

Stipendiat? Kjenn dine rettigheter!

Forskerforbundets
introduksjonshefte
om lønns- og arbeidsvilkår
for stipendiater

Innhold

Kjære stipendiater!	3
1 Lover og andre bestemmelser som regulerer ansettelsesforholdet for stipendiater	4
2 Ansettelsesvilkår	5
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
3 Lønn	12
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
4 Statens pensjonskasse – pensjon og lån	15
5 Forskerforbundet – din fagforening?	16
Medlemsfordeler	17
Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat (utdrag)	18

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.

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 Abelia, 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 ansatte 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.
- 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



PhD Candidate? Know your rights!

The Norwegian
Association of Researchers'
Handbook for
PhD Candidates

Contents

Dear PhD Candidate!	3
1 Acts and Regulations Applying to the Employment of PhD Candidates	4
2 Terms of Employment	5
2.1 Employment contract	5
2.2 PhD Programme	6
2.3 The employment period	6
2.4 Doctoral education and compulsory duties	6
2.5 Should one take on other duties?	7
2.6 Leave, absence, and extension	8
2.7 Employer responsibility and personnel management	9
2.8 When the period of appointment is over	9
2.9 Unemployment after the period of appointment	10
2.10 PhD candidates who are not employed at universities or university colleges	11
3 Salaries	12
3.1 Central negotiations	12
3.2 Negotiations at start of employment	12
3.3 Local salary negotiations	13
3.4 Salary negotiations on special grounds	14
3.5 PhD candidates outside the state sector	14
4 The Norwegian Public Service Pension Fund – Pensions and Housing Loans	15
5 The Norwegian Association of Researchers – Your Union? Membership benefits	16
Regulations concerning terms and conditions of employment for the posts of <i>post-doctoral research fellow</i> (postdoktor), <i>research fellow/PhD candidate</i> (stipendiat), <i>research assistant</i> (vitenskapelig assistent) and <i>resident</i> (spesialistkandidat) (excerpts)	18

Dear PhD Candidate!

The major societal challenges we face require more researchers and greater research efforts. In the future, we will need more personnel with research expertise – not only at universities, colleges and research institutes, but certainly also in the public service, and the organisation and business sectors.

It is you who are taking a PhD education today who will take Norwegian research further. You will be the ones educating future generations of students, supervising new research fellows, renewing and improving public services, contribute to innovation and new jobs, and find new ways to combat climate change. Exciting tasks await you, both during your PhD candidacies and after. Hence, you should feel wanted and valued as employees. We know, however, that this is not always the case.

The research career can be unreasonably long towards tenure, and many have trouble finding relevant positions. As research recruits, you may experience periods of heavy workloads and unpredictable working conditions. Some of you may have problems related to supervision or working environment. Others may feel omitted or marginalised, not having support from their employer. Moreover, quite a few of you may feel that your salaries lag behind.

In these situations it is useful to know more about what your rights are, and what it takes to improve your working days. This is why we have issued this handbook. We hope that you will find it useful, and that you will choose to join NAR as a member. We will continue working for the improvement of your rights, working conditions and status as PhD candidates. You can read more about this in NAR's Work Programme, which is published on our web site.

Wishing you all a prosperous PhD period,



Guro Elisabeth Lind

President, the Norwegian Association of Researchers



1 Acts and Regulations Applying to the Employment of PhD Candidates

As a PhD candidate, your rights and terms of employment are regulated by several laws and regulations. We will refer to some of them in this handbook, of which the most important are:

- The Working Environment Act, an act that applies to all employees in Norway, regardless of nationality or employer. The act defines common rights regarding the working environment, work hours, employment agreements and more.
- The Civil Service Act, which applies to all employees of the Norwegian Civil Service, e.g. all universities, university colleges and state-owned research institutes.
- Regulations concerning terms and conditions of employment for the posts of post-doctoral research fellow, research fellow (PhD Candidate), research assistant and resident sets the terms for the employment of PhD candidates. See page 18.
- The Basic Agreement (Hovedavtalen) and The Basic Collective Agreement (Hovedtariffavtalen) in the state sector regulates codetermination and salary levels, as well as working hours, pensions, paid/unpaid leave and holidays, for all state employees. The agreements are renegotiated every second year (hovedoppgjør). Similar agreements exist for employees of the municipal and the private sectors. In addition, each institution has its own regulations. These local regulations may strengthen employees' rights but cannot weaken the rights regulated by national acts and regulations.
- As a PhD Candidate, you are both a student and an employee. All institutions with a PhD program have their own regulation for PhD candidates, which defines terms concerning the doctoral education and your rights and obligations as a student.

