

Forskerforbundets politikk for postdoktorer og forskere i tidlig karrierrefase

Vedtatt av Hovedstyret 02.05.2024



Skriftserien
4/2024

Innhold

Konkurransedyktig lønn.....	3
Postdoktoren skal være en reell rekrutteringsstilling.....	4
Bedre stillingstrygghet for forskere på eksterne midler.....	4
God veiledning og oppfølging av forskere i tidlig karrierefase.....	5
Fleksibilitet i de vitenskapelige karriereløpene.....	5
Forskermobilitet og internasjonalt samarbeid.....	6

Forskerforbundets politikk for postdoktorer og forskere i tidlig karrierfase

Postdoktor er en rekrutteringsstilling i det norske utdanningssystemet og har som formål at den ansatte skal opparbeide en forskerprofil og kunne søke stilling som førsteamanuensis. Postdoktorene og unge forskere i startfasen av karrieren er forsknings-Norges fremtid. De er uvurderlige for Norge som kunnskapssamfunn, og må gis lønns- og arbeidsvilkår som virker rekrutterende og bidrar til at unge talenter velger forskning som karrierevei.

Forskeryrket gir unike muligheter til å forfølge faglige interesser og utvikle spisskompetanse på områder av stor betydning for samfunnet, men for mange yngre forskere er forskerkarrieren preget av midlertidige ansettelser og usikre fremtidsutsikter. Undersøkelser viser at korte kontrakter, økt konkurranse om forskningsmidler og stort arbeidspress svekker forskeryrkets attraktivitet. Bare én av fem postdoktorer vil anbefale andre unge en forskerkarriere.¹

Forskerforbundet mener at:

- virksomhetene må kunne rekruttere de best egnede forskerne
- forskerkarrierens attraktivitet må styrkes
- postdoktorordningen skal være en reell rekrutteringsstilling
- hovedregelen om fast ansettelse også skal gjelde for forskere.

Konkurransedyktig lønn

For å kunne rekruttere og beholde de beste kandidatene, må virksomhetene tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsbetingelser.

Postdoktorer og midlertidig ansatte forskere må sikres bedre lønn ved ansettelse. De har over tid hatt dårlig lønnsutvikling sammenliknet med øvrige grupper i academia og med resten av samfunnet. Det lave lønnsnivået bidrar til at potensielle talenter velger andre karriereveier. Det er også en utfordring at utenlandske ansatte oftere innplasseres på minimumslønn og får svak lønnsutvikling. For å gjøre postdoktorstillinger mer attraktive, er det viktig å arbeide for høyere startlønn og bedre lønnsutvikling for forskere med doktorgrad.

Forskerforbundet arbeider for at:

- lønnspolitikken ved virksomhetene sikrer forskere og postdoktorer lønn etter kompetanse, ansvar og erfaring
- alle postdoktorer og midlertidig ansatte forskere tilbys en konkurransedyktig begynnerlønn og sikres lønnsutvikling i stillingen.

¹ [Forskerforbundets skriftserie 5/2022](#)

Postdoktoren skal være en reell rekrutteringsstilling

Med ny UH-lov og tilhørende forskrift for undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger høsten 2024, har Forskerforbundet fått gjennomslag for en tydeliggjøring av postdoktorstillingen slik at den blir en reell rekrutteringsstilling.

I UH-loven er postdoktorene nå sikret ansettelse i minimum tre år. Det skal også utarbeides en karriereplan for postdoktorene som institusjonene har ansvar for at følges opp. Videre skal postdoktorene ha tilgang til karriereveiledning gjennom postdoktorløpet.

Forskerforbundet vil arbeide videre med å sikre at minstekravet om treårig ansettelse for postdoktorer og innstramningen av postdoktorordningen skal gjelde alle sektorer og postdoktorer.

Forskriften tillater ikke flere åremålsperioder som postdoktor ved samme institusjon. Det er likevel adgang til å være postdoktor i flere åremålsperioder ved ulike institusjoner.

