

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 Opptak til doktorgradsprogram	6
2.3 Karriereplan og -veiledning	6
2.4 Lengden på ansettelsesperioden	6
2.5 Doktorgradsutdanning og annet karrierefremmende arbeid	7
2.6 Bør man påta seg andre arbeidsoppgaver?	8
2.7 Permisjon, fravær og forlengelse	8
2.8 Arbeidsgiver- og personalansvar	9
2.9 Språkkrav og andre plikter	10
2.10 Når ansettelsesperioden er over	10
2.11 Arbeidsledighet etter endt periode	11
2.12 Spesielt for stipendiater ansatt utenfor statlig UH-sektor	12
3 Lønn	13
3.1 Sentrale forhandlinger	13
3.2 Lønnsforhandling ved ansettelse	14
3.3 Årlige lønnsforhandlinger	15
3.4 Forhandlinger på særlig grunnlag	15
3.5 Stipendiat ansatt i virksomhet utenfor det statlige tariffområdet	16
4 Statens pensjonskasse – pensjon og lån	17
5 Forskerforbundet – din fagforening?	18
Medlemsfordeler	19
Forskrift til universitets- og høyskoleloven.	
IV. Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger (utdrag)	20

Kjære stipendiater!

I framtida vil det være behov for flere personer med forskningskompetanse – ikke bare ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter, men også i offentlig forvaltning, organisasjonene og næringsliv.

Dere som tar doktorgradsutdanning nå skal drive forskningen videre. Dere skal utdanne nye studentgenerasjoner og veilede nye forskerrekutter. Dere skal fornye og forbedre offentlige tjenester, bidra til innovasjon og skape nye arbeidsplasser. Dere skal finne nye måter å bekjempe klimaendringene på, og hvordan vi kan trygge samfunnet vårt mot nye trusler. 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 fram mot en fast ansettelse, og mange finner ikke relevante stillinger. Som forskerrekutter kan dere komme ut for perioder med stort arbeidspress og 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 lønsmessig.

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,



Steinar A. Sæther

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 universiteter og høyskoler (UH-loven) av 8.3.2024 (§ 7-6 (1) g) definerer det rettslige grunnlaget for stipendiatstillingen og knytter denne til universiteter og høyskoler.
- Forskrift til universitets- og høyskoleloven (universitets- og høyskoleforskriften) med virkning fra 1.8. 2024 fastsetter vilkårene for ansettelsesforholdet for stipendiater. Se side 20.
- 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 som regulerer 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. 2.12 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 annet karrierefremmede arbeid. Med til en arbeidsavtale for stipendiater kan det følge dokumenter som angir veilederansvar, en beskrivelse av doktorgradsprosjektet, en plan for gjennomføringen av doktorgradsutdanningen og en karriereplan.

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 Opptak til doktorgradsprogram

Opptak til et doktorgradsprogram er en nødvendig forutsetning for ansettelse som stipendiat. For å bli ansatt som stipendiat kreves det derfor opptak til et doktorgradsprogram, eller at det foreligger en forpliktende avtale om opptak dersom det tar tid å formalisere et opptak. Manglende opptak til et doktorgradsprogram eller brudd på arbeidsavtalen kan føre til avslutning av arbeidsforholdet etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 15. Om en stipendiat vil bytte doktorgradsprogram må dette gjøres i samråd med og bli godkjent av arbeidsgiver.

2.3 Karriereplan og -veiledning

Ansettelsesforskriften pålegger at det skal utarbeides en karriereplan som spesifiserer den kompetansen stipendiaten skal opparbeide seg, at institusjonen har ansvar for at den følges opp og at stipendiaten skal ha tilgang til karriereveiledning gjennom doktorgradsutdanningen. Arbeidsgiver plikter altså å utarbeide en karriereplan for stipendiatene, og følge opp at de har tilgang til karriereveiledning gjennom hele åremålsperioden. Med karriereveiledning menes informasjon, aktiviteter og individuelle karriereveiledningssamtaler som styrker stipendiatenes forutsetninger for å ta valg og håndtere overganger gjennom sitt karriereløp, både i og utenfor høyere utdannings- eller forskningsinstitusjoner.