2 Terms of Employment

Permanent employment is the main rule of Norwegian work life. This important principle ensures predictability and job security for the employees. The PhD candidate position, however, is legally limited to a term of 3 or 4 years, as it is defined as a *teaching grade*. As a PhD, your terms of employment are therefore somewhat different from the normal terms of employment for temporary positions. The position is pursuant to the Act relating to State Employees, the Act relating to Universities and University Colleges and to the national regulations concerning terms and conditions of employment. For PhD candidates who are not employed by a university or a university college, there are some differences with respect to salaries and working conditions. See chapters 2.10 and 3.5 for more information.

The goal of the PhD period is to achieve a doctoral degree, which qualifies for academic positions at the level of associate professor. The purpose of the regulation is therefore to secure the time necessary to finish a thesis, normally in the course of three years. PhD candidates have, like other workers in Norway, a work week of 37,5 hours, and holiday as stated in acts and collective agreements.

2.1 Employment contract

As all other employees, PhD candidates are entitled to a written contract of employment, which states their grade code and title, salary level and other special terms for the position. In addition, the employment contract should specify the period of employment, the location of the workplace, the work tasks and the conditions and obligations for the position. The employment contract should also state the responsible academic supervisor, admission to a PhD programme, a plan for completion of the doctoral education, and state the responsibilities of the institution, the supervisor and the PhD candidate.

Our advice:

- Make sure that your contract of employment is adequate and take good care of it. It is a legally binding document and can be very important if disputes should arise.

2.2 PhD Programme

Admission to a PhD programme is a condition for employment as a PhD candidate. It is, however, not unusual for institutions to employ PhD candidates provided that they be admitted to a PhD programme at a later stage. The contract of employment should state the final date for admission to a doctoral education, and for submission of the final plan for the doctoral education. If an admission agreement is not present within the contract deadline, the employer will have grounds for termination of the contract. Transfer to another PhD programme may only be carried out by agreement with the employer. All institutions with a PhD programme will have their own regulations that define how they structure their programme.

2.3 The employment period

According to the regulations, the normal employment period for a PhD candidate is four years in a full position, with 25 % (or one year) compulsory duties. Other employment periods are allowed. However, according to the regulations, it is required that *“the period of appointment shall include three years of pure doctoral education”*. The minimum employment period is, therefore, three years. A shorter period may be possible if you have already completed parts of your doctoral education. The regulations allow for part-time employment during the whole or part of the period, if the employment is at least 50%, and there is an agreement with the employer.

2.4 Doctoral education and compulsory duties

The organised doctoral education consists of the research work (thesis) and the training component (mandatory and elective courses). The final plan for doctoral education shall be approved and regulated by contract at the latest three months after the appointment is taken up. The doctoral education is the core of the candidate's duties. Depending on the employment period, the PhD candidate may also have *compulsory duties*.

From this, it follows that those PhD candidates who have an employment period of three years do not have compulsory duties,

and that any employment period exceeding three years is meant for compulsory duties. The extent of the compulsory duties should be stated in the announcement text and the employment contract for PhD candidates with longer employment periods than three years. The employment contract should also specify the content of the compulsory duties. Compulsory duties should “as far as possible be relevant to the doctoral programme”, which means tasks like teaching, supervision, and research administration.

Although it is the employer's responsibility that these rules are obeyed, it may well become the PhD candidate's problem if they are not. Many candidates experience that preparing for teaching takes a very long time the first time they do it. Some employers therefore allow PhD candidates longer time for preparing teaching than tenured employees get. If this is not the case at your institution, it can be wise to agree upon some repetition of lectures from one semester to the next.

