

Er stillings- og lønnsstruktur til hinder for kvalitetsheving i norsk forskning?¹

I Solberg-regjeringens langtidsplan for forskning og høyere utdanning legger man vekt på å få fram verdensledende forskning. Norge kan bli en bedre forskningsnasjon; Regjeringens mål er at Norge får flere verdensledende miljøer, og tiltrekker seg de beste talentene i sektoren. Det er en rekke tiltak som kan innføres for å bevege seg mot dette målet, og langtidsplanen peker på flere. Den går imidlertid utenom et tema som kan være viktig i denne sammenheng. Dette notatet vil hevde at endringer i strukturen i arbeidsmarkedet for ansatte i norsk FoU-sektor kan bidra til å heve kvaliteten i sektoren på sikt. I dag er dette arbeidsmarkedet kjennetegnet ved sin usedvanlig sammenpressede struktur. Mer konkret betyr dette:

- Det er mange i toppstillinger og få i mellomstillinger i Norge i forhold til i andre land.
- Toppstillingene har lav lønn i forhold til i andre land.
- Doktorgradsstipendiater har status som ansatte og har høy lønn i forhold til i andre land.
- Avstanden mellom de laveste og høyeste lønningene i sektoren er svært liten i forhold til i andre land.

Det er mulig at en mindre sammenpresset stillings- og lønnsstruktur i FoU-sektoren kunne bidratt til å trekke norsk forskning i den retning Regjeringen ønsker, blant annet ved å gjøre det mer attraktivt for høyt kvalifiserte utenlandske forskere å søke seg til norske stillinger, og ved å få spesielt talentfulle yngre forskere til å bli i Norge etter å ha tatt en PhD ved en norsk institusjon. Dette notatet er ikke et generelt argument for større forskjeller i det norske arbeidsmarkedet. Notatet handler kun om FoU-sektoren.

Stillings- og lønnsstruktur i norsk akademisk

Stillingsstrukturen og lønnsstrukturen i det akademiske arbeidsmarkedet i Norge er mer sammenpresset enn i de fleste land det er naturlig å sammenligne seg med. Dette er i hvert fall delvis et resultat av de norske universitetenes historie etter Den andre verdenskrig, hvor fokuset spesielt på 1960- og 70-tallet var på demokratisering og avvikling av det gamle professorveldet. Stillingsstrukturen ved norske universiteter er generelt kjennetegnet ved at det eksisterer få stillingskategorier, og at det er små forskjeller i lønn og arbeidsplikter for de forskjellige stillingstypene.²

Norge har et stort antall akademikere i toppstillinger, og langt færre i mellomstillinger og lavere stillinger enn de fleste andre land. I datamateriale samlet inn i 2007-2008 som del av den store undersøkelsen *The Changing Academic Profession (CAP)*, fant forskere fra NIFU at andelen av professorer i gruppen av universitetspersonalet i undersøkelsen var langt høyere for Norge enn for de andre landene. Hele 53% av det norske personalet var professorer.

Lønnsstrukturen ved norske universiteter er sammenpresset. I 2012 publiserte en forskergruppe den største og grundigste sammenligning av akademiske stillinger mht lønninger og status med data fra 28 land (heretter referert til som Altbach et al.)³ Dessverre var verken Sverige eller Danmark med i undersøkelsen. Det er en rekke metodologiske problemer knyttet til å sammenligne lønninger på tvers av land, men Altbach et al. innhentet de mest detaljerte tallene som hittil er benyttet, og fant at Norge var landet med det aller minste forholdstall mellom toppen og bunnen i lønns hierarkiet blant akademikere. Forholdstallet for Norge var 1.3, noe som betyr at topplønnen er 1.3 ganger så høy som den laveste lønnen i hierarkiet.⁴ I Storbritannia var forholdstallet 2.1, mens i Kina var det 4.3. Vi finner også støtte for påstanden om et spesielt sammenpresset stillingshieraki fra Altbach et. al., som fant at Norge er blant landene med aller høyest andel av ansatte i toppstillinger og færrest i mellomstillinger.⁵