2.4 Lengden på ansettelsesperioden

Ifølge UH-loven skal åremålsperioden være tre til fire år, i full stilling. Virksomheten skal etter forskriften «ta hensyn til arbeidets egenart og eventuelt tid til annet karrierefremmende arbeid» når lengden på åremålet fastsettes. Det er et ufravikelig krav at minst tre årsverk av den totale åremålsperioden skal være dedikert til doktorgradsarbeid. Minimumslengden for en ansettelsesperiode som stipendiat er altså tre årsverk, men stillingen kan i tillegg omfatte annet karrierefremmende arbeid i inntil ett år. Det er også mulig å forlenge åremålsperioden opp til maksimalt fire årsverk underveis i ansettelsesperioden, dersom det er et gjensidig ønske om å tilføre, eller øke omfanget av, annet karrierefremmende arbeid på et senere tidspunkt.

Det er mulig å ha redusert stilling i hele eller deler av perioden, etter avtale med arbeidsgiver eller som følge av bestemmelser i lov og avtaleverk knyttet til sykdom, uførhet, omsorgsoppgaver m.m. Da skal ansettelsesperioden forlenges tilsvarende, slik at doktorgradsutdanningen samlet tilsvarer tre ordinære årsverk.

2.5 Doktorgradsutdanning og annet karrierefremmende arbeid

Den organiserte doktorgradsutdanningen omfatter forskningsarbeidet (avhandlingen) og obligatorisk kursvirksomhet knyttet til et doktorgradsprogram. Doktorgradsutdanningen utgjør kjernen i arbeidsplikten, men avhengig av ansettelsesperioden kan stipendiaten også tillegges andre karrierefremmende arbeidsoppgaver. Tidligere ble dette omtalt som *pliktarbeid*, men i den nye ansettelsesforskriften endret man til «annet karrierefremmende arbeid» for å tydeliggjøre at slikt arbeid skal ha relevans for den ansattes fremtidige karriere, enten det er ved høyere utdannings- eller forskningsinstitusjoner eller i andre sektorer. Eksempler på annet karrierefremmende arbeid er utdanningsfaglig arbeid, opparbeiding av utdanningsfaglig kompetanse og norskerfardigheter, søknadsarbeid, formidling, bidrag i forskningsfellesskap og innovasjonsarbeid eller hospitering hos eller samarbeid med offentlige eller private aktører. Denne arbeidstiden er ikke ment å skulle benyttes til administrative plikter.

Det følger av det som står over at stipendiaten som er ansatt for tre år ikke skal ha annet karrierefremmende arbeid, mens tiden utover tre årsverk utgjør slikt arbeid. Innholdet i det karrierefremmende arbeidet bør framgå av arbeidsavtalen.

Det er arbeidsgivers ansvar å påse at omfanget av og innholdet i det karrierefremmende arbeidet er korrekt og tilpasset den enkelte stipendiat, men det kan fort bli stipendiatens problem. Mange stipendiater finner eksempelvis ut at det 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 et eventuelt karrierefremmende arbeid er spesifisert i arbeidsavtalen; få tidlig klarhet i innholdet og at omfanget ikke overskrider den avtalte andelen av åremålsperioden.

2.6 Bør man påta seg andre arbeidsoppgaver?

Ingen stipendiater skal bli pålagt arbeid ut over doktorgradsutdanningen og det karrierefremmende arbeidet som er spesifisert i arbeidsavtalen. Mange stipendiater blir likevel spurt om å påta seg andre arbeidsoppgaver (undervisning, veiledning osv.) mot kompensasjon. Dette er det opp til den enkelte selv å vurdere. Det kan være nyttig erfaring og spennende arbeid, men samtidig noe som kan 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 ekstraarbeid. Dette bør i så fall avtales som en forlengelse av stipendiatperioden, slik ansettelsesforskriften åpner for i inntil fire år (§ 3-17 (4)). Dersom institusjonen har et ekstraordinært, tidsavgrenset behov innen forskning, veiledning eller undervisning, kan man avtale permisjon fra stipendiatstillingen og ansettes midlertidig i en annen undervisnings- eller forskerstilling for inntil et halvt år.

