioden med høyere lønn også få en høyere automatisk lønnsvekst utover i perioden.

Lønnsnivået til en stipendiatstilling bør framkomme av utlysningen. Minste startlønn for stipendiat er 501 200 kr. per 1. mai 2022. Det er verdt å merke seg at dette er

minimumslønn ved ansettelse. Arbeidsgiver står fritt til å lyse ut og ansette med høyere lønn. Det er også verdt å merke seg at gjeldende minstelønns plassering kun gjelder stipendiater ansatt etter 1. mai 2022. Stipendiater som ble ansatt før denne dato, følger den minstelønnen som var gyldig ved deres ansettelsestidspunkt.

De fleste arbeidsgivere tilbyr kun minimumslønn og det er dermed opp til den enkelte å forhandle om høyere lønn. Egen kompetanse og markedets etterspørsel er de beste forhandlingskortene en stipendiat har ved ansettelse. Ansiennitet gir ikke rett til høyere startlønn, men solid arbeidserfaring kan brukes som et argument for egen kompetanse og attraktivitet.

#### 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.

### 3.3 Årlige lønnsforhandlinger

I tillegg til sentrale forhandlinger, så gjennomføres det årlige lønnsforhandlinger ved den enkelte virksomhet. Her forhandler fagforeningen med arbeidsgiver om hvordan lønnsmidlene som satt av skal fordeles blant virksomhetens ansatte. Tillitsvalgte vil representere og fremme lønnskrav på vegne av egne medlemmer. Ved de statlige virksomhetene gjennomføres de lokale lønnsforhandlingene om høsten.

Ettersom stipendiatene allerede er sikret årlig lønnsutvikling på 3%, så har de ofte vanskeligere for å vinne fram i lokale forhandlinger. Vi anbefaler at du sender inn krav likevel, men for å nå fram bør du ha gode argumenter. Ikke vær redd for å skryte av hva du har gjort og fått til. Alle statsansatte, og mange utenfor staten, har rett på en årlig lønnsamtale med nærmeste leder – bruk denne sjansen til å signalisere at du ønsker høyere lønn og kommer til å fremme krav.

Arbeidsgiver skal, i dialog med deg, vurdere om du er riktig innplassert i løpet av det første året du er ansatt. Det kan det være lurt å minne om i god tid før du har vært ansatt i 12 måneder.

### 3.4 Forhandlinger på særlig grunnlag

Stipendiater ved statlige virksomheter kan, som andre ansatte, fremme lønnskrav knyttet til endring av arbeidsoppgaver eller for ekstraordinær arbeidsinnsats. Disse forhandlingene skjer utenom de årlige lønnsforhandlingene. Det 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 artikkel på publiseringsnivå 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.

#### 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 forhandlings situasjon om lønn.

### 3.5 Stipendiat ansatt i virksomhet utenfor det statlige tariffområdet

Forskerforbundet har inngått særavtale med Abelia 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 for stipendiater er ikke nedfelt i sentrale tariffavtaler i andre tariffområder enn staten. De er normalt fremforhandlet i en lokal avtale. For mindre virksomheter kan det imidlertid hende at det ikke er noen avtale om lønnsregulering og der må den enkelte ansatte selv følge med på lønn og lønnsutvikling.

#### 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 nærmeste leder, eventuelt lokal tillitsvalgt, med krav om økning.

## 4 Statens pensjonskasse – pensjon og lån

Alle statsansatte er medlemmer av Statens pensjonskasse (SPK). Dette gjelder både for alders- og uførepensjon.

Som medlem av Statens pensjonskasse kan man dessuten tegne forsikring og ta opp boliglån som tidvis har gunstig rente. Dersom du ikke fortsetter i en statlig eller annen virksomhet omfattet av SPK når stipendiatperioden utløper, må du imidlertid flytte forsikring og lån eller godta dårligere vilkår.

Gjennom medlemskapet i Forskerforbundet får du imidlertid tilgang til svært konkurransedyktige forsikringer og boliglån.