Det kan også nevnes at samme studie regnet ut lønnen til akademikere, justert for kjøpekraft, relativt til BNP per capita – BNP ble dermed brukt som et mål på gjennomsnittslønnen for alle sektorer i landene i studien. Her forsøkte forskerne altså å sammenligne akademiske lønninger mellom de 28 landene på en indirekte og ganske forenklet måte, fordi datainnsamling og definisjoner varierer kraftig mellom landene. Til tross for usikkerhetene, er det grunn til å merke seg at norske akademiske lønninger kom ut som nest dårligst av alle de 28 landene – bare russiske akademikere har lavere lønn.⁶ Svein Kyvik fra NIFU sier i kapittelet om Norge i Altbach et al., i en vurdering av lønn for de forskjellige nivåene i akademiske stillinger, at “the economic compensation for pursuing an academic career is relatively modest.”⁷

Dansk modell

Hvis vi ser litt nærmere på forholdene i Danmark, kan vi se en tydelig kontrast til norske forhold. I følge Danmarks Forskningsråds årsrapport for 2000, var det da fem lektorer for hver professor, og forskningsrådet hevdet også at man i Norge hadde flere professorer enn lektorer. (Grunnlaget for dette anslaget er ikke sjekket.) Norge ble derfor trukket fram som et eksempel på en utvikling man måtte unngå. Et sitat fra den danske rapporten oppsummerer posisjonen:

Danmarks Forskningsråd oppfatter det ikke som ønskværdig at tilstræbe norske forhold, hvor der er flere professorer end lektorer. Et professorat bør være en stilling, hvortil der i høyere grad end det er tilfældet i dag, hører både særlige forpligtelser og prestige. Danmarks Forskningsråd mener ikke, at det vil gavne dansk forskning at indføre ordninger, hvor lektorer på et givent tidspunkt automatisk oprykktes til professorer. Danmarks Forskningsråd konstaterer, at lektor/professorratioen i Danmark er høj i sammenligning med de øvrige nordiske lande. Det er imidlertid Rådets vurdering, at den nuværende danske ratio er passende, idet et professorat, jf. ovenstående argumentation, bør være en stilling forbundet med særlige forpligtelser og prestige.⁸

Den samme rapporten fra det danske forskningsrådet har en grundig utredning om mulige positive og negative sider ved arbeidsmarkedet for utenlandske forskere i Danmark. Det konkluderes blant annet med at institusjonene i større grad må differensiere i lønn etter kvalifikasjoner og innsats, og man peker på den høye skatten i Danmark som en barriere for rekruttering av utenlandske forskere. Her har imidlertid Danmark skapt en løsning hvor utenlandske forskere, og andre høyt kvalifiserte eksperter, kan få tre år med en kraftig skatterabatt. I denne perioden betaler man kun 25% skatt på lønn.

Har Norge et problem med PhD-graden?

Norske akademiske miljøer kan være i ferd med å få et problem med PhD-graden som mange er klar over, men få snakker om. Det er skjedd en rask vekst i antall PhD-er som avlegges, og samtidig er statusen og lønnen til PhD-ene vokst. Hvis vi tenker oss stilling som doktorgradsstipendiat som laveste nivå i en karriere i FoU-sektoren, og professorat som den høyeste, er det forholdsvis kort avstand mellom disse

stillingene i lønn. Det finnes ganske lite materiale tilgjengelig som sammenligner nivået på finansieringen av doktorgradsstudier i europeiske land, eller i verden forøvrig. Da European University Association (EAU) samlet informasjon om doktorgraden i europeiske land i 2006, fikk de ganske lite utfyllende svar fra de forskjellige landene om nivået på finansieringen av doktorgradsstudier.⁹

En typisk norsk doktorgradsstipendiat har lønnstrinn 50 – 56, som i 2014 tilsvarer kr 429 700 - 474 500. Dette er langt høyere enn de aller fleste andre land i verden. Hvis vi avrunder og sammenligner en typisk PhD-lønn på kr 450 000,- pr år med en typisk professorlønn på kr 700 000,-, ser vi at en doktorgradsstipendiat tjener 64% av hva en professor tjener. Gjennomsnittsalderen for professorer er nesten 57 år. Det betyr at man ikke kan regne med den store lønnsutviklingen fra laveste til høyeste stillingskategori i norsk akademia.

