

Forskermobilitet til Norge

**Rapport fra
Utvalget inngående forskermobilitet**



**Norges
forskningsråd**

Forskermobilitet til Norge

Rapport fra Utvalget inngående forskermobilitet

© Norges forskningsråd 2003

Norges forskningsråd

Postboks 2700 St. Hanshaugen

0131 OSLO

Telefon: 22 03 70 00

Telefaks: 22 03 70 01

Publikasjonen kan bestilles via internett:

<http://www.forskningsradet.no/bibliotek/publikasjonsdatabase/>

eller grønt nummer telefaks: 800 83 001

Internett: bibliotek@forskningsradet.no

X.400: S=bibliotek;PRMD=forskningsradet;ADMD=telemax;C=no;

Hjemmeside: <http://www.forskningsradet.no/>

Design omslag: Creuna AS

Trykk: Norges forskningsråds Hustrykkeri

Opplag: 300

Oslo, mai 2003

ISBN 82-12-01822-9

Forskningsrådet oppnevnte våren 2002 et utvalg med representanter fra forskningsmiljøer og næringsliv med hensikt å se på mulighetene for å øke den inngående forskermobiliteten til Norge. Utvalget hadde sitt første møte i juni 2002, og avsluttet arbeidet i april 2003. Det legger med dette frem sin rapport.

Oslo, 5. mai 2003

Arild Kjerschow

leder

Suzanne Lacasse

Jan Trulsen

Thorbjørn Tvegård

Elisabetta Vassenden

Lena C. Endresen

Lars Nerdrum

sekretariat

Innhold

1	Utvalgets anbefalinger	7
2	Mandat, Utvalgets arbeid, definisjoner og avgrensninger	9
	2.1 Mandatet	9
	2.2 Utvalgets sammensetning og arbeid.....	10
	2.3 Definisjoner og avgrensninger	11
	2.3.1 Forskere.....	11
	2.3.2 Utenlandsk bakgrunn	11
	2.3.3 Forskermobilitet.....	12
3	Inngående forskermobilitet	13
	3.1 Manglende kunnskap om omfanget og betydningen av inngående forskermobilitet13	
	3.2 Internasjonal konkurranse om forskere og EUs tiltak for å øke forskermobiliteten13	
	3.3 Utlendinger i det norske forskningssystemet	14
4	Hva hemmer og hva fremmer inngående forskermobilitet til Norge?	16
	4.1 Hindringer for inngående forskermobilitet.....	16
	4.1.1 Formelle hindringer.....	16
	4.1.2 Uformelle hindringer.....	17
	4.2 Tiltrekkende forhold ved det norske forskningssystemet.....	18
5	Behov for forskermobilitet og forskningssystemets tiltrekningskraft	19
	5.1 Behov for økt inngående forskermobilitet til Norge	20
	5.2 Forhold som påvirker utenlandske forskeres ønsker om å arbeide i det norske forskningssystemet	21
	5.3 Vurdering av det norske forskningssystemets attraktivitet	22
6	Utvalgets forslag til tiltak for å øke den inngående forskermobiliteten til Norge 24	
	Helhetlig forskningspolitikk.....	24
	I. Anbefalinger rettet mot Forskningsrådet	25
	II. Anbefalinger rettet mot forskningsorganisasjoner og næringsliv.....	26
	III. Anbefalinger rettet mot forvaltningen.....	27
7	Referanser	29

Vedlegg	31
1 Utenlandske høyt utdannede personer i Norge etter to registerbaserte statistiske analyser.....	33
1.1 Kobling av SSB-baserte registre	33
1.2 Kobling av Forskerpersonalregisteret og personstatistikken.....	34
2 Utenlandske forskerutdannedes erfaringer med Norge.....	39
2.1 Forhold som påvirket avgjørelsen om å komme til Norge	39
2.2 Norges attraktivitet i forhold til konkurrerende land.....	41
2.3 Formelle hindringer for å etablere seg i Norge	43
2.4 Uformelle hindringer for å etablere seg i Norge	44
3 Norske arbeidsgiveres erfaringer med utenlandske forskere.....	46
3.1 Arbeidsgiverundersøkelsen	46
3.2 Arbeidsgivernes motiver, deres rekrutteringspraksis og erfaringer	47
3.2.1 Hvem ønsker å rekruttere flere høyt utdannede personer av utenlandsk opprinnelse og hvordan?	47
3.2.2 Arbeidsgivernes holdninger og erfaringer	48
3.2.3 Hindringer og fortrinn ved Norge og arbeidsmarkedet her.....	52
3.2.4 Konkurrentland og virksomhetenes utenlandske ekspertise	53
4 Regler for innvilgelse av arbeids- og oppholdstillatelse til personer med høyere utdanning fra utlandet	54
5 Eksempler på tiltak benyttet i utlandet: Returstipend, skatteordninger og EUs Marie Curie program for forskermobilitet	56

1 Utvalgets anbefalinger

Utvalget har hatt i oppdrag å vurdere forhold som hemmer eller fremmer tilgangen på utenlandske forskere i det norske forskningssystemet, og å foreslå tiltak for å stimulere til økt inngående forskermobilitet. I forbindelse med Utvalgets arbeid er det gjennomført fire spesialundersøkelser som gir ny kunnskap om utenlandske forskere i Norge og om hvilke forhold som kan antas å påvirke valget om å etablere seg som forsker her.

Som et generelt virkemiddel anbefaler Utvalget at det gjennomføres en helhetlig forskningspolitikk som fremmer forskningskvalitet.

Før øvrig er anbefalingene delt inn i grupper etter hvem de retter seg mot;

- I. Forskningsrådet,
- II. Forskningsorganisasjoner og næringsliv,
- III. Norsk forvaltning.

I. Anbefalinger rettet mot Forskningsrådet

A. Forskningsrådet etablerer et mobilitetscenter. Senteret skal være en del av *European Network of Mobility Centres*, men bør ha et bredere ansvarsområde.

B. Forskningsrådet oppretter et postdoc-program forbeholdt lovende utenlandske forskere med varighet i minst ett år. Mottaksorganisasjoner kan søke på vegne av en konkret person. Som støttetiltak settes det av midler til integrering av kandidatene og eventuell familie (språkkurs, skoletilbud m.v.). Det bør legges avgjørende vekt på høy kvalitet.

C. Forskningsrådet utvider mulighetene og de økonomiske rammene for finansiering av direkte utgifter og godtgjørelse til utenlandske forskere for å gjesteforelese/gjesteforske ved norske institusjoner i kortere perioder.

II. Anbefalinger rettet mot forskningsorganisasjoner og næringsliv

A. Forskningsorganisasjoner og bedrifter utarbeider og implementerer en internasjonaliseringsstrategi.

III. Anbefalinger rettet mot forvaltningen

A. Utlendingslovgivningen bør ha særskilte regler som uten en arbeidsmarkedsmessig vurdering gir rett til arbeids- eller oppholdstillatelse for utenlandske forskere og forskerrekrutter, samt deres familie, når vedkommende har relevant jobbtilbud fra arbeidsgiver i Norge eller stipend ved forskningsinstitusjon. Forskere også utenfor EØS-området bør ha adgang til å reise til Norge for å søke arbeid herfra og det bør være adgang til å få midlertidig tillatelse.

B. Det bør innføres en skatteordning som gir utenlandske forskere særskilt skattelette i noen år etter innreise. Skatteordningen bør være minst like gunstig som i Danmark og Sverige.

2 Mandat, Utvalgets arbeid, definisjoner og avgrensninger

2.1 Mandatet

Norges forskningsråd, juni 2002 – Mandat for Utvalget Inngående forskermobilitet

Norges Forskningsråds formål med å nedsette utvalget er å stimulere til økt forskermobilitet til Norge. Utvalget bes vurdere muligheter for økt inngående forskermobilitet til Norge.

Utvalget bes vurdere hvilke forhold som har betydning for utenlandske forskeres ønske om å søke eller ikke søke forskerstilling i Norge. Dette omfatter både betingelser for forskning og forhold vedrørende deres ansettelse og bosetting i Norge.

Utvalget bes foreta sine vurderinger på grunnlag av eksisterende statistikk supplert med tilstrekkelig ny dokumentasjon og statistikk om inngående forskermobilitet innenfor ulike fag, sektorer og regioner.

Utvalget bes vurdere de hindringer og incentiver som møter utenlandske forskere og norske arbeidsgivere, og foreslå anbefalinger og tiltak for å påvirke utenlandske forskeres ønske om å ville arbeide som forsker i Norge.

Utvalgets rapport bør inneholde vurderinger og forslag på minst følgende områder:

- Definisjoner og avgrensning.
- Status for utenlandske forskere i Norge i forhold til ulike fag, sektorer og regioner.
- Formelle hindringer for inngående forskermobilitet. Disse kan være knyttet til immigrasjonsregler, ansettelsesprosedyrer, skatt, trygd, lønnsnivå, autorisasjoner av utenlandsk utdanning o.a. Dette omfatter også spørsmål omkring videre opphold i landet for personer som har gjennomført forskerutdanning i Norge.
- Uformelle hindringer for inngående forskermobilitet. Disse kan være knyttet til immigrasjonsrutiner og de virkemidler forskningsmiljøene og Forskningsrådet bruker for å sikre tilgang på utenlandsk kompetanse. De kan også være knyttet til forhold i norsk forskning så som drifts- og utstyrssituasjon, mottaksordninger hos arbeidsgiver, språkbarrierer, sosialt arbeidsmiljø o.a.
- Hvilke forhold ved det norske arbeidsmarkedet for forskere og ved Norge som bosted er attraktive for utlendinger? Hvilke forhold er ikke attraktive?
- Hvilke forhold er det ønskelig å korrigere, og hvilke ønsker utvalget ikke å påvirke?
- Anbefalinger og tiltak: Tiltakene kan rette seg både mot forskningsutførende nivå (universiteter, institutter og bedrifter), Forskningsrådets virkemidler, og mot myndighetsnivå.