Forskerforbundet arbeider for at:

- det er like rettigheter og ansettelsesvilkår for alle postdoktorer uavhengig av institusjon og sektor
- det bare skal kunne ansettes i én postdoktorperiode totalt.

Bedre stillingstrygghet for forskere på eksterne midler

Fast ansettelse er hovedregelen i norsk arbeidsliv og den omfatter også eksternt finansierte forskere. Det er viktig å styrke rettighetene til ansatte på eksternt finansiering og sikre at de ansatte ikke bærer all risikoen når den eksterne finansieringen faller bort. Det er nær sammenheng mellom eksternt finansiering og midlertidighet. Mange ansettes midlertidig på det enkelte prosjektet. Videre får de som ansettes fast på eksternt finansiering stadige varsler om oppsigelse når prosjektet og finansieringen av dette nærmer seg utløpsdato.

Gjennom Database for statistikk om høyere utdanning (DBH) har vi god oversikt over ansatte, stillingskategorier og midlertidighet ved universiteter og høyskoler. Det er viktig for å følge utviklingen og for å øve press på myndigheter og institusjoner. Dette mangler i andre sektorer.

Forskerforbundet arbeider for at:

- institusjonene som hovedregel ansetter fast på eksterne midler
- institusjonene i større grad bærer risikoen ved eksternt finansiering ved å tilby andre oppgaver og/eller lønnsmidler i påvente av nye oppdrag

- det etableres ordninger for mellom- eller brofinansiering i perioder uten ekstern finansiering, blant annet ved at reglementet for statlige universiteter og høyskoler endres slik at det blir mulig også å benytte avsetninger utover 5 % til å investere i de ansatte²
- det etableres en nasjonal statistikk over midlertidige ansettelse blant forskerpersonalet i statlige forskningsinstitutt og helseforetakene.

God veiledning og oppfølging av forskere i tidlig karrierefase

Det å bygge en forskerkarriere er krevende og for de fleste er tilgang til veiledning og oppfølging viktig. De siste ti årene har antall postdoktorstillinger økt med over 50 prosent i universitets- og høyskolesektoren.³ Det har ikke vært tilsvarende vekst i ordinære, faste vitenskapelige stillinger. Dermed øker både konkurransen og kravene til kompetanse ved ansettelse.

Tidsbruksundersøkelsen⁴ viser at arbeidspresset er stort, og flere opplever psykiske belastninger som følge av stor usikkerhet og høyt forventningspress.

Halvparten av postdoktorene er utilfredse med de vitenskapelige karriereutsiktene og et klart flertall av midlertidige forskere og postdoktorer mener det er urealistisk å få en fast jobb i akademia⁵.

Forskerforbundet arbeider for at:

- arbeidsgivere følger opp forskriftsfestede krav til karriereveiledning for postdoktorer
- alle forskningsutførende virksomheter etablerer systemer for karriereplanlegging og veiledning for forskere i tidlig karrierefaser
- arbeidsgivere har konkrete handlingsplaner for å ivareta unge forskere og motvirke psykisk uhelse.

Fleksibilitet i de vitenskapelige karriereløpene

I UH-sektoren er det tre vitenskapelige karriereløp: professorløpet, dosentløpet og forskerløpet. Selv om både virksomhetens og den ansattes behov kan endres underveis, har den vitenskapelig ansatte liten eller ingen mulighet til å skifte løp. Forskerforbundet har (med den nye ansettelsesforskriften) fått gjennomslag for at ansatte kan søke overgang mellom stillingskategorier på samme nivå. Dette er imidlertid ikke innført som en nasjonal ordning. Institusjonene kan selv avgjøre om de ønsker å ta den i bruk.

² jfr. Rundskriv F-05-20 Reglement for statlige universiteter og høyskolars oppbygging og anvendelse av ubrukte budsjettmidler (avsetninger)

³ [DBH ansattstatistikk](#)

⁴ [NIFU Arbeidsnotat 2021:15](#)

⁵ [Forskerforbundets skriftserie 5/2022](#)

Forskerstillingene må anerkjennes som et selvstendig karriereløp ved siden av dosent- og professorløpet. Det har vist seg vanskelig å integrere forskerstillingene i bredden av oppgaver ved universitetene og høyskolene. Konsekvensen er at den samlede kompetansen ved virksomheten ikke utnyttes. Det er også vanskelig for ansatte i forskerstillinger å kvalifisere seg for stilling i professor- eller dosentløpet.