Samtidig hører man ofte norske akademikere snakke om at PhD-graden er “den nye hovedfagsgraden”. Med dette mener man at omfanget av PhD-graden er mindre enn den var tidligere, og ligner mer på en tidligere hovedfagsoppgave. I takt med at doktorgraden er blitt kortere og mer tilpasset internasjonale standarder, har det skjedd en sterk vekst i antall avlagte doktorgrader. I 2002 var det 4124 doktorgradskandidater i Norge, mens i 2011 var tallet over 9000, og den største veksten er skjedd i medisinske fag og helsefag, i følge NIFU.¹⁰

Svein Kyvik skriver i kapittelet om norske akademiske lønninger i Altbach et al. at Norge er attraktivt for PhD-er i et internasjonalt perspektiv, fordi de får fast ansettelse i tre eller fire år med samme lønn som man ville fått etter mastergraden i offentlig sektor. For postdoktorer er lønningene også attraktive, sier Kyvik, men for professorer er lønningene regnet som relativt lave.¹¹

En konsekvens av høye lønninger og status for PhD-stipendiater, kan være at mange høyt kompetente studenter søker seg til Norge for en PhD, men reiser ut av landet igjen etter at graden er fullført for å fortsette en rask karriere- og lønnsutvikling. Hvis vi ser på kullene av utlendinger som tok PhD i Norge på 2000-tallet, ser vi at ca. 50 % av dem er forsvunnet ut av landet to år etter de avla graden sin, mens blant norske som tar PhD, er 93% i arbeid i Norge på samme tidspunkt.¹²

Dette er også mønsteret i en undersøkelse gjort av konsultentselskapet Damvad i 2013. Her fant man at det kommer mange internasjonale studenter til Norge for å ta en PhD, men at vi også mister mange av dem til utlandet rett etter PhD-graden. Spesielt gjelder dette PhD-er fra Asia og Afrika i tekniske og naturvitenskapelige fag.¹³ Det er mulig at mønsteret hvor Norge tiltrekker seg mange PhD-er fra utlandet, men mister dem raskt igjen, er assosiert med høye lønninger og status for PhD, og tilsvarende lave lønninger og status for både høyere forskerstillinger og for andre spesialiserte stillinger i det norske arbeidsmarkedet.

Mangel på assistanse

Det er nærliggende å tenke seg at den sterke sammenpressingen i den akademiske stillingsstrukturen er forbundet med likhetsidealer mer generelt i det norske samfunnet og det norske arbeidsmarkedet. Det er selvsagt mye positivt å si om disse idealene, men den sammenpressede stillingsstrukturen ser også ut til at de har visse negative konsekvenser for norsk forskning. Norsk akademia er kjennetegnet ved at tilgangen på forskningsassistanse, undervisningsassistanse og sekretærhjelp er dårlig. Forskningsassistanse kan være avgjørende for forskere for å kunne samle inn data til forskning. Undervisningsassistanse kan være svært viktig i perioder hvor man trenger å fordype seg i arbeid med forskning og fritas for undervisning. Sekretærhjelp kan også være viktig fordi det kan lette trykket på forskere fra administrative oppgaver. Det foreligger undersøkelser som viser at slike administrative oppgaver har vokst etter Kvalitetsreformen og at dette oppleves å komme i veien for kjerneoppgaver som forskning.