Our advice:

- Make sure that your compulsory duties are specified in your employment contract, and that the scope does not exceed the agreed percentage.

2.5 Should one take on other duties?

PhD candidates should not be required to undertake extra work duties beyond the agreed doctoral education and compulsory duties. However, many candidates are asked to take on additional duties (teaching, supervising, etc.) against remuneration. This work experience can be both useful and interesting, but at the same time, the extra duties may cause a delay in your research work. Both the candidate and the employing institution will benefit from completion of the doctoral education within the scheduled period. Therefore, both parties should be reluctant to the candidate taking on other work duties.

Our advice:

- You should not feel pressured to take on any work duties that you do not want to perform, or that take up too much of your time. Normally, if you take on extra duties, it would be better to get extended time than extra money. This way you receive a full salary, and you keep your rights as an employee for a longer time.

2.6 Leave, absence, and extension

All kinds of leave to which employees are entitled pursuant to statutes or collective agreements give them the right to an extension of the employment period. This applies to sick leave, maternity leave, leave to carry out care work, leave in connection with military service, and leave to act as a leading representative in an national organisation for PhD candidates. Still, according to the regulations, absence must amount to *at least two continuous weeks* in order to give grounds for extension. For example, this means that leave due to sickness (own or children's) does not give grounds for extension unless you have documentation from your doctor that the sick leave amounts to at least two continuous weeks.

The regulations do specify that such leave should be distributed proportionately between the research work and the compulsory duties, and that in special cases it may give grounds for the exclusive reduction of the compulsory duties. Some institutions also have regulations that provide candidates with an extension if the total sum of several periods of leave go beyond two weeks. You should check what the rules are at your institution.

As a rule, the employment period for PhD candidates cannot be broken, but candidates can be granted leave to take up short-term (up to six months) temporary teaching and research posts, overseas fellowships and the like. The period of employment may be extended correspondingly.

If you are delayed due to special care burdens or unforeseen obstacles (like a pandemic), your employer *may* grant you an extensions of the employment period. Typically, an extension may be granted if the candidate cannot be held responsible for these obstacles. Deficient supervision, disproportionately large or long lasting projects and lack of necessary infrastructure are examples of such obstacles. You have to apply for such an extension.

Our advice:

- Document all your leave of absence pursuant to statutes or agreements. If your employer will not grant you an extension, use the opportunity to ask your local trade union to try to persuade the institution to alter its practice.
- Whether you get an extension or not, make sure your leave of absence is distributed proportionately between your research work and your compulsory duties.

2.7 Employer responsibility and personnel management

The institution that employs you has the personnel responsibility for you, regardless of how your PhD position is financed. Primarily, the head of the department where you are employed will be responsible for you. Ultimately, the personnel department of the institution and the top executive at the institution (for example the rector) has the responsibility. Neither your supervisor nor the head of your doctoral programme has any kind of employer or personnel responsibility. A person with formal employer responsibility should oversee and sign your employment agreement.

Our advice:

- Do not hesitate with contacting the person who has the personnel responsibility for you if you are uncertain about your terms of employment, doctoral education, or supervision.

2.8 When the period of appointment is over

The position as PhD candidate is a legal temporary appointment on a fixed-term contract, and the candidate shall automatically resign the post without notice when the period expires. For all appointments lasting more than one year, the employer shall give the employee at least one month's written notice that the contract will expire. According to the Act relating to State Employees, § 9 (3), state employees who have had a temporary appointment of at least three uninterrupted years with the same employer shall be regarded as permanently employed. However, fixed-term positions like PhD candidates are exempt from this rule. Likewise, a PhD candidate upon completing their PhD degree will not have right of preference to another appropriate post (see regulation to the act relating to state employees, § 8).