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.

2.7 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. Siden juli 2023 har regelen vært klar på at man skal få forlengelse for slikt fravær fra dag én, og i samme tidsmessige omfang som fraværet.

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 uforutsette hindringer relatert til arbeidet, *kan* arbeidsgiver i særskilte tilfeller også gi forlengelse av ansettelsesperioden. Forutsetningen er at forsinkelsen ikke kan lastes deg selv og 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.

Du har også krav på forlengelse for tid brukt til sentrale lederverv i organisasjoner knyttet til rekrutteringsstillingene (eks. Stipendiatorganisasjonene i Norge)

Vårt råd:

- Følg med på og dokumentér alt fraværet ditt. Dokumentér også årsakene til en eventuell forsinkelse, og hvis du søker om forlengelse, vis at det gjenstår lite for å kunne fullføre avhandlingsarbeidet/doktorgradsutdanningen.

2.8 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.

2.9 Språkkrav og andre plikter

Som oppfølging av *Handlingsplan for norsk fagspråk i akademia* er det innført en bestemmelse om norskkompetanse for stipendiater. Svensk og dansk språk er likestilt med norsk, men dersom du ved ansettelse ikke kan dokumentere norskkompetanse på nivå A2, så plikter du å gjennomføre norskopplæring tilsvarende minst 15 studiepoeng innen utløpet av åremålsperioden. Arbeidsgiver plikter på sin side å tilby og legge til rette for nødvendig språkopplæring og oppfølging av ansatte som mangler norskkompetanse. Det forutsettes at dette skjer i arbeidstiden avsatt til karrierefremmende tiltak og legges inn i karriereplanen.

2.10 Når ansettelsesperioden er over

Stipendiatstilling er en lovlig midlertidig ansettelse på åremål, og man skal fratregge 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) og ansettelsesforskriften § 3-19 (6)). Permisjoner eller forlengelse av åremålet medregnes heller ikke i ansettelsestiden. Det vil si at det i slike tilfeller kun er tiden som er

brukt til annet karrierefremmende arbeid i løpet av åremålsperioden som regnes med og inn i en sammenhengende periode..

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.

2.11 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. 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.

2.12 Spesielt for stipendiater ansatt utenfor statlig UH-sektor

Private høyskoler

Universitets- og høyskoleforskriften gjelder også for akkrediterte private institusjoner. Villkårene 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 universitets- og høyskoleforskriften 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 ansette stipendiater på slike vilkår. Forskerforbundet har for tiden en slik

avtale med Abelia, som dekker forskningsinstitutt og -konsern i det tariffområdet.

Avtalen dekker de samme rettighetene til forlengelse som etter UH-forskriften, men har noen forskjeller. Se mer på vår nettside forskerforbundet.no/stipendiat.

Forutsetningen for oss som fagorganisasjon 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. 3.5).

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 (2025) 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 536 200 kr. per 1. mai 2024. 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 minstelønnplassering kun gjelder stipendiater ansatt etter 1. mai 2024. Stipendiater som ble ansatt før denne dato, følger den minstelønningen 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 academia. 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 er 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

Stipendiaten 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 publiseringnivå 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 jobbtillbud). 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 forhandlingssituasjon 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. 2.12). 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 virksomhet 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 også 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 26 000 medlemmer er om lag 2 000 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 og lokale 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 betaler du redusert kontingent: 25% av vanlig kontingent det første året som medlem, deretter 50% av vanlig kontingent i resten av stipendiatperioden.
- Du får tilbud om gunstige forsikringer og banktjenester, inkludert bolig- og billån, gjennom medlemskapet.
- Du får tidsskriftet *Forskerforum* tilsendt gratis.
- Forskerforbundet arrangerer gratis kurs, konferanser og seminarer for medlemmene, deriblant et webinar rettet mot stipendiater.
- 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 til universitets- og høyskoleloven.

IV. Ansettelsesvilkår for rekrutteringsstillinger (utdrag)

Fastsatt av Kunnskapsdepartementet 28. juni 2024 med hjemmel i lov 8. mars 2024 nr. 9 om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven).