I utformingen av mandatet tok Norges forskningsråd utgangspunkt i en oppfatning om at det var behov for å stimulere til økt inngående forskermobilitet til Norge. Faktagrunnlaget for å vurdere innslaget av forskere med utenlandsk landbakgrunn har vært svakt i Norge. Utvalget satte derfor i gang fire spesialundersøkelser (to registerstudier og to spørreundersøkelser) for å bedre dette. Dette har gitt muligheter for å følge innslaget av utenlandske forskere på en betydelig bedre måte enn tidligere. Samtidig vet man nå mye mer enn tidligere om motivasjoner for å komme til Norge og erfaringer fra innreisen og arbeidsforholdene, sett fra de utenlandske forskernes ståsted. Tilgangen på forskningskompetent arbeidskraft fra utlandet ble utelukkende vurdert ut fra de rent forskningsmessige behov som man fant å foreligge i Norge. Det er ikke gjort noe forsøk på å se på fordeler og ulemper som følger av faktorer som kulturelt og sosialt mangfold i et videre samfunnsperspektiv. I mandatet er Utvalget bedt om å vurdere forhold som påvirker *utenlandske* forskeres ønske om å komme til Norge. I tillegg til dette valgte Utvalget også å inkludere i analysen *norske* forskere som av forskjellige grunner har forskererfaring fra utlandet, og som det også kunne være aktuelt å søke å trekke til det norske arbeidsmarkedet. De igangsatte undersøkelsene rettet seg utelukkende mot personer med utenlandsk landbakgrunn, men tiltakene, samt Utvalgets forståelse av behov for utenlandsk forskningskompetanse i det norske forskningssystemet, inkluderer altså også norske forskere med utenlandsk erfaringsbakgrunn.

2.2 Utvalgets sammensetning og arbeid

Utvalget har bestått av Arild Kjerschow (leder), Suzanne Lacasse, Norges Geotekniske Institutt, Jan Trulsen, Universitetet i Oslo, Thorbjørn Tvegård, Norsk Hydro og Elisabetta Vassenden, Statistisk sentralbyrå (medlemmer). Lena C. Endresen, Norges Forskningsråd og Lars Nerdrum, NIFU (Norsk institutt for studier av forskning og utdanning) har fungert som Utvalgets sekretariat.

Utvalget har hatt syv møter. I tillegg satte det i gang fire spesialundersøkelser for å bedre vurderingsgrunnlaget for behovet for inngående forskermobilitet. NIFU gjennomførte to spørreundersøkelser¹ samt en analyse av statistikk fra en registerkobling mellom NIFUs forskerpersonalregister og Statistisk sentralbyrås (SSB) personstatistikk. STEP-Gruppen gjorde en analyse på registerdata fra SSB (som omfattet alle personer med utenlandsk opprinnelse i Norge, uansett utdanning og arbeidssted). En planlagt workshop for utenlandske forskere for å belyse mer kvalitative forhold vedrørende forskernes erfaringer og deres oppfatninger av det

¹ En spørreundersøkelse ble gjort av personer i Norge med høyere utdanning (på forskernivå) og utenlandsk landbakgrunn og en annen ble gjennomført blant arbeidsgivere i universitets- og høyskolesektoren, instituttsektoren og i næringslivet.

norske forskningssystemet og myndighetenes behandling av utenlandske forskere, ble avlyst på grunn av liten påmelding.²

2.3 Definisjoner og avgrensninger

2.3.1 Forskere

OECDs "Canberra Manual" (OECD 1995) definerer HRST (human resources in science and technology), eller forskere, i en "vid" betydning. Alle personer som enten har utdanning over et visst nivå (etter ISCED-klassifiseringen³) eller som har en stilling (etter ISCO-klassifiseringen⁴) hvor slik utdanning i utgangspunktet kreves, er definert som forskere. Det skilles ikke mellom utdanningsgrupper, og både humanistiske og samfunnsvitenskapelige fagområder kvalifiserer på samme måte som naturvitenskap og teknologi til benevnelsen. Dette betyr at man i kartlegging og sammenligninger av forskere legger til grunn de personene som faktisk utfører forskningsarbeid, men at man i tillegg legger til alle de personene som har en utdanning på et slikt nivå, og som dermed vil utgjøre et potensielt forskerpersonale. I Norge klassifiseres ikke stillinger på tilstrekkelig detaljert nivå, bortsett fra for universitets- og høgskolesektoren og instituttsektoren, og i praksis har vi ikke mulighet til å kartlegge forskerpersonalet etter stilling (Ekeland 2003). Vi har imidlertid relativt presise og dekkende utdanningsregistre (som BHU – befolkningens høyeste utdanning i SSB – og NIFUs forskerpersonalregister), som for Utvalgets formål ble brukt til spesialundersøkelser for å kartlegge omfanget av personer med utenlandsk bakgrunn i forskningssystemet (se vedleggene 1 og 2).

2.3.2 Utenlandsk bakgrunn

Utvalgets oppgave har vært å fokusere på inngående forskermobilitet. Betydningen av en utfyllende forskningspraksis eller forskningstradisjon ble vurdert å være stor for Norge. Utvalget interesserte seg derfor for personer med utenlandsk grunnutdanning (på nivå med høyere universitetsgrad), forskerutdanning og/eller -praksis. Det forventes at slike forskere dels kan *supplere* det norske forskningssystemet med sin kompetanse, og dels kan *tilføre* kompetanse og/eller personlige nettverk som representerer en direkte kvalitativ berikelse for det norske forskningssamfunnet.

Ved statistiske studier av forskningsmobilitet er det svært vanskelig å bruke en slik tilnærming for å avgrense studieobjektet. Man må i stedet bestemme seg for ett eller flere kriterier som angir utenlandsk bakgrunn, slik som fødeland, statsborgerskap eller lignende. I forbindelse med den

² Den sviktende deltakelsen var overraskende. Hele 90 av 212 personer som besvarte NIFUs spørreundersøkelse ønsket å motta invitasjon til å delta for å drøfte disse spørsmålene på en workshop.

³ ISCED er International Standard Classification of Education (UNESCO).

⁴ ISCO er International Standard Classification of Occupations (International Labour Office).

registerbaserte studien i Vedlegg 1 ble første registrerte statsborgerskap i personstatistikken i SSB benyttet. Utvalgstrekkingen til spørreundersøkelsen ble likeledes gjort med utgangspunkt i SSBs personstatistikk. Her ble det valgt ut personer som er registrert som førstegenerasjons innvandrere (født av utenlandske foreldre i utlandet) med doktorgrad innenfor alle fagområder, eller med høyere universitetsgrad innenfor naturvitenskap og teknologi.

2.3.3 Forskermobilitet

For å kunne snakke om forskermobilitet, må oppholdet må være av "en viss varighet". Folkeregisteret i Norge registrerer opphold i landet som har varighet på over seks måneder. FN regner opphold på over ett år, og EU bruker en grense på to år, for å kunne snakke om migrasjon og "brain drain" (Nerdrum 2001).

Uttrykket "brain drain", eller *hjerneflukt* som vi kan oversette det fritt til norsk, ble først brukt for å beskrive utflyten av britiske ingeniører og vitenskapsmenn til USA i 1960-årene (Rhode 1991). Senere har det særlig blitt brukt for å beskrive ensidig flytting av "hjerner" og svært kompetent arbeidskraft fra fattige til rike land. Fenomenet ble oftest vurdert å være en alvorlig hindring for økonomisk vekst i utviklingsland, til fordel for de rike landene. I senere år har det vært økt fokus på "brain circulation" og forflytting av forskere som kan føre til at begge landene (og forskeren selv) tjener på det (OECD 2000). Man ønsker at unge forskere skal reise utenlands en eller annen gang i løpet av, eller etter, sin forskerutdanning. Dette skal være til fortjeneste for vedkommende selv, som da oppnår ekspertise i sitt felt. Vertslandet får tilført verdifull arbeidskraft i en periode, mens hjemlandet får utviklet forskere av internasjonal standard samt tilgang til verdifulle nettverk i utenlandske forskningsmiljøer som kan bidra til å heve fagfeltet senere. Mange av de beste forskerne kommer aldri tilbake til hjemlandet. Dette kommer av at de på utreisetidspunktet ofte er i en livsfase hvor de har lett for å etablere familie, samtidig som svært mange av forskningsoppholdene foregår i de store, sentrale landene (særlig England, Tyskland, Frankrike og USA) hvor det er attraktivt å bo og arbeide for forskere. Ofte får de beste forskerne tilbud om jobb, og mange blir dermed tapt for hjemlandet. Så selv om man i mange tilfeller oppnår hjerne-sirkulasjon, er det likevel mange som ikke sirkulerer, og det er en tendens til at sirkulasjonen er mindre, jo større avstanden mellom vertslandet og hjemlandet er i faglig nivå og forskningsmuligheter.