En økende andel av de som er ansatt i teknisk-administrative stillinger, har doktorgrad og jobber tett på forskning. Underdal-utvalget foreslo i 2018 i sin rapport *Stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler* en egen karrierestige for fagstøttestillinger. Dette er ikke fulgt opp i seinere arbeid. Nyere undersøkelser viser at mange teknisk-administrative ansatte savner bedre muligheter for faglig utvikling og tydeligere karriereløp.⁶

Prøveordning med innstegsstillinger for norske UH-institusjoner er veldig lite brukt utenfor økonomifag. Innstegsstillingen har utfordringer når det gjelder likestilling og tydelige retningslinjer for gjennomføring.

Forskerforbundet arbeider for at:

- muligheten for sideveis forflytning tas i bruk på virksomhetene
- forskerstillingene brukes i hele bredden av oppgaver ved universitetene og høyskolene, herunder også undervisningsrelaterte oppgaver
- det etableres en karrierestige for fagstøttestillinger med forskerkompetanse
- prøveordningen med innstegsstilling avvikles, og erstattes med en ordning hvor fast ansettelse på gitte vilkår kan avtales for postdoktorstillinger.

Forskermobilitet og internasjonalt samarbeid

Forskermobilitet og internasjonalt samarbeid er viktig for å fremme kunnskapsutvikling. Undersøkelser viser at forskere har særlig nytte av utveksling tidlig i karrieren.⁷ Både internasjonalt forsknings-samarbeid og forskermobilitet krever finansiering og tilrettelegging fra norske myndigheter. I tillegg må norske institusjoner drive et aktivt utvekslingssamarbeid med institusjoner i utlandet og bistå med å planlegge faglig relevante opphold utenfor egen institusjon.

For innreisende forskere har både arbeidsgivere og fagmiljøene et ansvar for å bidra til god integrering i det norske forskerfellesskapet. Mange inn- og utreisende forskere møter utfordringer knyttet til lønn, skatt, trygd og andre ytelser, fordi regelverket er komplisert og det er vanskelig å få god nok rådgivning. I tillegg kommer språklige og kulturelle barrierer. Arbeidsgivere bør ivareta innreisende forskere og postdoktorers behov for informasjon og rådgivning om plikter, rettigheter og videre forskerkarriere.

⁶ NIFU-rapport 2024:2

⁷ NIFU-rapport 2020:19

Forskerforbundet arbeider for at:

- alle postdoktorer, uavhengig av finansieringskilde, har tilgang til midler og mobilitetsstipend som muliggjør utenlandsopphold
- det finnes gode ordninger for å tilrettelegge og finansiere utenlandsopphold for barnefamilier
- institusjonene sørger for at unge forskere og postdoktorer gis tilbud om rådgivning om relevante utenlandsopphold og stiller ressurser til rådighet
- alle institusjoner har rutiner for hvordan de mottar og integrerer innreisende forskere og postdoktorer i det faglige og sosiale miljøet
- internasjonale postdoktorer og forskere får tilbud om å gjennomføre norskopplæring.

FORSKER FORBUNDET

- Forskerforbundet er landets største og ledende fag- og interesseorganisasjon for ansatte i forskning, høyere utdanning og kunnskapsformidling.
- Forskerforbundet er tilsluttet Unio – hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede.
- Forskerforbundet arbeider for høyere lønn og bedre arbeidsvilkår for medlemmene.
- Forskerforbundet ivaretar medlemmenes interesser i forsknings- og utdanningspolitiske spørsmål.

Forskerforbundet

Postadresse: Postboks 1025
Sentrum, 0104 Oslo

Besøksadresse:
Tullins gate 2, Oslo

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