



Til:

Fra: Katrine Olsson

Dato: 27.04.09

Sak: Strategidokument Stipendiatene i Tekna

Innledning:

Tekna organiserer om lag 680 stipendiater, hovedsakelig ansatt i statlig og privat sektor. De fleste befinner seg i aldersgruppen 28-38 år og omlag 40% av Teknas stipendiater er kvinner. For ca 10 år siden endret stipendiatene status fra student til ordinært ansatt i statlig sektor. Med dette mistet de formelle studentrettigheter, men tilegnet seg arbeidstakerrettigheter på linje med øvrige ansatte i U&H sektor. Til tross for dette er det mye som tyder på at stipendiaters status som fullverdige arbeidstakere ennå ikke har festet seg, og de fleste opplever at deres rolle i dag befinner seg et sted mellom student og ansatt.

”Et sted mellom student og ansatt” – hvilke konsekvenser har dette?

Lønn:

Statlig ansatte stipendiaters lønn fastsettes ved tilsetting, hvor laveste innslagspunkt for stipendiater etter Hovedtariffavtalen hovedsakelig benyttes, og få opplever lønnsutvikling som følge av lokale forhandlinger i løpet av stipendiatperioden. Dette kan ha flere årsaker. Først og fremst er mange stipendiater ikke klar over at de kan fremme krav i lokale lønnsforhandlinger i statlig sektor. Slike erfaringer er gjort ved blant annet UiT. Tall fra Teknas stipendiatundersøkelse for statlig sektor fra mars 2007 viser også at kun 6% av stipendiatene i Tekna hadde fremmet krav ved lokale forhandlinger.

Stipendiaters lønn er gjennomgående minimumslønn, og mange virksomheter vurderer ikke lønnsfastsetting utover minstekrav ved tilsetting. Dette er særlig gjeldende for statlig sektor, hvor individuell og markedsbasert lønnsfastsetting oftest ikke er praksis, og stipendiater lønnes likt uavhengig av fagfelt. Denne ”likhetstanken” rammer kanskje spesielt Teknas stipendiater fordi de er mer markedsutsatt enn andre grupper.

Lokal lønnspolitikk/praksis kan også påvirke stipendiaters muligheter til lønnsøkning ved forhandlinger, da man vegrer seg mot å benytte forhandlingsmidler til midlertidig ansatte. Stipendiaters lønn er ofte knyttet opp mot prosjektmidlene som skal finansiere forskningsoppgaven. Dette kan medføre at prosjektmidler reduseres relativt dersom lønn økes,

da en overvekt av utdanningsinstitusjonene ikke benytter driftsmidler som tilskudd til prosjektmidler for stipendiater.

For stipendiater i privatsektor vil praksis hva gjelder både lønnsfastsetting og regulering variere.

Norske stipendiater er i en særstilling da man internasjonalt har opprettholdt studentstatus for denne gruppen. At man har arbeidstakerstatus og mottar lønn som stipendiat vurderes av mange som et privilegium, og kan prege hvordan norske stipendiater ivaretas som arbeidstakere ved blant annet lønnsforhandlinger.

Kort sagt er stipendiatlønnen i Norge høy sammenlignet med andre land, mens lønn etter tildelt doktorgrad er lav internasjonalt sett. Stipendiaters lønn må også ses i sammenheng med at denne skal dekke bortfall av ulike studentmoderasjoner og fordeler.

Sykepenges og stipendiater:

Ved sykdom har stipendiater, som øvrige arbeidstakere, krav på sykepenge. Ved langvarig sykdom dekker NAV sykepenge etter arbeidsgiverperioden. Man kan også søke om forlenget stipendiatperiode på bakgrunn av langvarig sykdom.

Ved sykefravær innenfor arbeidsgiverperioden på 10 virkedager vil ”sykepengene” hentes av prosjektmidlene, lik den ordinære stipendiatlønnen.

For stipendiater som er kronisk syke, har omsorg for små barn eller har andre forhold som kan føre til hyppig og kortvarige sykefravær, vil dette virke negativt inn på mulighet og vilkår for å fullføre stipendiatprosjektet. Mulighet for å søke forlenget stipendiatperiode og prosjekttilskudd på bakgrunn av hyppige og kortvarige sykefravær er heller ikke praksis ved flere utdanningsinstitusjoner.