§ 3-16 Ansettelse i rekrutteringsstillinger på åremål

Universiteter og høyskoler skal i fastsettelse av lengden på åremålsperioden for stillinger som nevnt i universitets- og høyskoleloven § 7-6 første ledd bokstav f til i, ta hensyn til arbeidets egenart og eventuelt tid til annet karrierefremmende arbeid.

Med annet karrierefremmende arbeid menes arbeid ut over forskning og utdanning som gir relevant kunnskap og erfaring for videre karriereløp ved høyere utdannings- eller forskingsinstitusjoner eller i andre sektorer.

Dersom åremålsperioden er knyttet til et prosjekt, skal den ansatte og institusjonen utarbeide en beskrivelse av prosjektet og en realistisk framdriftsplan for gjennomføring av prosjektet. Beskrivelsen av prosjektet og framdriftsplanen skal foreligge senest tre måneder etter den ansattes oppstartstidspunkt i stillingen.

Den ansatte skal ha tilgang til faglig veiledning gjennom hele åremålsperioden.

§ 3-17 Permisjoner og forlengelse av åremålsperioden

Permisjoner og redusert arbeidstid som den ansatte har krav på etter lov eller tariffavtale, og sykefravær, gir rett til forlengelse av åremålsperioden. Det samme gjelder for sentrale lederverv i organisasjoner knyttet til stillingene.

Institusjonene kan gi permisjon for fravær på grunn av kortvarige vikariater i undervisnings- og forskningsstillinger og for utenlandsstipendopphold og lignende, når dette kan skje uten å redusere framdriften med maks et halvt år i postdoktorprosjektet, doktorgradsutdanningen eller spesialistutdanningen. Ansettelsesperioden skal forlenges tilsvarende.

Institusjonene kan i særskilte tilfeller forlenge åremålsperioden ved uforutsette hindringer relatert til arbeidet, som ikke kan lastes den ansatte.

Institusjonene kan forlenge åremålsperioden opp til den maksimale tidsrammen i universitets- og høyskoleloven § 7-6 tredje ledd dersom omfanget på annet karrierefremmende arbeid er blitt økt vesentlig etter oppstart i stillingen.

§ 3-19 Stipendiat

For å bli ansatt som stipendiat kreves opptak i et doktorgradsprogram, eller at det foreligger en forpliktende avtale om opptak.

En stipendiatstilling skal føre til oppnådd doktorgrad og bidra til at den ansatte kvalifiserer seg for relevante karrierer ved høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner og andre sektorer i arbeidslivet der forskningskompetanse kreves.

Minst tre årsverk av den totale åremålsperioden skal være dedikert til doktorgradsarbeid. Stillingen kan i tillegg omfatte annet karrierefremmende arbeid.

Det skal utarbeides en karriereplan som spesifiserer den kompetansen som stipendiaten skal opparbeide seg. Institusjonen har ansvar for at karriereplanen følges opp og at stipendiaten har tilgang til karriereveiledning gjennom doktorgradsutdanningen.

Dersom den ansatte ikke kan dokumentere ferdigheter i norsk, svensk eller dansk på nivå A2 ved ansettelse, skal institusjonen tilby norskopplæring. Ved institusjoner som er gitt et særlig ansvar for samisk etter universitets- og høyskoleloven § 2-3 andre ledd, kan det isteden tilbys samiskopplæring. Den ansatte skal gjennomføre opplæring tilsvarende minst 15 studiepoeng innen utløpet av åremålsperioden.

Ved direkte overgang fra stilling som stipendiat til annen stilling, medregnes ikke tid brukt til eget doktorgradsarbeid i ansettelsestiden. Permisjoner eller forlengelse av åremålet etter § 3-17 medregnes ikke i ansettelsestiden. Tid som er brukt til annet karrierefremmende arbeid i løpet av åremålsperioden regnes sammen til en sammenhengende periode.

- Forskerforbundet er landets største og ledende fag- og interesseorganisasjon for ansatte i forskning, høyere utdanning og kunnskapsformidling
- Forskerforbundet har over 26 000 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