2.9 Unemployment after the period of appointment

After submission of their thesis, PhD candidates qualify for the same unemployment benefits as other wage earners who have lost earned income because of unemployment. In order to qualify for unemployment benefits, you have to be a genuine job-seeker. This means that you may not pursue any activities during regular working hours that would make you unavailable for the labour market.

PhD candidates are not entitled to unemployment benefits while preparing the defence of their thesis. This is stated in NAV's circular on unemployment benefits and education, section 3.9.3. Therefore, PhD candidates are not regarded as genuine job seekers in the last two weeks before their thesis defence.

As a general rule, PhD candidates who have not submitted their thesis by the end of the appointment period cannot continue to work on their thesis and at the same time qualify for unemployment benefits. In our experience, it is NAV's practice to regard any work on a doctoral thesis as an educational activity, even if the work is done outside working hours. NAV therefore routinely denies unemployment benefits to PhD candidates, as they are not considered genuine job seekers. In order to be entitled to unemployment benefits, applicants must therefore stop all work on their doctoral thesis and get a written confirmation from their supervisor that all supervision has ceased.

Forskerforbundet finds it quite unacceptable that applicants are excluded from working on their thesis on their own spare time, outside regular working hours. We are pursuing this question with the authorities.

2.10 PhD candidates who are not employed at universities or university colleges

Private colleges

The regulation concerning terms and conditions of employment for research fellows apply to private colleges and university colleges, and therefore to PhD candidates employed by these institutions.

State-owned research institutes

Following the Civil Service Act § 9 and the regulation concerning terms and conditions of employment for research fellows § 5, state-owned research institutes can also employ PhD candidates.

Other non-governmental institutions

Non-governmental institutions outside the university and college sector are not bound by the regulations concerning terms and conditions of employment for research fellows, or the Civil Service Act. These institutions are bound by the Working Environment Act, which gives no legal basis for the temporary appointment of PhD candidates. Hospitals, health enterprises and private research institutions therefore have to negotiate an agreement with the trade unions in order to have the legal right to employ PhD candidates. As of January 2023, NAR and Tekna have such an agreement with the employer organisation Abelia,

who organises many private research institutes. NAR and Tekna also used to have an agreement with Spekter, who organises many health enterprises, but the agreement was terminated in 2020. As a consequence, health enterprises do not have the necessary legal basis to employ PhD candidates, and there are no regulations that secure the PhD candidates in the health sector the same rights as the candidates in the state sector.

Our advice:

- If you are not employed by a university or university college, make sure that your appointment is legal, that it is pursuant to the regulations, and that a collective agreement regulates your salary and working conditions (your local union representative can help you). As a minimum, you should have the same working conditions as state-employed PhD candidates.

3 Salaries

The salary level for state employed PhD candidates is adjusted through central and local negotiations. In the central negotiations, the Confederation of Unions for Professionals (Unio) represents NAR, and in the local negotiations, the local representative from NAR represents its members. If you are not employed in the state sector, see 3.5.

PhD candidates have a minimum wage, which is set in the collective agreement. In addition, all PhD candidates who are a member of NAR get a yearly, automatic salary increase of 3% in up to four years. If you are a PhD candidate for more than four years, then you will not get an automatic salary increase after the fourth year. However, you will still be able to increase your salary through the negotiations described below.

3.1 Central negotiations

As mentioned above, PhD candidates get an automatic, yearly increase in salary. This is a result of negotiations between Unio and the state (in this context, the state is an employer). Central negotiations are conducted yearly, but the whole collective agreement is only negotiated every second year, in the process called *the main settlement*, or "hovedoppgjøret" in Norwegian. Here, both salary levels and other working conditions are negotiated. In the years between the main settlement, the negotiations are only about salary levels.

At the moment (January, 2023), there are two collective agreements in the state. One covers the members of the main organisations Akademikerne and Unio. In this agreement, the yearly salary increases are defined through percentages, as in the 3% yearly salary increase mentioned above. If you are a member of NAR working in the state, your salary will be stated in NOK, not as a pay grade, and the yearly salary increase will vary depending on which 'salary ladder' you belong to. PhD candidates have their own ladder — the ladder of 3% yearly increase in up to four years.