Utvalget hadde et pragmatisk syn på dette, og interesserte seg for alle former for forskermobilitet som innebærer en fysisk forflytning av personer fra utlandet til et norsk forskningsmiljø. Av størst betydning for forskningssystemet er flyttinger av permanent karakter, men også kortere opphold (som sabbatsopphold, gjesteforelesninger m.v.) kan være av stor betydning for kompetanseoverføring inn i det norske systemet. Kortere opphold kan også være viktige ved at de legger til rette for åpnere og enklere kommunikasjon via media som telefon og E-post, eller for mer permanente opphold, ved senere anledninger.

3 Inngående forskermobilitet

3.1 Manglende kunnskap om omfanget og betydningen av inngående forskermobilitet

Inntil nylig har det vært liten systematisk innsamling av data om inngående forskermobilitet, både i Norge og internasjonalt. EUs "High-Level Expert Group on Improving Mobility of Researchers" slår fast i en rapport fra 2001 at "there is a striking lack of comprehensive statistics about mobility of researchers in the majority of Member States" (European Commission 2001a:2). Dette gjelder både for inngående og utgående mobilitet. Forutsetningene for studier av internasjonal forskermobilitet er relativt gode i Norge. I motsetning til mange andre land har vi heldekkende registerbasert statistikk. Forskerpersonalregisteret ved NIFU som dekker forskerpersonalet ved forskningsinstitutter, universiteter og høyskoler er et utmerket utgangspunkt for slike studier. I regi av Utvalget ble det for første gang i Norge gjort en registerbasert analyse av inngående forskermobilitet med utgangspunkt i et koblet registermateriale, som vi går nærmere inn på i Vedlegg V1. Dette gjør at situasjonen for Norge med dette er blant de best dokumenterte i verden hva gjelder kartlegging av forskerpersonalets sammensetning og landbakgrunn i forskningsinstitutter, universiteter og høyskoler. Dette gjelder imidlertid ikke for forskerpersonale i næringslivet.

3.2 Internasjonal konkurranse om forskere og EUs tiltak for å øke forskermobiliteten

Den inngående forskermobiliteten til Norge må ses i sammenheng med situasjonen og tiltak internasjonalt. Landene konkurrerer med hverandre om forskerne og de mest verdifulle spesialistene.

Mange land har i senere år utviklet tiltak for å øke forskermobiliteten. EU lanserte sin strategi for økt forskermobilitet i 2001 (European Commission 2001b). Selv om man foreløpig ikke vet nok om fordeler og ulemper ved forskermobilitet i forhold til forskningskvalitet, er det klart at mobilitetstiltak brukes aktivt av EU for å løse andre problemer av mer overordnet betydning (Nerdrum 2001:17). Særlig benyttes forskermobilitet som et middel for å styrke den europeiske integreringen av politiske, legale og kulturelle forhold, idet man mener at studenter og forskere er viktige bærere av slike verdier over landegrensene. Marie Curie programmet, som er en del av EUs 6. rammeprogram for forskning, er hovedvirkemiddelet for å fremme forskermobiliteten. Ordningene i programmet er rettet mot både institusjoner og individuelle forskere. Eksempelvis finner vi stipendordninger som gjelder for forskere både fra EU-landene og tilknyttede stater (som Norge) og for forskere utenfra dette området til å komme til EU og tilknyttede stater. Det er også flere ordninger rettet mot internasjonale toppforskere, *Marie Curie Excellence Grants (EXT)*

og *Marie Curie Chairs (ECX)*, som virker spesielt interessante for å høyne nivået på norsk forskning.

Et annet hovedtiltak i EU for å øke forskermobiliteten er å etablere en portal på Internett, ***Researchers' Mobility Portal***. Portalen skal ha lenker til hvert land, hvor det skal ligge informasjon om arbeidsmuligheter og annen relevant informasjon for forskere. Portalen skal etter planen lanseres i 2003.

En tilknyttet funksjon til ***Researcher's Mobility Portal*** er ***European Network of Mobility Centres***. Disse sentrene skal kunne yte hjelp til forskere og deres familier i forbindelse med flytting mellom land (praktiske, legale og administrative forhold). Bistand vil typisk kunne ytes i forhold til spørsmål om skatte- og lønsspørsmål, oppholdstillatelse, praktisk tilrettelegging for forskeren og forskerens familie. Sentrene skal også ha oversikt over stillinger som er utlyst i forskningssystemet. I Vedlegg 5 finnes en oversikt med eksempler på tiltak benyttet i utlandet for å øke forskermobiliteten.

3.3 Utlendinger i det norske forskningssystemet

Den første av Utvalgets to statistiske undersøkelser (Ekeland 2003) gir opplysninger om utdanningsbakgrunn og andre relevante kjennetegn ved personer bosatt i Norge i 1999 med ulik landbakgrunn. Den andre studien (Nerdrum et al. 2003) gir mer detaljert oversikt over personer ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter i Norge gjennom bruk av NIFUs forskerpersonalregister fra 2001.

Ekeland (2003) fant at det samlet var 2.475 personer med utdanning på PhD-nivå med utenlandsk opprinnelse i 1999 i Norge, og dette utgjorde 23 prosent av denne utdanningsgruppen totalt. Både antallet og andelen utlendinger på PhD-nivået er betydelig og sannsynligvis av stor kunnskapsmessig betydning for Norge. For personer med lang høyere utdanning var det samlet 27.777 personer med utenlandsk utdanning, tilsvarende omtrent syv prosent av det totale antallet personer på dette nivået i Norge. Ekelands (2003) notat fordeler personene med utenlandsk bakgrunn etter en rekke andre variabler (se Vedlegg 1).

Nerdrum et al. (2003) fant at 12,5 prosent av forskerpersonalet ved norske universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter i 2001 hadde utenlandsk opprinnelse (etter første registrerte statsborgerskap). Nesten 10 prosent er opprinnelig fra et OECD-land, mens resten er fra Øst-Europa og verden for øvrig. Andelen utlendinger er 7,5 prosent ved statlige høyskoler, rundt 13 prosent ved vitenskapelige høyskoler og i instituttsektoren, og hele 16 prosent ved de fire universitetene (Tabell 1, Vedlegg 1).

I Tabell 2 (Vedlegg 1) går det frem at det ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene er 14 prosent av utlendingene ansatt i faste stillinger som professor og førsteamanuensis, mens de

utgjør nærmere 20 prosent av rekrutteringsstillingene (doktorgrads- og postdoc-stipendiater). Nesten halvparten av utlendingene som ble registrert i denne delen av forskningssystemet hadde en rekrutteringsstilling. I denne gruppen hadde også personer fra land utenfor OECD-området relativt sterk representasjon, mens disse er betydelig svakere representert i faste vitenskapelige stillinger.

I Tabell 5 (Vedlegg 1) fremgår fagområdetilknytningen for det faste vitenskapelige personalet ved universiteter og vitenskapelige høgskoler og for forskerpersonalet i instituttsektoren. Det går frem at i overkant av 16 prosent av dette personalet innenfor fagområdene humaniora og matematikk/naturvitenskap har utenlandsk landbakgrunn. Tilsvarende andeler innenfor de andre fagområdene er rundt ti prosent. I Vedlegg 1 er det en detaljert fremstilling av innslaget personer med utenlandsk landbakgrunn.

4 Hva hemmer og hva fremmer inngående forskermobilitet til Norge?

4.1 Hindringer for inngående forskermobilitet

Hindringer oppleves relativt, og forstås i forhold til tilsvarende andre steder. Det vil alltid være krevende å flytte bo- og arbeidssted, uansett hva som tilbys av virkemidler for å lette praktiske forhold vedrørende flyttingen. Men mange av hindringene kan likevel bli senket gjennom tiltak, samt at muligheter kan skapes for å gjøre flyttingen mer attraktiv. I dette kapitlet er enkelte hindringer beskrevet, slik de oppfattes av forskere eller høyt utdannet arbeidskraft. Forhold som utenlandsk høyt utdannet arbeidskraft opplever som tiltrekkende i Norge er også trukket frem her.

4.1.1 Formelle hindringer

I undersøkelsen av utenlandske høyt utdannede personers oppfatninger av Norge, går det frem at administrative forhold i forbindelse med etableringen, samt skatte- og trygdemessige forhold blir oppfattet å være mindre attraktive av et flertall av respondentene (jf Tabell 7, Vedlegg 2). En fjerdedel av alle respondentene hevdet at disse forholdene var mindre attraktive i Norge enn alternativene. Dette er høye andeler når man tenker på at over 60 prosent ikke hadde sammenlignet forholdene i Norge med forholdene i andre land, og derfor ikke kunne besvare spørsmålene. Bare henholdsvis to prosent og fire prosent av respondentene mente Norge var mer attraktivt enn alternativene for disse forholdene.

I Tabell 8 (Vedlegg 2) går det frem at nesten 40 prosent av respondentene opplevde at dårlig anerkjennelse av utenlandsk høyere utdanning var en hindring i forbindelse med etableringen i Norge.

Oppholds- og arbeidstillatelse

Hindringer vedrørende oppnåelse av arbeids- og oppholdstillatelse i Norge for utenlandske statsborgere er betydelig senket i senere tid.