I den store undersøkelsen *The Changing Academic Profession (CAP)* fant forskere fra NIFU at norske forskere oppfatter akkurat disse sidene ved sine arbeidsvilkår som dårlige. Bare rundt 3-4% av de spurte i universitetssektoren opplever at tilgangen til forskningsassistanse og undervisningsassistanse er utmerket, mens en høy andel vurderer den som dårlig.¹⁴ I et internasjonalt perspektiv er også disse manglene en tydelig del av det norske bildet. I en internasjonal sammenligning basert på det samme materialet (CAS) oppsummerer forskere ved NIFU: "Norske universitetsforskere skiller seg klart negativt ut fra gjennomsnittet for de andre landene i vurderingen av mulighetene for sekretær-, undervisnings- og forskningsassistanse, og i mindre grad når det gjelder mulighetene for forskningsfinansiering."¹⁵ Hvis man ønsker å heve kvaliteten på norsk forskning, er det sannsynligvis viktig å bedre disse forholdene. Det vil gjøre norske forskere bedre i stand til å utføre forskning, og det vil gjøre arbeidsvilkårene i Norge betydelig mer attraktive for utenlandske forskere.

Opprykksordning og bistillinger

En side ved det sammenpressede arbeidsmarkedet i norsk FoU-sektor er antallet professorater. Norge har et høyere antall professorer i forhold til folketallet enn de andre nordiske landene. En hovedårsak til dette er at man fra tidlig 1990-tallet innførte den såkalte opprykksordningen, hvor ansatte forskere ved universiteter og høyskoler kan søke om personlig opprykk til professorat. Dette innebærer at de blir vurdert av en nasjonal komite på grunnlag av sin personlige kompetanse, og opprykk forutsetter ikke at det er en ledig professorstilling man kan søke på. Det har vært noe debatt om effektene av ordningen, ikke minst på likestilling mellom kvinner og menn i akademien. Det er også blitt uttrykt bekymring for at ordningen kan føre til at professorene blir for mange. I St.meld. nr. 27, (2000-2001) foreslo daværende regjering at ordningen skulle avvikles. Meldingen sa blant annet: "Ordningen kan svekke professoratets status."¹⁶ Mye tyder på at dette er skjedd.

I andre nordiske land har man hatt debatter om samme type ordning. Sverige innførte opprykksordning i 1999, men her har de gamle professoratene, altså de som ikke er resultat av personlig opprykk, beholdt høyere lønn og prestisje enn de nye. I Danmark avviste man hele ordningen kontant i 2000, som vi så. Det danske forskningsrådet konkluderte med at det ikke er hensiktsmessig med en ordning der lektorer nesten automatisk blir professorer etter å ha publisert en viss mengde forskning, men at man er bedre tjent med en ordning der professoratene assosieres med spesiell prestisje og posisjon i forskningssektoren.

Forskere i Norge kan inneha såkalte bistillinger. Disse er midlertidige stillinger i inntil 20% av full forsknings- og undervisningsstilling. Formålet med bistillinger er å skape mobilitet og utveksling av kunnskap mellom lærestedene. I Stortingsproposisjon nr. 59 L (2013-2014), *Endringer i universitets- og høyskoleloven*, foreslår Kunnskapsdepartementet en endring i loven som gjør det tydelig at bistillinger kan besettes på åremål i mellom to og seks år. Dette har tidligere vært uklart. Ordningen med bistillinger har imidlertid flere problemer. Det viktigste problemet er at den ofte oppfattes som en mekanisme for å kompensere for dårlig lønn i vitenskapelige toppstillinger. Ikke minst på fagområder som opplever konkurranse fra næringslivet, tenker man seg at det er viktig at akademikere kan innhente lønn utenfra. Samtidig er det naturlig å tenke seg at når totalt en tredjedel av alle akademisk ansatte i Norge har arbeid utenfor sin primære institusjon, må dette føre til at man bruker noe mindre tid og krefter på forskning og undervisning ved den primære institusjonen.