3.2 Negotiations at start of employment

PhD candidates have, as other employees, the right to negotiate their starting salary. Here, the candidate negotiates themselves, but you may contact your local union representative before the negotiation to ask about salary levels for PhDs at your institution. Since you get a yearly salary increase of 3%, your automatic salary increase will be higher if you have a better starting salary.

The salary level for the position should be stated in the announcement of the position. Minimum yearly starting salary for PhD candidates is, as of May 2022, 501 200 kr. It is worth noting that this is the minimum salary level, and that the employer is free to hire PhD candidates with a higher salary. Also, note that this minimum salary level is from May 2022. If you were employed as a

PhD before this, your starting salary may have been lower.

Most employers will only offer a minimum salary, and it is therefore up to the individual PhD candidate to negotiate a better starting salary. You may have some good reasons for getting a higher salary if you are especially competent and/or if your skills are sought after elsewhere. Previous work experience does not give you the right to a higher salary, but it can be used as an argument in the negotiations.

Our advice:

- We recommend that you demand a higher pay grade than the minimum, especially if you have any additional qualifications beyond your Master's degree, or if your specific qualifications are in demand outside academia. The worst thing that can happen is that the employer says no.

3.3 Local salary negotiations

In addition to central negotiations, salary negotiations are held annually at each institution, between union representatives and the employer. The union representatives negotiate salary increases for their members, based on pay claims sent in by the members. In the state sector, these negotiations happen every autumn.

Since PhD candidates are secured an automatic, yearly salary increase of 3%, other groups tend to be prioritized in the local negotiations. Still, we recommend that you submit a salary claim if you have good reasons for why you deserve a higher salary, for instance if you have achieved something unique or if you have taken on an extra workload. All employees in the state, and many in other sectors, have the right to a yearly salary conversation with their leader – you should use this chance to discuss your wish for a higher salary. In addition, your employer must consider if you have the appropriate salary level during the first year of your employment.

3.4 Salary negotiations on special grounds

PhD candidates in the state can, as other employees, forward a salary claim outside of the regular negotiations if there has been significant changes in their work tasks or if they wish to be rewarded for extraordinary work effort. Thus, if you have achieved something extraordinary, like publishing an article in a well-known journal or receiving an award, then you can ask for a higher salary. The same is true if you are offered better working conditions or salary at another institution. This is not so common when you are a PhD candidate, but if you are considering changing jobs, then offers from other employers can be used as an argument for increasing the salary of your current job. If you want to forward a claim, you should talk to your local union representative — they will negotiate for you.

Our advice:

- Take advantage of the existing opportunities to get a salary increase. Researchers tend to have a low salary, partly because they seldom make pay claims. Also, remember that every new employment contract is an opportunity to negotiate your salary.

3.5 PhD candidates outside the state sector

NAR has an agreement with the employer organization Abelia which allows for the employment of PhD candidates at private research institutes (see 2.10). NAR does not enter into such agreements if the work conditions do not correspond to those at the universities and university colleges.

The salary level of PhD candidates is not set in collective agreements outside the state sector. At private research institutes, the level is usually negotiated in a local agreement between the union representatives and the employer. At smaller institutions, however, there might not be any agreement that defines the salary level, and it is up to the PhD candidate to make sure that they get the same salary as PhD candidates in the state, and have the same yearly salary increase.

Our advice:

Pay attention to how the salary level of PhD candidates is affected by different negotiations (you can get updated information about negotiations at forskerforbundet.no). If your salary does not match that of PhD candidates in other sectors, talk to your manager or your local union representative.

4 The Norwegian Public Service Pension Fund — Pensions and Housing Loans

Membership of the *Norwegian Public Service Pension Fund (Statens Pensjonskasse)* is obligatory for state employees. They accumulate pension entitlements (retirement pensions as well as disability pensions) according to current pension rules.

All Pension Fund members can affiliate to the Fund's insurance scheme and apply for a housing loan. Be aware that you lose the right to the favourable loan terms if you move to a job that does not provide membership in the Norwegian Public Service Pension Fund after your PhD period. NAR membership also entitles you to favourable insurance schemes and housing loan interest rates.