Fra 1. januar 2002 ble *spesialistbestemmelsen* i Utlendingsforskriften forenklet og liberalisert, ved at det blant annet ble innført en årlig kvote spesialister som skulle slippe en arbeidsmarkedsvurdering før innvilgelse av oppholds- og arbeidstillatelse. En spesialist regnes som en person med utdanning innenfor et bestemt yrke på nivå med minimum videregående skole. Høyere utdannede personer på forskernivå faller inn under benevnelsen. I realiteten virker spesialistbestemmelsen slik at personer som har jobbtilbud får innvilget arbeidstillatelse. Det er nå også adgang til å reise til Norge og søke arbeidstillatelse herfra og foreløpig arbeidstillatelse kan gis av politiet etter kort ventetid. Personer fra EØS-området har *de facto* arbeidstillatelse i Norge. Utlendingsdirektoratet (UDI) har utarbeidet

en praktisk informasjonsbrosjyre ("Spesialistene – å jobbe i Norge som fagutdannet") om spørsmål knyttet til spesialistbestemmelsen.

Tidligere var det en *karantenebestemmelse* i Utlendingsforskriften som hindret utlendinger å ta arbeid i Norge etter endt utdanning her. De var pålagt en karantene på 5 år før de eventuelt kunne få arbeidstillatelse. Denne bestemmelsen ble opphevet i 2001.

Skatte- og trygderegler

Skattedirektoratet opplyser at utenlandske personer bosatt i Norge i utgangspunktet liknes på samme måte som andre innbyggere. Personer som er i landet mellom seks måneder og fire år, kan velge mellom et fradrag på 15 prosent av brutto inntekt (i tillegg til minstefradraget) og fradrag for faktiske fradragsberettigede utgifter. Personer som har opphold inntil seks måneder, har bare krav på standardfradraget på 15 prosent av brutto arbeidsinntekt. Utover dette har Norge enkelte bilaterale skatteavtaler med forskjellige land, og borgere fra disse kan da liknes forskjellig. For eksempel har både USA og Frankrike bilaterale skatteavtaler med Norge som gir personer ansatt som forskere og lærere under visse betingelser anledning til skattefritak i vertslandet i inntil 2 år.

Personer fra andre land som er arbeidstakere i Norge vil som hovedregel betale ordinær trygdeavgift (7,8 prosent av lønnsinntekt for 2002). Hovedregelen for EØS-borgere som arbeider i EØS-land er at de skal omfattes av arbeidslandets trygdelovgivning, men i spesielle tilfeller kan det gjøres unntak fra regelen.

4.1.2 Uformelle hindringer

De uformelle hindringene for å komme til Norge som forsker er langt mer komplekse, både å uttrykke og å kartlegge. Dette er forhold som ikke følger av skrevne regler eller formelle krav myndighetene setter til utlendinger som ønsker å slå seg ned i Norge.

Språklige barrierer peker seg ut som en hindring for utenlandske høyt utdannede personer for å komme til Norge. Rundt to tredjedeler av disse oppga å oppfatte språket som en hindring i forbindelse med etablering i Norge (Tabell 9, Vedlegg 2), over 40 prosent oppfattet hindringen middels sterkt eller sterkere. For over en fjerdedel var språkvansker på norsk en årsak til at de følte seg hemmet i jobben. Samtidig opplevde rundt 90 prosent av arbeidsgiverne at språkvansker utgjorde et problem ved å ansette utenlandsk ekspertise. Likeledes ble sosiale og kulturelle forskjeller opplevd å være problematiske. Det var under 40 prosent av de utenlandske høyt utdannede personene som *ikke* oppfattet sosiale og kulturelle forskjeller som en hindring (Tabell 9, Vedlegg 2). Rundt 15 prosent av respondentene opplevde disse forskjellene som en ganske eller svært sterk hindring. I tabellen fremgår svarmønstrene også for andre hindringer, som eksempelvis Norges geografiske beliggenhet og klima, følelsen av å være uvelkommen og det å finne første jobb i Norge.

I undersøkelsen blant utenlandske høyt utdannede personer ble det også bedt om en vurdering av hvordan respondentene vurderte attraktiviteten for det norske forskningssystemet i forhold til en del uformelle hindringer. Majoriteten hadde ikke noen oppfatning om Norges attraktivitet. Disse vurderte åpenbart ikke Norge opp mot alternative land da de valgte å komme hit. I tabell 7 (Vedlegg 2) går det likevel frem at de fleste uformelle hindringene oppleves å være større i Norge enn i alternative land for de fleste som har en mening om dette. For lønnsforhold mente over dobbelt så mange respondenter at Norge var mer (16,5 prosent) enn mindre (7,5 prosent) attraktivt enn alternative land. For karrieremuligheter hevdet rundt 16 prosent at Norge var mindre attraktivt, mens 8 prosent hevdet at landet var mer attraktivt enn alternativene. For fagmiljøet og faglig kvalitet balanserer disse to gruppene seg, mens arbeidsforholdene og – betingelsene ble ansett å være mer attraktive i Norge av 13 prosent av respondentene, mens syv prosent hevdet det motsatte.

4.2 Tiltrekkende forhold ved det norske forskningssystemet

I undersøkelsen av hvordan utenlandske høyere utdannede personer oppfatter forhold i Norge kommer likevel arbeidsforholdene og -betingelsene godt ut. Over 60 prosent av respondentene mente at arbeidsforhold, arbeidsbetingelser og karrieremuligheter var ”litt viktige” eller viktigere da de bestemte seg for å komme til Norge (Tabell 6, Vedlegg 2). Faktorer som at deres kompetanse ble høyt verdsatt i Norge, samt fagmiljøet og faglig kvalitet på et fagfelt ble også generelt oppfattet å være viktige for avgjørelsen om å komme til Norge.

Innenfor noen fagfelt har Norge konkurransedyktige forskningsmiljøer. Men Norge som liten forskningsnasjon er ikke i stand til å tilby godt nok utstyrsnivå og forskningsbetingelser for alle spesialiteter. Det er ofte godt arbeidsmiljø, behagelig sosialt miljø og dermed høy trivsel på arbeidsplassen. Imidlertid er det gjerne tids- og arbeidskrevende å få støtte til konkrete forskningsprosjekter, enten man søker Forskningsrådet eller utdannings- og forskningsinstitusjonene. På grunn av en ”egalitær” ånd blir mange avgjørelser tatt i råd og komiteer, noe som kan oppfattes å være byråkratisk og tidkrevende og ta oppmerksomhet bort fra forskningen. Men samtidig kan dette bidra til deltakelse og trivsel og til et godt arbeidsmiljø.

Ellers kom rundt en tredjedel av respondentene i undersøkelsen til Norge primært fordi de fulgte livsledsager, eller hadde kjæreste eller familie i Norge. Mange flyttet også til Norge fordi det generelt er godt å leve her. Generelle levekår ble anført som ”litt viktige” eller viktigere for nesten 60 prosent av respondentene i undersøkelsen (Tabell 6, Vedlegg 2). Også norsk natur og muligheter for friluftsliv ble oppfattet som viktige forhold for avgjørelsen om å komme til Norge (for over 15 prosent var dette svært viktig). Mer kvalitative vurderinger av responsen avdekket at flere personer med norsk bakgrunn som bor i utlandet oppfattet Norge som et godt land for barn å vokse opp i. Landet er også ”familievennlig” og arbeidsforholdene er godt tilrettelagt for familier slik at det er mulig for både far og mor å satse på yrkesaktive karrierer – også innenfor forskning.

5 Behov for forskermobilitet og forskningssystemets tiltrekningskraft

God og effektiv overføring av kunnskap og kompetanse innenfor og mellom kunnskapsmiljøer er nødvendig for å utvikle god forskning. Dette bidrar både til å få innspill til egen forskning ved at man kan bygge videre på andres arbeider, for å få del i erfaringer som er gjort andre steder, og for å få innspill og ideer til egen forskning og dermed bidra til dens kvalitet og relevans. Ved å bygge videre på allerede eksisterende kunnskap, i stedet for å skape den på nytt, vil forskningsinnsatsen føre vårt samlede kunnskapsgods lengre, og forskningsfronten vil bli flyttet raskere.

Selv om kunnskapsoverføring også foregår gjennom ”ordinær” forskerformidling, som vitenskapelige artikler og bøker og ved muntlige presentasjoner på forskerkonferanser, samt gjennom kjøp av forskningsintensive varer og tjenester, er det allmen enighet om at en av de viktigste overføringskanaler er gjennom forflytting av kunnskapsrike mennesker. Norge er et lite land, med gjennomgående små forskningsmiljøer og relativt beskjedne ressurser til forskning. Selv om det finnes unntak, er forskningen innenfor de fleste fagfelt dominert av utenlandske forskningsmiljøer, som gjerne også er de som setter forskningsagendaen. For norsk forskning er derfor behovet for åpenhet og påvirkning fra utenlandsk forskning enda større enn for større forskningsnasjoner.

Det har lenge vært en prioritering i norsk forskningspolitikk å stimulere norske forskere til å ta utenlandsopphold. I senere år har man erkjent at en mer ”direkte” kunnskapsimport, gjennom stimulering av inngående forskermobilitet, er en potensielt mer effektiv måte å styrke norske forskningsmiljøer på enn ”indirekte” kunnskapsimport via utenlandsopphold. Kort sagt er det fordi kunnskapen dermed kan komme til anvendelse for mange personer i det norske forskningssystemet, og ikke bare for én alene, og fordi man da unngår at talentfulle forskere blir igjen i utlandet på grunn av et attraktivt jobbtilbud eller andre mer personlige og ”tilfeldige” årsaker (Nerdrum 2001).

