

Forskere arbejder længere

Andelen af lektorer og professorer over 67 år på de danske universiteter er steget de seneste ti år, hvorimod andelen af yngre fastansatte forskere er faldet i samme tidsrum. Andelen af professorer over 67 er steget fra ca. 5 % til 15 %. Det svarer til omkring 300 personer. Universiteternes lønressourcer til fastansat videnskabeligt personale (VIP) over 67 er i samme periode fordoblet. Det kan bidrage til manglende karrierespæktiver for yngre talenter og føre til talent og videntab for dansk forskning.

DFiR's analyse af videnskabelige medarbejderes karriereveje på universiteterne viser, at andelen af lektorer, professor MSO'er og professorer i alderen 67-70 og 70+ er steget i perioden fra 2009 til 2016 jf. figur 1. Andelen af professorer over 67 er steget med mere end 10 %. Samtidig er andelen af yngre fastansatte VIP'er under 50 år

faldet. Mange VIP'er over 67 år går ned i arbejdstid og dermed løn, men antallet er steget, hvorfor VIP'er i alderen 67-70 og 70+ år i dag har et større løntræk på universiteternes basismidler end tidligere. I 2009 udgjorde de samlede lønudgifter til forskerne over 67 år ca. 1,7 % af de samlede lønmidler, hvilket i 2016 var steget til 3,7 %. Som andel er det således en fordobling på syv år, der spejles i et tilsvarende fald i lønmidler til yngre fastansatte forskere i samme stillingskategorier.

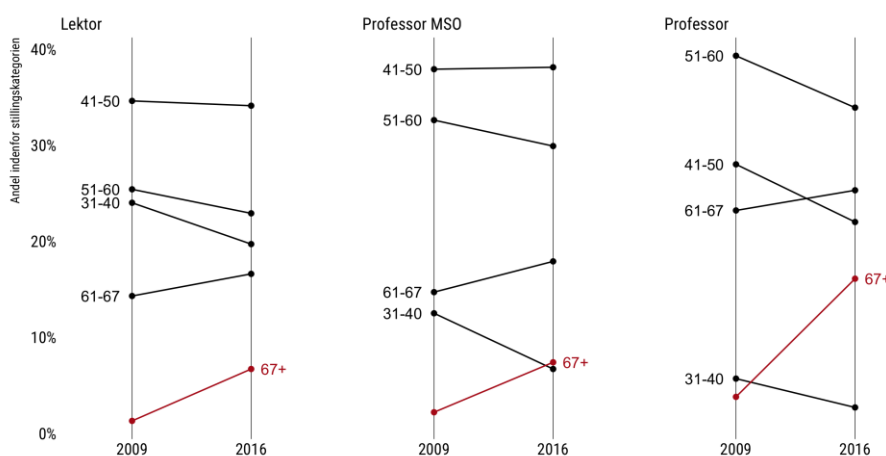
En ny opgørelse fra Uddannelses- og Forskningsministeriet underbygger denne analyse. Her fremgår det, at andelen af professorer over 65 år er steget fra 12 % af den samlede professorbestand i 1991 til 16 % i 2016. Opgørelsen viser også, at gennemsnitsalderen for alle VIP'er falder i perioden. Den faldende gennemsnitsal-

der sker på grund af en væsentlig vækst i antallet af ikke-fastansatte eksternt finansierede post-docs, hvor antallet er steget med mere end 62 % fra 2007-2015.¹ Over en årrække har udviklingen ført til, at yngre forskere tiltagende er eksternt finansieret.

Når andelen af ældre fastansatte VIP'er er steget, er to udviklinger væsentlige at fremhæve. For det

Aldersfordeling indenfor stillingskategorierne, 2009-2016

Andelen af ældre forskere er markant stigende i de tre kategorier. Andelen af yngre forskere falder tilsvarende.