Personalpolitikk og stipendiater:

Stipendiaters hovedkontakt i arbeidshverdagen er veileder. Veileder er faglig ressursperson, men har ikke personalansvar/arbeidsgiveransvar for stipendiaten. Erfaringsmessig er det svært få stipendiater som følges opp av arbeidsgiver ved medarbeidersamtaler. De får heller ikke tilbud om slik samtale, til tross for krav om dette i avtaleverk. Det er også få som blir fulgt opp i form av opplæring utenom stipendiatoppgaven - eksempelvis i forhold til evt. undervisningsoppgaver

Dette kan ha sammenheng med at praktisering av aktiv personaloppfølging via medarbeidersamtaler generelt er mangelfull ved flere virksomheter. Tekna mener dette er bekymringsfullt, og spesielt hva gjelder stipendiater, da deres første møte med yrkeslivet i mange tilfeller starter her.

Manglende personaloppfølging for stipendiater som gruppe kan også være konsekvens av arbeidsgivers syn på stipendiater som arbeidstakere i en ”mellomstasjon”; både en midlertidig kollega og hybrid mellom student og ansatt. Tekna stipendiatene står nok en særstilling fordi deres hovedarbeidsmarked ikke er innen academia, men øvrig arbeidsmarked.

”Mellomstasjon” tanken er derfor noe både stipendiat og institusjon erfaringsmessig har innstilt seg på.

Flere utdanningsinstitusjoner ivaretar rapporteringsmuligheten på relasjonen veileder - stipendiat via en årlig skriftlig vurdering fra både stipendiat og veileder. Fordi veilederen, som nevnt, normalt ikke er i arbeidsgiverposisjon i forhold til stipendiaten vil slike rapporter gi lite rom for å drøfte problemstillinger som naturlig hører inn under en medarbeidersamtale, og dette forsterker ofte fravær av kontakt mellom leder med personalansvar og stipendiat. Stipendiaters posisjon som fullverdige arbeidstakere blir verken etablert eller styrket ved slik praksis.

Lønnet permisjon og stipendiater:

Mange stipendiater er i etableringsfasen av livet og for dem som får barn vil foreldrepermisjon skape et brudd i stipendiatperioden. Langvarig sykdom vil også gi fraværperioder.

Stipendiaters arbeidsoppgaver er basert på å tilegne seg høykompetanse gjennom kontinuerlig faglig krevende forskningsprosjekt over lengre tid. Tilbakevending til arbeidet etter endt foreldrepermisjon eller langvarig sykefravær vil for de fleste innebære en periode med oppfrisking av kunnskap og status på prosjektet. Dette tidstapet kompenseres ikke i økt stipendiatperiode.

For mange om beinet?

Flere mener at for mange stipendiatstillinger er etablert for raskt i U&H sektor. Dette kan skyldes politiske ønsker om økt forskningsinnsats som oppleves oppfylte gjennom rask økning av stipendiatandelen. Man ser eksempelvis tendenser til ”misbruk” ved at stipendiatstillinger benyttes for å gjennomføre rimeligere forskningsprosjekt. Det er også et tydelig misforhold mellom antall stipendiatstillinger og post.doc stillinger, noe som klart påvirker muligheter til videre karriere innen akademia.

Stipendiaters lønn er gjennomgående minimumslønn, og spesielt statlige virksomheter vurderer ofte ikke lønnsfastsetting utover minstekrav ved tilsetting. Rom for høyere avlønning ved tilsetting begrenses av virksomhetens økonomiske situasjon og arbeidsgivers lønnspolitiske vilje og kreativitet. Politisk press for oppretting av mange stipendiatstillinger kombinert med fastsatte, og ofte for lave, tildelinger pr stipendiat over statlige budsjett, gir grobunn for videreføring av minstelønnspraksis for denne gruppen.

Selve finansieringen av forskningsprosjekter preges også ved at begrensede midler spres utover flere stipendiatprosjekt, noe som kan gi redusert kvalitet og dårlige vilkår. Teknisk - naturvitenskapelig forskning er spesielt ressurskrevende, og statlige økonomiske tilskudd finansierer ofte bare halvparten av hva som faktisk kreves. Dette vil kunne påvirke U&H sektorens valg av satsningsområder og svekke teknisk - naturvitenskapelig forskning i fremtiden, til tross for samfunnspolitiske krav om satsing på dette området.