På et stadig mer internasjonalt kunnskapsmarked er Norge avhengig av internasjonalt forskningssamarbeid for å unngå å bli en forskningsmessig og teknologisk utkant. EUs målsetting om et felles europeisk forskningsområde (European Research Area - ERA) aktualiserer spørsmålene rundt internasjonalisering og forskermobilitet ytterligere. Norges deltakelse i utviklingen av ERA vil i seg selv virke gunstig på Norges tiltrekningskraft på forskere fordi Norge da vil være en del av et geografisk område hvor hjernesirkulasjonen forventes å være stor.

5.1 Behov for økt inngående forskermobilitet til Norge

For å forstå mobile forskeres motivasjoner for å flytte til Norge, må vi se Norge og det norske arbeidsmarkedet i et internasjonalt perspektiv. De fleste industrialiserte land er blitt oppmerksomme på verdien av mobile forskere, og det foregår en til dels ganske sterk tilpasning av nasjonale systemer for å øke attraktiviteten overfor forskere fra utlandet. Det samme virker å gjelde også i Norge, noe nedsettelsen av dette Utvalget er et eksempel på. Det at andre land styrker sin attraktivitet, vil nødvendigvis føre til at Norges tiltrekningskraft uten innføring av ekstratiltak svekkes relativt. Det er det samlede virkemiddelapparatet som er avgjørende for om utenlandske forskere ønsker å arbeide i det norske forskningssystemet. Virkemidlenes tiltrekningskraft bestemmes av om de kan hevde seg i konkurransen med tilsvarende i andre land som forskere sammenligner Norge med.

Det har de senere årene vært ført en forskningspolitikk i Norge med sikte på større konsentrasjon av forskning og utvikling. Etableringen av Sentre for fremragende forskning (SFF), er det sterkeste uttrykket for dette og et eksempel på tiltak som leder til sterkere konsentrasjon gjennom færre og større forskningsprogrammer. Dette bygger på en mer generell erkjennelse og bevissthet om betydningen av forskningsmiljøers kritiske størrelse for å oppnå forskningskvalitet av ypperste klasse og for å bli synlig internasjonalt.

En konsekvens av en sterkere konsentrasjon av innsatsen er på den annen side at forskningen vil måtte foregå på færre forskningsfelt. Det vil da være behov for å velge enkelte fag eller begrense et faglig mangfold innenfor enkelte fag, mens andre fag må velges bort. Men for at forskningen skal kunne gis maksimal nytteverdi, er det innenfor mange fagområder nødvendig å forske på tvers av spesialiteter og involvere utfyllende faglige tilnærminger. For å skape vitalitet til slik forskning må man kunne rekruttere forskere fra utenlandske forskningsmiljøer. Å kunne benytte et bredt internasjonalt arbeidsmarked er i seg selv kvalitetshevende og vil bidra til økt kvalitet i norsk forskning. En annen konsekvens av forskningskonsentrasjon er at det ikke lenger vil utdannes forskningskompetente lærere til å undervise i alle de spesialiteter som det er behov for ved norske høyere utdanningsinstitusjoner. Også undervisningskvaliteten vil heves ved å utnytte kompetanse som er utviklet i utlandet.

Men forskermobilitet er ikke bare viktig for fremragende forskningsmiljøer. Det er også viktig for forskning mer generelt. Gjennom import av utenlandske forskere, kan svake forskningsmiljøer styrkes eller få impulser til faglig reorientering.

Kvalitet blir stadig viktigere for forskningen, og utenlandsk forskningskompetanse og forskererfaring, sammen med gode og effektive forskernettverk er blant mange faktorer som må være oppfylt for at Norges forskning skal nå det nivå og lede til de resultater som det legges opp til. I forbindelse med rekruttering av forskere med utenlandsk erfaringsbakgrunn må en derfor legge stor vekt på deres faglige kvalitet og nivå, samt kvaliteten på det miljøet de kommer fra.

Utvalget finner altså at det er et behov for ytterligere inngående forskermobilitet til Norge. I forhold til dette virker de virkemidler som sentrale myndigheter, Forskningsrådet og forskningsmiljøene benytter for å sikre tilgang på utenlandsk kompetanse, å være utilstrekkelige. En kan hevde at Norge i for liten grad markedsføres som et attraktivt land å forske i. Utvalget finner at det er hensiktsmessig å iverksette tiltak som fører til at flere utenlandske forskere ønsker å arbeide i norske forskningsmiljøer.

Det hevdes også fra flere hold at det er behov for å øke mobiliteten *innen* forskningssystemet, og særlig mellom universiteter, høyskoler, forskningsinstitutter og bedrifter. Utvalget ser at intern, nasjonal forskermobilitet er viktig, på linje med ekstern internasjonal forskermobilitet. De to fenomenene er på mange vis analoge, og mange av de samme gunstige effektene fra kunnskapsoverføring som en peker på vedrørende internasjonal forskermobilitet, gjenfinnes også for nasjonal og intersektoriell forskermobilitet.

5.2 Forhold som påvirker utenlandske forskeres ønsker om å arbeide i det norske forskningssystemet

Til tross for at mange høyt utdannede personer oppgir å komme til Norge på grunn av geografisk plassering og klima, kan disse forholdene trekke ned for andre. Det samme gjelder norsk språk og kultur i forhold til alternativene. Slike forhold generelt er det lite myndighetene kan gjøre noe med. De er gitte forutsetninger. Tilsvarende er det heller ingen ordninger som kan påvirke ”tilfeldigheter”, som norske ektefeller og kjærester som utenlandske forskere har knyttet seg til utenfor landegrensene. Likevel er slike forhold svært viktige for mange og påvirker sterkt deres avgjørelse om å bosette seg i et fremmed land.

Regelverk og administrative rutiner knyttet til innreise, opphold og arbeid kan påvirkes gjennom tiltak. Innenfor dette området har det faktisk allerede skjedd en betydelig forenkling i senere år, og dagens regelverk synes ikke lenger å være noen hindring av betydning.

Lønns- og arbeidsvilkår er også forhold som det er mulig å gjøre noe med. Det kan være aktuelt å påvirke de reelle lønnsforholdene (både personlig inntekt og skatt) og arbeidsforholdene (utstyrstilgjengelighet, forskningsassistanse, driftsmidler, m.m.). I tillegg vil alle tiltak som styrker norsk forskning og forskningskvaliteten generelt, bidra til å styrke Norges tiltrekningskraft overfor utenlandske forskere.

Dersom tiltakene utformes slik at de stort sett ligger på linje med tiltak i andre land, vil Norge nok i svært mange tilfeller ikke bli foretrukket. Undersøkelsene som er utført blant arbeidsgivere i Norge og utenlandske personer med forskerutdanning, viser nemlig at utgangspunktet for det norske forskningssystemet på mange områder er relativt ugunstig i forhold til mange andre land. For å øke den inngående forskermobiliteten til Norge på en merkbar måte, må tiltakene utformes

slik at de virkelig monner, og de må derfor jevnt over være mer kraftfulle enn de vi finner i land det er naturlig å sammenligne med. I en komparativ oversikt over tiltak i 15 EU-land (European Commission 2001a, annex 2) går det frem at de nordiske landene som regel har godt utviklede tiltak for forskermobilitet, og Norge bør i hvert fall fremstå som attraktiv i forhold til disse.

5.3 Vurdering av det norske forskningssystemets attraktivitet

Det virker som om de aller fleste utenlandske forskerne kommer til Norge på grunn av flere forhold som samlet er utslagsgivende. I spørreundersøkelsen oppgav rundt en tredjedel av respondentene å ha blitt tiltrukket til Norge for å kunne være sammen med ektefellen eller en kjæreste, men like mange oppgav at arbeidsmarkedet var den viktigste grunnen. Svært mange har en kombinasjon av flere forhold. Det virker som om mange foretar en seriøs og grundig gjennomgang av forholdene og foretar en vurdering av forskjellige muligheter i flere land. Det betyr at man kan forvente at tiltak som iverksettes for å senke en hindring, åpne en mulighet, eller øke forskningssystemets attraktivitet, etter all sannsynlighet vil resultere i økt tilgang på forskere fra utlandet slik at tiltak som implementeres på dette feltet vil virke etter intensjonene.

Med unntak av noen få fagfelt, er den faglige tiltrekningskraften ikke spesielt stor i det norske forskningssystemet. Tiltak som øker fagmiljøenes prestisje og kvalitet, slik som ordningen med Sentre for fremragende forskning (SFF), vil generelt bidra til å heve faglig tiltrekningskraft, og vil derfor være egnet til å øke tilgangen på kompetente forskere fra utlandet.⁵ I senere tid har det vært stor fokus på kvalitetsfremmende tiltak i norsk forskning. Denne utviklingen anser Utvalget for å være positiv og det gir sin tilslutning til å arbeide videre i denne retningen. Til tross for at det tenkes slik i andre land også, kan man tro at den norske politikken bidrar til at det norske forskningssystemet relativt sett forsterker sin attraktivitet i forhold til omverdenen.

Arbeidsforholdene er sannsynligvis ganske gode for forskere generelt, men det er nok store forskjeller mellom institusjoner og fag, særlig innenfor utstyrsintensive deler av naturvitenskap, medisin og teknologi. I Norge er det i internasjonal målestokk mange små forskningsmiljøer som ikke har tilgang til dyrt utstyr, testanlegg og andre installasjoner. For noen kan dette kompenseres delvis med god tilgang på driftsmidler og ressurser til forskningsassistanse. Når det gjelder slike forhold kan Norge konkurrere innenfor enkelte fag, men neppe innenfor forskningssystemet generelt.