Figur.1: Aldersfordelingen, Kilde DAMVAD Analytics

første har universiteterne i den seneste tiårige periode fastholdt flere af de fastansatte VIP'er over 60 år set i sammenligning med opgørelser for perioden 1999-2008. For det andet følger universiteterne i en vis udstrækning tendenser i det øvrige arbejdsmarked, hvor befolkningen generelt arbejder længere. At universitetsforskere ikke stopper i et ansættelsesforhold, skyldes kun i begrænset omfang, at den tidligere automatiske pensionsalder for tjenestemænd ved 70 år er ophævet. Det er en meget lille del af de ældre VIP'er, der er ansat i tjenestemandstillinger.

Denne udvikling ses ikke alene i Danmark. En tilsvarende tendens findes eksempelvis i Sverige, hvor antallet af VIP'er over 67 er mere end tredoblet fra 2006 til 2016 ifølge en opgørelse fra februar 2018. Samtidigt er det samlede antal VIP'er i Sverige kun steget med godt 25 %, hvorfor væksten i antallet af VIP'er over 67 år ikke alene skyldes, at der er kommet flere ansatte.²

Udviklingen i aldersfordelingen for fastansatte VIP'er ved danske universiteter kan fremadrettet blive en udfordring. I et sundt karrieresystem skal der være et åbent flow. Hvis andelen af ældre professorer vokser, fordi en stigende del forbliver i stillingerne, er åbninger og muligheder for dem, der kunne blive de næste professorer, ikke åbenlyse. Det kan betyde både et talent- og videntab, fordi der ikke er karrierespæktiver for dem, der på sigt skal have professorstillingerne. Det kan fremadrettet udtynde dansk forsknings kvalitet. DFIR's analyse af årsager til dansk forsknings høje internationale niveau 'Viden i Verdensklasse' omtaler netop de manglende muligheder i midten af karrieresystemet, som en af de udfordringer, der fremadrettet fortjener opmærksomhed.

Baggrund

Denne analyse er en del af DFIR's projekt 'Karrierer i forskningen'. Projektet består af flere elementer med fokus på rekruttering, forfremmelser og karriereudvikling og karriereveje for forskere ved universiteter og virksomheder i Dan-

mark og udlandet. DFIR vil her blandt andet se på, hvilke kvaliteter netop de ældre forskere bidrager med, og hvad der gør, at de og universitetsledelserne i dag fortsætter samarbejdet længere end tidligere. DFIR forventer at afslutte det samlede projekt 'Karrierer i forskningen' i efteråret 2018.

Analysen bag dette DFIRbrief er foretaget af DAMVAD Analytics for DFIR. Heri indgår en registerbaseret analyse af data fra Moderniseringsstyrelsens database over lønudbetalinger (ISOLA) kombineret med data fra Danmarks Statistik.

For yderligere information kontakt:



Formand
Jens Oddershede
Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd
Telefon: +45 40 40 10 97
Mail: jod@sdu.dk



Katrine Krogh Andersen
DFIR's projektansvarlige for
'Karrierer i forskningen'
Forskningsdekan, DTU
Telefon: +45 45 25 10 04
Mail: rdean@adm.dtu.dk

Læs mere

DFIRs projekt "Karrierer i forskningen"

1: Uddannelses- og Forskningsministeriet, "Videnskabeligt personale på universiteterne 2016"

<https://ufm.dk/forskning-og-innovation/statistik-og-analyser/forskere-ved-universiteterne/det-videnskabelige-personale-2016.pdf>

2a: Universitet och högskolor - Personal vid universitet och högskolor 2016, Sveriges officiella statistik, Statistika meddelanden UF 23 SM 701

http://www.scb.se/contentassets/c159eea7f5104abf93ef2611295b4fc7/uf0202_2016a01_sm_uf23sm1701.pdf

2b: Curie Tidningen, "Balansgång mellan erfarenhet och förnyelse", 2018-02-26,

<https://www.tidningencurie.se/nyheter/2018/02/26/balansgang-mellan-erfarenhet-och-fornyelse/>