Dersom man ikke kan øke ressurstilgangen, bør man vurdere å redusere antall stipendiatstillinger for slik å bedre vilkårene og bli gi stipendiater som ønsker det en klarere, bedre og sikrere fremtid innen akademia. Dette kan også virke positivt i forhold til å

rekruttere de beste hodene til stipendiatstillinger. Stipendiater innen teknisk-naturvitenskapelige disipliner har oftere enn andre stipendiatgrupper sin hovedkarriere utenfor akademien. Uten gode vilkår for stipendiater vil man ikke rekruttere godt til denne type stipendiater, noe som vil gi et vesentlig tap for samfunnet. Vilåårene for stipendiatene må derfor avspeile rekrutteringssituasjonen og videre karriereløp.

Forslag til tiltak:

1. Stipendiater vurderes på lik linje med øvrige arbeidstakere i lokale lønnsforhandlinger. Stipendiater utgjør en del av lønnsmassen og hører derfor naturlig med i lokale oppgjør. Som for øvrige arbeidstakere skal stipendiaters lønnskrav vurderes etter individuelle kriterier målt opp mot stillingens innhold og krav.
2. Etablering av tidskonto:
Ved hyppige, kortvarige sykefravær kan stipendiaten søke om, og få, forlengelse og økonomisk tilskudd mot slutten av stipendiatperioden. Fravær grunnet sykdom må dokumenteres, og eventuell forlengelse/tilskudd vurderes i samråd med veileder og nærmeste leder.
3. Forlengelse av stipendiatperiode og tilhørende økonomisk tilskudd ved endt foreldrepermisjon eller langvarig sykefravær:
Stipendiater kan, etter vurdering av arbeidsgiver og veileder, få innvilget forlenget stipendiatperiode ved tilbakevending til arbeid etter langtidsfravær grunnet foreldrepermisjon/sykdom. Dette for å kompensere for eventuelt ekstraarbeid for oppdatering på fag og prosjektstatus som følge av fraværperioden.

Ad punkt 2 og 3: Får man arbeidsgiver/institusjoner med på dette må man kunne få styrket økonomiske tildeling fra departement eller forskningsråd.

4. Medarbeidersamtaler og personalpolitikk:
Stipendiater må, som øvrige ansatte, få tilbud om medarbeidersamtaler. Dette er særlig viktig da stipendiatstillingen for mange er deres første arbeidstakerforhold. Det må også settes fokus på rutiner for personaloppfølging av stipendiater m.t.p opplæringsbehov, sykefravær, foreldrepermisjon m.v.
5. Hensiktsmessig økonomisk styring:
Der man ikke kan øke ressurstilgangen for å bedre vilåårene for stipendiater, bør antall stillinger reduseres for å skape klarere karriereveier, bedre prosjektstøtte og oppfølging i stipendiatperioden. Dette kan bidra til å styrke rekrutteringskvalitet, heve faglig kvalitet og redusere misbruk av stipendiater som rimelig arbeidskraft ved større forskningsprosjekt.

Implementering av tiltakene:

Tiltakene som skissert over er overveiende rettet mot lokal personalpolitikk og medbestemmelse i den enkelte virksomhet. Det er derfor naturlig at Teknas bedriftsgrupper/etatsforeninger tilpasser forslagene og arbeider for å fremme tiltakene i sin virksomhet.

Som et ledd i fokus på stipendiaters arbeidstakersituasjon anbefales det også at etatsforeningene inkluderer minst en stipendiatrepresentant i styret. Stipendiatene bør også etablere egne grupper i virksomhetene for å bidra til å skape høyere aktivitet og bevissthet rundt arbeidstakerrettigheter og egen situasjon i virksomhetene.

Teknas sekretariat vil tilby stipendiatene plass på jobbsøkerkurs som arrangeres for studenter. Her får man blant annet innsikt i grunnleggende arbeidstakerrettigheter og regler.

Teknas sekretariat vil bidra til at det bygges nettverk mellom Tekna forskerne, stipendiatgruppa, og etatsforeningene. Dette med sikte på å forankre og nyansere debatten om stipendiaters arbeidsvilkår.

Teknas sekretariat vil, gjennom høringsuttalelser, politisk påvirkning og eventuelt mediautspill, arbeide for å sette fokus på stipendiaters arbeidsvilkår. Tekna vil også arbeide for å profilere kompetanseverdien av doktorgrad/PhD for næringslivet.