Norske forskerlønninger ligger relativt lavt i forhold til tilsvarende i andre land. Samtidig er skattetrykket på personbeskatningen kjent for å være blant de høyeste i verden. Tiltak rettet mot

⁵ Det registreres allerede en sterk økning i interesse og jobbsøknader fra utlandet til de nylig etablerte Sentre for fremragende forskning (SFF) i Norge.

økonomi (enten økning av personlig inntekt eller senkning av skatter og avgifter) vil bidra til å redusere den økonomiske ulempen Norge har i forhold til mange andre.

Mange forskere er stedbundne på grunn av familiære forhold. For mange er en jobb til ektefellen og et tilfredsstillende skoletilbud til barna absolutte krav som må fylles før de kan flytte. Mange arbeidsgivere i Norge har erfaringer med at attraktive forskere har takket nei til et jobbtillbud på grunn av dette. Selv om flere institusjoner prøver å hjelpe til med å finne jobb til ektefellen, er det ofte vanskelig å løse dette lokalt og med jobbsøkeren langt borte. Hindringer av denne art er store for alle land og her konkurrerer de fleste på omtrent samme premisser. Hvis man greier å tilby noe mer enn andre land, vil man derfor ha et stort fortrinn.

6 Utvalgets forslag til tiltak for å øke den inngående forskermobiliteten til Norge

Det er behov for flere forskere fra utlandet i det norske forskningssystemet og i norske bedrifter, og det finnes hindringer for både forskere og deres potensielle arbeidsgivere som gjør at antallet utlendinger i norsk forskning er lavere enn det som er ønskelig. Det understrekes innledningsvis at økt innsig av forskningskompetanse fra utlandet forventes å ha betydning innenfor alle forskningsutførende sektorer. Som grunnlag for bedrifters verdiskaping, er næringslivsforskning avhengig av høy kvalitet og relevans. Internasjonaliseringen gjør at bedrifter konkurrerer på et internasjonalt produkt- og tjenestemarked, og i denne sammenhengen er forskningskompetanse og forskningskvalitet vesentlig. På samme måte er forskning ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter internasjonal av natur, og kvalitet og innretning bestemmes også her i stor grad av internasjonale standarder. Behovet for forskermobilitet er like stort innenfor alle miljøer hvor forskning og utvikling drives, og innenfor alle sektorer som utvikler kunnskap.

Utvalget mener at innsatsen bør konsentreres om et begrenset antall tiltak som kan forventes å ha en klar effekt i forhold til ønsket om å øke den kompetansebaserte innvandringen til Norge.

Tiltakene bør rette seg mot utenlandske personer og mot nordmenn med en etablert forskerkarriere i utlandet. Andre tiltak som søker å øke internasjonaliseringen i norsk forskning (som stipender for opphold ved utenlandske studie- og forskningssteder) vurderes som positive, men det er utenfor Utvalgets mandat å gå nærmere inn på disse.

Helhetlig forskningspolitikk

Generelt bør den norske forskningspolitikken bidra til å utvikle fagmiljøer som oppnår høy internasjonal "rating" (SFF eller tilsvarende karakter). Fagmiljøer som får god og langsiktig finansiering kan befestes seg som fremragende forskningsmiljøer. Prestisje og oppmerksomhet gjør at de beste forskerne på alle nivåer tiltrekkes fagmiljøet og det virker tiltrekkende også for forskere fra utlandet. Alle tiltak som bidrar til en kvalitetsheving av norsk forskning vil følgelig indirekte også bidra til økt inngående forskermobilitet. Det er derfor en viktig premiss at Norge kan tilby fremragende forskningsmiljøer, og at disse miljøene får god og langsiktig finansiering.

***Tiltak:** Gjennomføre en helhetlig forskningspolitikk som fremmer forskningskvalitet.*

For øvrig er anbefalingene delt inn i grupper etter hvem de retter seg mot;

- I. Forskningsrådet,
- II. Forskningsorganisasjoner og næringsliv,
- III. Norsk forvaltning.

I. Anbefalinger rettet mot Forskningsrådet

A. Etablering av mobilitetssenter

Etter initiativ fra EU vil det bli opprettet et europeisk nettverk av mobilitetssentre for forskning (*European Network of Mobility Centres*). Det skal også etableres en *Researchers Mobility Portal* som skal være en nettbasert informasjonsbase for forskere.

For å ivareta behovet for økt inngående forskermobilitet er det nødvendig å etablere et sterkt mobilitetssenter også i Norge, slik at Norge fremstår som et tiltrekkende alternativ i forhold til andre land. Senteret bør bidra til å profilere Norge som et attraktivt land å forske og bo i. Utvalget mener at denne funksjonen bør legges til Forskningsrådet.

Funksjonen som mobilitetssenter i dette europeiske nettverket vil blant annet bestå i å være koordinator og veileder vedrørende praktiske spørsmål overfor både forskere fra utlandet og for norske institusjoner. Senteret kan utvides til å favne bredere enn det europeiske forskersamarbeidet. Mobilitetssenteret bør være kjent med institusjonenes internasjonaliseringsstrategier, samt være behjelpelig med bistand til institusjoner som ønsker å etablere slike, som et slags ”ressurssenter” for forskermobilitet.

Særlig i oppstartsfasen bør senteret samarbeide med internasjonale kontorer i organisasjoner som har erfaring med å tilrettelegge forholdene for rekruttering av utenlandske forskere.

Senteret bør kunne ivareta blant annet følgende oppgaver:

- *ha ansvaret for arbeidet knyttet til **Researchers Mobility Portal***
- *gi informasjonen til forskningsinstitusjonene om de mulighetene som ligger i EUs mobilitetstiltak*
- *ha ansvaret for å bistå vertsorganisasjonen samt utenlandske forskere*
- *bidra til å markedsføre Norge som et attraktivt land å forske, bo og arbeide i*
- *bidra til å øke norske FoU arbeidsgiveres etterspørsel etter kompetanse fra utlandet, bl. a. gjennom å formidle de forenklede reglene for oppholds- og arbeidstillatelse*

- *bistå forskningsorganisasjoner med utforming av internasjonaliseringsstrategier*

Tiltak: *Forskningsrådet etablerer et mobilitetscenter. Senteret skal være en del av European Network of Mobility Centres, men bør ha et bredere ansvarsområde.*

B. Postdoc-stipend

For å få tak i lovende utenlandske forskere anbefales Forskningsrådet å etablere en ordning for rekruttering av utenlandske postdoktorer. Forslaget er inspirert av en tilsvarende ordning som NTNF (Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Forskningsråd) hadde frem til 1993. Forslaget innebærer at FoU-miljøer skal kunne søke om midler fra ordningen på vegne av prosjekter og kandidater som holder internasjonal kvalitet. Ordningen må gjøres kjent internasjonalt og nasjonalt, den bør være prestisjetung og underkastes streng faglig vurdering. Utover stipendmidler for postdoktorene, bør man vurdere å sette av midler til språkkurs samt andre tiltak av kulturell art som forventes å bidra til god integrering av postdoktorene. (Hjelp vedrørende jobb til ektefellen, tilfredsstillende skoletilbud til barna, nettverk med andre fra samme land og med norske familier, m.v. er også viktig for å lette integreringen). Stipendene bør i utgangspunktet gis for minst ett år slik at de besøkende postdoktorene kan forventes å bli godt integrert i institusjonen og det norske forskningssystemet.

Tiltak: *Forskningsrådet oppretter et postdoc-program forbeholdt lovende utenlandske forskere med varighet minst ett år. Mottaksorganisasjoner kan søke på vegne av en konkret person. Som støttetiltak settes det av midler til integrering av kandidatene og eventuell familie (språkkurs, skoletilbud m.v.). Det bør legges avgjørende vekt på høy kvalitet.*

C. Finansiering av gjesteforelesere/gjesteforskere

Forskningsrådet bør utvide mulighetene for å få internasjonalt anerkjente toppforskere til Norge som gjesteforskere, gjesteforelesere el. lign, både innenfor og utenfor eksisterende bilaterale forskningssamarbeidsavtaler mellom Norge og andre land. Overføring av kunnskap og aktivt samspill med norske forskere og studenter må være et vesentlig kriterium.

Tiltak: *Forskningsrådet utvider mulighetene og de økonomiske rammene for finansiering av direkte utgifter og godtgjørelse til utenlandske forskere for å gjesteforelese/gjesteforske ved norske institusjoner i kortere perioder.*

II. Anbefalinger rettet mot forskningsorganisasjoner og næringsliv

A. Internasjonaliseringsstrategi

Forskningsorganisasjoner og bedrifter anbefales å lage en strategi for internasjonalisering som ledd i en kompetansestrategi. Mobilitetssenteret i Forskningsrådet bør kunne yte bistand til å utarbeide slike strategiplaner. Slike planer kan for eksempel inneholde punkter av følgende type:

- Markedsføring av organisasjonen i utlandet via mobilitetsportalen (*Researchers Mobility Portal*) og på andre måter
- Rekruttering av studenter, forskerrekutter og forskere i utlandet gjennom internasjonal utlysning av stillinger
- Faglig, sosial og kulturell tilrettelegging for utenlandske forskere og deres familiemedlemmer etter ankomst. Dette kan skje gjennom bruk av fadderordninger, introduksjonsprogram (språk, kultur, samfunnsliv m.m.)
- Bistand til leting etter bolig, hjelp til barnepass/barnehageplass, henvendelser til offentlige myndigheter m.v.
- Sette seg inn i, og benytte internasjonaliseringsordninger som administreres av Norges forskningsråd og virkemiddelapparatet for øvrig
- Opprettelse og vedlikehold av samarbeidsrelasjoner med lignende institusjoner i utlandet, vedrørende samarbeidsprosjekter, utveksling av forskere, undervisere, studenter m.m.
- Involvering i nettverkstiltak, prosjekter og særlig Marie Curie programmet i EUs 6. rammeprogram for forskning og teknologisk utvikling.