5 The Norwegian Association of Researchers — Your Union?

In Norway, 85% of employees in the state and municipal sector are members of a trade union. At higher education and research institutions, around 80% of the staff is organized. Norwegian trade unions play a significant role in the system of collective bargaining, in salary negotiations, and in defending employees' rights. The trade unions negotiate for individual salary increases for their members in the local salary negotiations at each workplace.

The Norwegian Association of Researchers (NAR) is Norway's largest trade union and special interest organisation for employees in research and higher education. We have around 25 000 members, of which around 2000 are PhD candidates.

NAR strives to ensure good working conditions for PhD candidates, through direct contact with the authorities and through our local branches at each university and university college. NAR also strives to ensure

PhD candidates a competitive salary level. On several occasions, we have succeeded in raising the salary level for PhD candidates during the central salary negotiations for the state sector.

In order to achieve better salaries and working conditions for PhD candidates, it is crucial that the PhD candidates themselves join a trade union. NAR membership is useful for you as a PhD candidate. Join us – it will pay off in the short run as well as the long run.

Membership benefits

- PhD candidates pay a reduced NAR membership fee (25 % of regular fee the first year, then 50% second to fourth year of the PhD period).
- NAR members are offered competitively priced insurance products and banking services.
- NAR offers a range of courses, conferences and seminars for members, free of charge. This includes webinars for PhD candidates and postdocs in English.
- NAR negotiates salaries for its members in central negotiations as well as at the local workplace. We can assist you when your starting salary is determined at the time of appointment.
- NAR's main target is to obtain better salaries and working conditions for our members and to strengthen members' rights as employees.
- NAR's members can get free legal aid in matters regarding their salaries and working conditions.
- NAR's local branch at your workplace provides a professional and a social network.

Regulations concerning terms and conditions of employment for the posts of *post-doctoral research fellow* (postdoktor), *research fellow/ PhD candidate* (stipendiat), *research assistant* (vitenskapelig assistent) and *resident* (spesialistkandidat) (excerpts)

Laid down by the Ministry of Education and Research on 31 January 2006 with amendments issued on 7 December 2006 pursuant to section 6-4, fourth paragraph, of the Act of 1 April 2005 No. 15 relating to universities and university colleges.

Chapter 1 — Provisions concerning the various posts

Section 1-1 General provisions

Pursuant to section 6-4 (1) (f) to (i) of the Act relating to universities and university colleges, appointment for a fixed term of years may be used for posts such as postdoktor (post-doctoral research fellow), stipendiat (research fellow), vitenskapelig assistent (research assistant) and spesialistkandidat (resident).

Section 1-3 — Research fellow (Stipendiat)

- 1 The objective of a research fellowship is completion of doctoral education to the level of a doctoral degree.
- 2 The objective of a research fellowship in the arts within the Programme for Research Fellowships in the Arts is an academic qualification at the level of associate professor.
- 3 The normal fixed term of appointment is four years with 25 per cent compulsory duties. The period of appointment shall include three years of pure doctoral education.
- 4 The appointing authority shall decide the total length of the period in each case. Due consideration shall be paid to the scope of the compulsory duties, the necessary time frame and plan for completion of the project and the financial basis of the project.
- 5 A shorter period of appointment may be decided when the research fellow has already completed parts of his or her doctoral education programme or when the appointment is based on a previous qualifying post (research fellow, research assistant, or the like) in such a way that the total time used for doctoral education amounts to three years.
- 6 Within the Programme for Research Fellowships in the Arts the research fellowship period is stipulated to be three years.