Konklusjoner og mulige tiltak

Det norske FoU-systemet er kjennetegnet ved sammenpresset stillings- og lønnsstruktur. Norske universiteter og høyskoler har en høy andel av professorer blant de ansatte, og lønninger for topp-

stillinger er lave. Det er mulig at man ville gjøre Norge til et mer attraktivt land for verdensledende forskere dersom karrierestigen var mindre sammenpresset. Det er også mulig at det ville være en bedre utnyttelse av ressurser om man reduserte lønnen til doktorgradsstipendiater og brukte de frigjorte midlene til å opprette flere stipendier på PhD- eller postdokturnivå. Derfor bør Regjeringen vurdere disse grunnleggende trekkene ved det norske FoU-systemet, og deres eventuelle sammenheng med målet om kvalitetsheving, som del av den bredere gjennomgangen av sektoren. Punktvis er det en rekke tiltak som kan vurderes.

- Det bør undersøkes nærmere om lave lønninger, spesielt topplønninger, i akademia gjør det vanskelig å trekke talent til sektoren.
- Det bør undersøkes nærmere om en større grad av differensiering i stillingstyper og innhold kan heve kvaliteten på norsk forskning.
- Det bør bli enklere for institusjonene å tilby PhD-stipender med lavere lønn eller med deltidskontrakt.
- Det bør bli enklere å skaffe forskningsassistanse, undervisningsassistanse og sekretærhjelp for forskere.
- Effektene av opprykksordningen bør gjennomgås.
- Effekten av bistillinger og annet arbeid utenfor institusjonene bør gjennomgås.

Forfatter:

Notatet er skrevet av Torkel Brekke, prosjektleder i Civita og professor i religionshistorie ved UiO.

Konklusjoner som er trukket, og eventuelle feil og mangler som måtte forekomme, står for forfatterens regning. Skulle feil eller mangler oppdages, ville vi sette stor pris på tilbakemelding, slik at vi kan rette opp og justere. Forfatteren kan kontaktes via e-post: torkel@civita.no.

SLUTTNOTER

- 1 Takk til Agnete Vabø og Svein Kyvik ved NIFU, og Tatiana Fumasoli ved ARENA, UiO, for samtaler og viktige innspill til notatet.
- 2 Vabø, Agnete (2002) Mytedannelser i endringsprosesser I akademiske institusjoner. Bergen: Rokkansenteret, s. 181.
- 3 Altbach, Philip G., Liz Reisberg, Maria Yudkevich, Gregory Androushchak og Ivan F. Pacheco (2012) *Paying the Professoriate. A Global Comparison of Compensation and Contracts*. New York: Routledge
- 4 ibid. s. 29
- 5 ibid. S. 28
- 6 ibid. s. 30
- 7 Kyvik, Svein "Academic Salaries in Norway. Increasing Emphasis om Research Achievement" I Altbach et al. s. 254-255. Sitatet er hentet fra s. 260
- 8 Danmarks forskingsråds årsrapport, op.cit. s. 42.
- 9 http://www.eua.be/fileadmin/user_upload/files/nice_doctorates_seminar/smith_nice2006.pdf
- 10 PhD Education in a Knowledge Society. Report 25/2012, s. 19. <http://www.nifu.no/files/2012/11/NIFUrapport2012-25.pdf>
- 11 Kyvik, op. cit. s. 261
- 12 Utlendinger med norsk doktorgrad – hvor blir de av? NIFU, Rapport 17, 2013
- 13 Integrating Global Talent in Norway. Statistical Report. Damvda 2013.
- 14 Vabø, Agnete og Inge Ramberg. Arbeidsvilkår i norsk forskning. NIFU-STEP, Rapport 9-2009, s. 50-54
- 15 Bentley, Peter, Svein Kyvik, Agnete Vabø og Erica Waagene, Forskningsvilkår ved norske universiteter i et internasjonalt perspektiv. En undersøkelse av 7 land. NIFU-STEP, s. 7
- 16 St.meld. nr.27, (2000-2001) Gjør din plikt, krev din rett. Kvalitetsreform av høyere utdanning, s. 61.