Tiltak: Forskningsorganisasjoner og bedrifter utarbeider og implementerer en internasjonaliseringsstrategi.

III. Anbefalinger rettet mot forvaltningen

A. Innvandringsreglene

Myndighetene bør fastsette innvandringsregler for utenlandske forskere som medfører minst mulig administrative hindringer for bosetting og arbeid i Norge. I dagens situasjon fyller ordningen med en kvote for spesialister behovet. Men man må regne med at slike mer generelle ordninger kan være konjunkturbestemte. Av denne grunn vil det beste være å ha varige og liberale særregler for forskere og forskerrekutter.

Tiltak: Utlendingslovgivningen bør ha særskilte regler som uten en arbeidsmarkedsmessig vurdering gir rett til arbeids- eller oppholdstillatelse for utenlandske forskere og forskerrekutter, samt deres familie, når vedkommende har relevant jobbtilbud fra arbeidsgiver i Norge eller stipend ved forskningsinstitusjon. Forskere også utenfor EØS-området bør ha adgang til å reise til Norge for å søke arbeid herfra og det bør være adgang til å få midlertidig tillatelse.

B. Skatteregler

Utvalget anbefaler at det gis midlertidig skattelette eller skattefritak for utenlandske forskere etter mønster av de ordninger som er etablert i Danmark og Sverige. Norge har i dag bilaterale skatteavtaler med en rekke land. Eksempelvis har vi avtaler med Frankrike og USA som kan gi skattefrihet i inntil to år under gitte vilkår. Generelle tiltak med virkning for forskere fra alle land vurderes å være enklere og mer oversiktlige enn bilaterale skatteavtaler. Det anbefales derfor at man innfører generelle løsninger for skattelette eller skattefritak fremfor å forhandle frem flere bilaterale avtaler. Det bør også vurderes om det bør gis visse skattefordeler for hjemvendte norske forskere.

***Tiltak:** Det bør innføres en skatteordning som gir utenlandske forskere særskilt skattelette i noen år etter innreise. Skatteordningen bør være minst like gunstig som i Danmark og Sverige.*

7 Referanser

- Ekeland, Anders, 2003, "Innvandring av kompetanse – hvilket potensiale har registerdata?" SINTEF rapport STF38A03801, 2003.
- Bennett, Samantha, 2003, "Bringing Back the Brains", *Science, Next Wave*, "<http://nextwave.sciencemag.org/cgi/content/full/2003/01/28/1>", 31. January.
- European Commission, 2001a, "High-Level Expert Group on Improving Mobility of Researchers. Final Report", Directorate General Research, Directorate D: European Research Area: the human factor, 4. April.
- European Commission, 2001b, "A Mobility Strategy for the European Research Area", Communication from the Commission to the Council and the European Parliament. COM (2001) 331.
- European Commission, 2003, "A rough guide to the Marie Curie Actions", Human resources and mobility, January.
- Martin-Rovet, Dominique, 2002, "US Attraction for French Scientists. French Back Drain Policy", Paper given at Benchmarking workshop: "Human Resources in RTD. The effects of brain drain and counteracting measures", Leipzig, 17.-18. October.
- Nerdrum, Lars, 2001 "International Research Mobility into the Nordic Countries. Contextual background, statistics, and policy measures. A pilot study", TemaNord 2001:561, Nordic Council of Ministers, Copenhagen.
- Nerdrum, Lars, Inge Ramberg og Bo Sarpebakken, 2003, "Inngående forskermobilitet til Norge. Omfang og erfaringer", Skriftserie nr10 /2003, Oslo.
- OECD, 1995, The measurement of scientific and technological activities. Manual on the measurement of human resources devoted to S&T "Canberra manual", OECD/GD (95)77, Paris.
- OECD, 2000, "International mobility of human resources in science and technology: measurement issues", DSTI/EAS/STP/NESTI (2000/38)
- Rhode, Barbara, 1991, "East-West Migration/Brain Drain", European Co-operation in the Field of Scientific and Technical Research (COST), CEE. Brussels, October.
- Sundnes, Susanne Lehmann, 2003, "Citizenship among R&D personnel at Norwegian universities", Workshop on Human Resources Devoted to Science and Technology, OECD, Paris, 7. March, DSTI/EAS/STP/NESTI (2003)14.
- Ure, Odd-Bjørn, 2002, "National schemes/practices to attract back expatriate scientific personnel", unpublished note.
- Urquhart, Kirstie, 2000, "No Brain, No Gain", *Science, Next Wave*, "<http://nextwave.sciencemag.org/cgi/content/full/2000/08/02/1>", 4. August.
- Utlendingsdirektoratet, "Spesialistene – å jobbe i Norge som spesialist"

Vedlegg

1 Utenlandske høyt utdannede personer i Norge etter to registerbaserte statistiske analyser

1.1 Kobling av SSB-baserte registre⁶

Ekeland (2003) koblet de såkalte sysselsettingsfilene (A/A-registeret) med Befolkningens høyeste utdanning (BHU) og enkelte andre registre og laget en oversikt over innslaget utenlandske statsborgere (og personer med andre tidligere statsborgerskap) i Norge rundt årtusenskiftet. Han laget også mobilitetstall i perioden 1986-2000. Statistikken er fordelt på utdanningsnivå, utdanningstype, personenes bostedskommune, næring og en rekke andre variabler som vi ikke går nærmere inn på her. Dessverre er det ganske mange personer som ikke er oppført med utdanning, og utlendingene er overrepresentert i denne kategorien. Derfor er antallet og andelen utlendinger i forskjellige utdanningsgrupper i Norge enda høyere enn det som går frem her.

For å få en følelse av hvor mange personer med høyere utdanning som ikke opprinnelig er fra Norge (det betyr personer som er eller har vært utenlandske statsborgere) gjengir vi her noen tall fra denne studien. I 1999 var det samlet 2.475 personer med utdanning på Ph.D-nivå med utenlandsk opprinnelse, dette utgjør 23 prosent av det samlede antallet personer på dette utdanningsnivået. For personer med lang høyere utdanning var det samlet 27.777 personer med utenlandsk utdanning, tilsvarende omtrent 7 prosent av det totale antallet personer på dette nivået i Norge.

Mange av personene var ikke i registrert arbeid. Det gjaldt folk under utdanning, pensjonister eller personer utenfor arbeidsmarkedet av andre grunner. Blant de med norsk statsborgerskap var rundt en tredjedel av de i alderen 15 – 70 år utenfor et registrert arbeid. I den nordiske gruppen var andelen inaktive faktisk bare 30 prosent, mens den var betydelig høyere for de andre opprinnelsesgruppene. Den høyeste andelen inaktive var blant afrikanere (58 prosent) etterfulgt av personer fra Øst-Europa (53,5 prosent) og med de andre gruppene et sted i mellom. Ekeland fremstilte også en lang rekke tabeller hvor utlendingene var fordelt i forhold til næring, inntekt, fylkesvis fordeling, som det ikke er hensiktsmessig å gå inn på her.

Ekelands mobilitetstall er ganske interessante. Av gruppen utlendinger som innvandret i 1996 på i overkant av 15.000 personer, var rundt en tredjedel utvandret innen år 2000. Halvparten av disse hadde reist ut allerede i 1997, deretter flater utvandringen ut jo lengre en kommer fra innreisetidspunktet.

⁶ Dette kapittelet trekker ut de viktigste funnene fra Ekeland (2003)

1.2 Kobling av Forskerpersonalregisteret og personstatistikken⁷

I dette vedlegget interesserer vi oss for forskere med utenlandsk landbakgrunn, dvs. de som er førstegenerasjons innvandrere med utenlandske foreldre, i henhold til SSBs definisjon. Vi omtaler disse personene både som "utenlandske", "innvandrere" eller "utlendinger" for å oppnå språklig variasjon og for å lette fremstillingen. Det kan være hensiktsmessig i denne sammenhengen å minne om at Utvalget har arbeidet med inngående forskermobilitet. Utover utenlandske forskere, som vi kartlegger omfanget av her, gjelder dette også norskåttede forskere som arbeider i utlandet. Sistnevnte gruppe er umulig å få en dekkende oversikt over med de statistiske registre og kilder vi har i dag, og de behandles ikke av studiene referert til i dette vedlegget.