## 5 Forskerforbundet – din fagforening?

Forskerforbundet er den største og ledende fag- og interesseorganisasjonen for ansatte i forskning, høyere utdanning og kunnskapsformidling. Av våre omtrent 25 000 medlemmer er nesten 2000 stipendiater.

Forskerforbundet arbeider aktivt for å sikre gode arbeidsvilkår for stipendiater, både gjennom direkte kontakt med myndighetene 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 en egen nettside med nyttig informasjon for stipendiater: [forskerforbundet.no/stipendiat](http://forskerforbundet.no/stipendiat).
- Som stipendiatmedlem i Forskerforbundet betaler du redusert kontingent: 25% av vanlig kontingent første år, og 50% av vanlig kontingent 2.-4. år av stipendiatperioden.
- Du får tilbud om gunstige forsikringer og banktjenester, inkludert bolig- og billån, gjennom medlemskapet.
- Du får tidsskriftet *Forskerforum* tilsendt gratis 10 ganger per år
- 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 ansettelse.
- Forskerforbundet arbeider for å bedre dine arbeids- og forskningsvilkår, både lokalt på arbeidsplassen og gjennom sentrale avtaler med myndighetene.
- Forskerforbundet ivaretar dine rettigheter – også de immaterielle – 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.

# 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. Sist endret ved forskrift 3. januar 2018 nr. 3.

## 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 doktorgradsutdanning 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 første-amanuensis. [Oppheves 1. januar 2025]
- 3 Normal åremålsperiode er fire år med 25 prosent pliktarbeid. Ansettelsesperioden skal omfatte tre år med rein doktorgradsutdanning.
- 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 doktorgradsutdanningsprogram, eller når ansettelsen bygger på tidligere ansettelse i utdanningsstilling (stipendiat, vitenskapelig assistent og liknende), slik at total tid til doktorgradsutdanning blir tre år.
- 6 Innenfor Stipendprogram for kunstnerisk utviklingsarbeid er stipendiatperioden fastsatt til tre år. [Oppheves 1. januar 2025]

- 7 Dersom arbeidsgiver i særskilte tilfeller etter søknad finner å ville ansette i 50% del-tidsstilling eller mer i hele eller deler av perioden, kan ansettelsesperioden forlenges slik at doktorgradsutdanning eller utdanning under stipendiatprogram i kunstnerisk utviklingsarbeid tilsvarer tre ordinære årsverk.
- 8 Opptak til doktorgradsprogram er et vilkår for tiltredelse i stilling som stipendiat. Endelig plan for doktorgradsutdanning 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 doktorgradsutdanningen skal være framlagt. Planen skal navngi hvem som har faglig veiledningsplikt for stipendiaten. Dersom opp-taksavtale 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 arbeids-giver. 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. [Oppheves 1. januar 2020]
- 11 Det skal hvert år gis rapport om framdriften i den organiserte doktorgradsutdanningen. Stipendiat og veileder er sammen ansvarlig for rapporten.
- 12 Fordelingen av arbeidsplikten mellom doktorgradsutdanning og pliktarbeid skal framgå av arbeidsavtalen. Innholdet i pliktarbeidet utenom doktorgradsutdanning bør også framgå, jf. § 1-3 (13) og (14). Det skal framgå hvilket doktorgradsprogram stipendiaten er knyttet til.
- 13 Pliktarbeid utenom doktorgradsarbeidet bør så vidt mulig ha relevans for doktorgrads-utdanningen. 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 lederverv 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 stipendiatprogram for 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 doktorgradsutdanningen. 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 doktorgradsutdanningen innen forlengelsestidas utløp.
- 7 Ved sykefravær under to uker for postdoktor og stipendiat med pliktarbeid bør fraværet fordeles forholdsmessig mellom doktorgradsarbeid 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 doktorgradsutdanningen innenfor ansettelsesperioden.

- Forskerforbundet er landets største og ledende fag- og interesseorganisasjon for ansatte i forskning, høyere utdanning og kunnskapsformidling
- Forskerforbundet har omtrent 25 000 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

---

Besøksadresse:  
Tullins gate 2, Oslo

---

Sentralbord: +47 21 02 34 00  
post@forskerforbundet.no