- 7 Should the employer decide in a specific case to grant an application for 50 per cent or more part-time employment during the whole or part of the period, the period of appointment may be extended in such a way that doctoral education or artistic development work is equal to three years full-time equivalent.
- 8 Admission to a doctoral degree programme is a condition for appointment as a research fellow. The final plan for doctoral education shall be approved and regulated by contract at the latest three months after the appointment is taken up. The final date for admission to a doctoral degree programme must be stated in the contract of employment. The final date for submission of the final plan for the doctoral education shall also be stated. The plan shall state the name of the person assigned the duty of supervising the research fellow. If an agreement concerning admission to a doctoral degree programme has not been concluded within the time limit stated in the contract of employment, this may give grounds for termination of the contract of employment by the employer.
- 9 Transfer to another doctoral degree programme may only be carried out by agreement with the employer. Transfer to a doctoral degree programme other than that stipulated by the contract of employment except by agreement with the employer may give grounds for termination of the contract of employment.
- 10 Admission by the board of the Programme for Research Fellowships in the Arts is a condition for appointment as a research fellow within the research fellowship programme for the arts
- 11 Each year, a report shall be submitted concerning the progress of the organized doctoral education. The research fellow and supervisor are jointly responsible for the report.
- 12 The distribution of duties between doctoral education and compulsory duties shall be stated in the contract of employment. The content of the compulsory duties besides doctoral education should also be specified, cf. section 1-3 (13) and (14). It shall be specified which doctoral degree programme the research fellow is attached to.
- 13 Compulsory duties besides research should as far as possible be relevant to the doctoral programme. Administrative duties shall be limited and should not normally constitute more than ten per cent of the total annual working hours.
- 14 The institutions shall lay down their own guidelines for the content of the compulsory duties and for the distribution of duties during the period of appointment. The employer must ensure that such duties do not exceed the specified limit.

Chapter 2 — Joint provisions

Section 2-1 — Appointment for a fixed term

- 1 No-one may be employed for more than one fixed term in the same category of post at the same institution.
- 2 A contract of employment for a fixed-term post may not include provisions concerning severance pay.

Section 2-2 — Working hours

Employees shall be covered by the statutes and agreements concerning working hours, holiday and sick leave that apply at any time.

Section 2-3 — Leave and extension of the period of appointment

- 1 With the exception of research assistants, leave to which employees are entitled pursuant to statutes or collective agreements shall not be taken into account in connection with the calculation of the period of appointment. The same shall apply to leading representatives in national organisations for these posts.
- 2 Extension shall be granted for reduced working hours owing to care of children and close family pursuant to section 10-2, fourth paragraph, of the Working Environment Act.
- 3 Leave may be granted to take up short-term temporary teaching and research posts, overseas fellowships and the like when this may be done without delaying the progress of the post-doctoral research fellowship project, doctoral degree course, artistic development work or specialist training by more than half a year. In such cases, the period of appointment may be extended correspondingly.
- 4 Decisions concerning extension of the period of appointment shall be taken by the appointing body.
- 5 In order to give grounds for extension, absence must amount to at least two continuous weeks.
- 6 In the case of research fellows, the appointing body may in specific cases grant extension of the period of appointment owing to circumstances that have precluded the progression of the doctoral education. Such circumstances may be special care burdens or unforeseen obstacles of a work nature for which the research fellow cannot be held responsible. When such circumstances result in delays, extension of the period of appointment may be granted, provided that the research fellow will be able to complete the doctoral education before the expiry of the extension period.
- 7 In the case of sick leave of less than two weeks' duration for post-doctoral research fellows and research fellows with compulsory duties, such leave should be distributed proportionately between the research work and the compulsory duties.
- 8 In the case of research fellows with compulsory duties, two or more short legitimate absences of less than two weeks may give grounds for the exclusive reduction of the compulsory duties part when deemed necessary in order that the research fellow shall be able to complete the doctoral education within the period of appointment.

- NAR is Norway's largest and leading trade union and special interest organisation for employees in research, higher education and dissemination of knowledge
- NAR has around 25 000 members and is affiliated with Unio – the Confederation of Unions for Professionals, Norway
- NAR aspires to strengthen Norwegian research and higher education for the common good and for you as a member
- NAR strives to achieve increased salaries and improved working conditions for its members

Norwegian Association of Researchers

Box 1025 Sentrum
0104 Oslo

Office:
Tullins gate 2, Oslo

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