Tabell 1. *Personale i vitenskapelige/faglige hovedstillinger⁸ i universitets- og høyskolesektoren og instituttsektoren i 2001, etter personenes første registrerte statsborgerskap og institusjonstype. Antall og andel.*

Første registrerte statsborgerskap	Universitet		Vit.høgskoler		Statlige høgskoler		Sum UoH-sektor		Instituttsektor		Totalt	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Norge	7 225	83,8	1 386	87,5	4 424	92,5	13 035	87,0	5 141	88,9	18 176	87,5
Norden	378	4,4	48	3,0	107	2,2	533	3,6	162	2,8	695	3,3
OECD-land for øvrig	656	7,6	94	5,9	176	3,7	926	6,2	352	6,1	1 278	6,2
Øvrig Europa	99	1,1	8	0,5	22	0,5	129	0,9	37	0,6	166	0,8
Verden for øvrig	261	3,0	48	3,0	53	1,1	362	2,4	92	1,6	454	2,2
<i>Sum utenlandsk bakgrunn</i>	<i>1 394</i>	<i>16,2</i>	<i>198</i>	<i>12,5</i>	<i>358</i>	<i>7,5</i>	<i>1 950</i>	<i>13,0</i>	<i>643</i>	<i>11,1</i>	<i>2 593</i>	<i>12,5</i>
Totalt	8 619	100,0	1 584	100,0	4 782	100,0	14 985	100,0	5 784	100,0	20 769	100,0

Kilde: NIFU. Individdata fra NIFUs forskerpersonalregister koblet med SSBs befolkningsregister. Personer med ukjent personnummer er ikke med i datamaterialet.

Tabell 1 viser en oversikt over personalet med opplysninger om utenlandsk opprinnelse som arbeidet i UoH- og instituttsektoren i vitenskapelige og faglige hovedstillinger i 2001. Vi bruker den gruppen som er utenlandske statsborgere, eller som har et tidligere utenlandsk statsborgerskap (og ikke nåværende norske statsborgere) for å fange opp flest mulig av de som har innvandret fra utlandet. Personalet fra den statlige høyskolesektoren er utelatt i den videre analysen siden det er relativt få utenlandske forskere her. Vi skiller videre mellom personer i faste vitenskapelige stillinger (professorer, førsteamanuenser og amanuenser) og personer i rekrutteringsstillinger (postdoktorer, doktorgradsstipendiater og vitenskapelige assistenter). Det er hensiktsmessig å kunne fokusere på det faste personalet og rekrutteringspersonalet uavhengig av hverandre. Dette gir et bedre og mer nyansert faktagrunnlag.

⁷ Dette kapittelet baserer seg i stor grad på Nerdrum et al. (2003).

⁸ Vitenskapelige hovedstillinger gjelder stillinger i UoH-sektoren, mens faglige hovedstillinger i hovedsak gjelder forskerstillinger og fagstillinger i instituttsektoren.

I Tabell 1 går det frem at 12,5 prosent av det vitenskapelige/faglige personalet i UoH- og instituttsektoren har utenlandsk opprinnelse (dvs. 2.593 personer ut fra deres første registrerte statsborgerskap). Av disse er 488 (2,4 prosent) registrert i SSBs registre som norske statsborgere, men har hatt et annet statsborgerskap tidligere. Universitetene har den høyeste andelen av personer i vitenskapelige/faglige hovedstillinger med utenlandsk opprinnelse (vel 16 prosent), mens de tilsvarende andelene er 12 ved de vitenskapelige høgskolene, 11 i instituttsektoren og 7 ved de statlige høgskolene.

Vi ser at det er særlig mange forskere fra Norden og de øvrige OECD-landene. Samlet utgjør forskerne i disse to gruppene over 75 prosent av det utenlandske personalet.

Tabell 2. Personale i vitenskapelige/faglige hovedstillinger ved universiteter, vitenskapelige høgskoler og instituttsektoren i 2001, etter stillingskategori og landbakgrunn.

Stillingskategori	UoH-sektor			Instituttsektor		
	Total	herav utenlandsk bakgrunn	%	Total	herav utenlandsk bakgrunn	%
Professorer, førsteamanuenser, amanuenser	4 105	574	14,0			
Annet fast personale	604	50	8,3			
Rekrutteringsstillinger, postdoc.	3 515	692	19,7	514	66	12,8
Eksternt finansiert personale	1 979	276	13,9			
Forskere/faglige stillinger instituttsektor				5 270	577	10,9
Totalt	10 203	1 592	15,6	5 784	643	11,1

Kilde: NIFU. Individdata fra NIFUs forskerpersonalregister koblet opplysninger om statsborgerskap fra SSBs befolkningsregister. Personer med ukjent personnummer er ikke med i datamaterialet.

Tabell 2 viser hvordan forskerpersonalet som helhet og personer med utenlandsk opprinnelse fordeler seg på typer stillinger i universiteter, vitenskapelige høgskoler og instituttsektoren. Det utenlandske innslaget er størst for rekrutteringsstillingene (inkl. postdoc-stillingene) idet nesten 20 prosent av stillingene er besatt av utlendinger ved universitetene og de vitenskapelige høgskolene. Til sammenligning er deres andel av stillingsgruppen professorer, førsteamanuenser og amanuenser 14 prosent.

Dersom vi ser på utlendingenes fordeling mellom de forskjellige stillingstypene, ser vi at de er relativt overrepresentert innenfor rekrutteringsstillingene og relativt underrepresentert innenfor de faste akademiske stillingene. Hele 43 prosent av de med utenlandsk opprinnelse har en rekrutteringsstilling i UoH-sektoren (34 prosent av forskerpersonalet som helhet har rekrutteringsstilling), mens 36 prosent av utlendingene har stilling som professor, førsteamanuensis og amanuensis (40 prosent for hele forskerpersonalet har slike stillinger). I instituttsektoren er utlendingene noe sterkere representert i rekrutteringsstillinger enn i ordinære forskerstillinger.

Tabell 3. *Personale i rekrutteringsstillinger, inkl. postdoc.-stillinger, ved universiteter, vitenskapelige høyskoler og instituttsektoren i 2001, etter personenes første registrerte statsborgerskap. Antall og andel.*

Første registrerte statsborgerskap	Universitet		Vit.høyskoler		Instituttsektor		Totalt	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Norge	2 501	80,1	322	82,4	448	87,2	3 271	81,2
Norden	107	3,4	12	3,1	16	3,1	135	3,4
OECD-land for øvrig	264	8,5	24	6,1	28	5,4	316	7,8
Øvrig Europa	59	1,9	2	0,5	2	0,4	63	1,6
Verden for øvrig	193	6,2	31	7,9	20	3,9	244	6,1
<i>Sum utenlandsk</i>	<i>623</i>	<i>19,9</i>	<i>69</i>	<i>17,6</i>	<i>66</i>	<i>12,8</i>	<i>758</i>	<i>18,8</i>
Totalt	3 124	100,0	391	100,0	514	100,0	4 029	100,0

Kilde: NIFU. Individdata fra NIFUs forskerpersonalregister koblet med SSBs befolkningsregister. Personer med ukjent personnummer er ikke med i datamaterialet.

På grunn av utlendingenes betydning for rekrutteringsstillingene, viser vi deres første registrerte statsborgerskap i forhold til landbakgrunn i Tabell 3. På samme måten som for hele forskerpersonalet (Tabell 1) er forskerrekruttene i overvekt fra Norden og OECD-land for øvrig. Men andelen av forskerrekrutter fra andre, svakere økonomisk utviklede regioner er også betydelig.

I Tabell 4 fremgår innslaget av utenlandske personer i faste vitenskapelige hovedstillinger ved universitetene, de vitenskapelige høyskolene og forskerstillinger/faglige stillinger i instituttsektoren. Nesten 15 prosent av det faste vitenskapelige forskerpersonalet ved universitetene har utenlandsk opprinnelse. Ved de vitenskapelige høyskolene er denne andelen i overkant av 12 prosent, mens den er nær 11 prosent i instituttsektoren. De aller fleste av disse arbeidstakerne kommer fra Norden og OECD-landene for øvrig. Ved universitetene utgjør OECD-landenes andeler totalt blant det utenlandske personalet i slike stillinger nesten 90 prosent, og ved de vitenskapelige høyskolene er andelen 93 prosent. I instituttsektoren er andelen noe lavere – i overkant av 80 prosent.

Tabell 4. Personale i faste vitenskapelige hovedstillinger ved universiteter og vitenskapelige høyskoler og forskerstillinger/faglige stillinger i instituttsektoren i 2001 og første registrerte statsborgerskap.

Første registrerte statsborgerskap	Universitet		Vit.høyskoler		Instituttsektor		Totalt	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Norge	2 818	85,6	713	87,7	4 693	89,1	8 224	87,7
Norden	174	5,3	30	3,7	146	2,8	350	3,7
OECD-land for øvrig	246	7,5	63	7,7	324	6,1	633	6,8
Øvrig Europa	24	0,7	2	0,2	35	0,7	61	0,7
Verden for øvrig	30	0,9	5	0,6	72	1,4	107	1,1
<i>Sum utenlandsk</i>	<i>474</i>	<i>14,4</i>	<i>100</i>	<i>12,3</i>	<i>577</i>	<i>10,9</i>	<i>1 151</i>	<i>12,3</i>
Totalt	3 292	100,0	813	100,0	5 270	100,0	9 375	100,0

Kilde: NIFU. Individdata fra NIFUs forskerpersonalregister koblet med SSBs befolkningsregister. Personer med ukjent personnummer er ikke med i datamaterialet.

Tabell 5 viser hvordan personene med utenlandsk opprinnelse i faste vitenskapelige stillinger ved universiteter og vitenskapelige høyskoler fordeler seg på fagområdene. *Humaniora* har relativt sett flest personer av utenlandsk opprinnelse. Disse arbeidstagerne kommer nesten utelukkende fra Norden og andre OECD-land. Det samme gjelder *samfunnsvitenskap* og *medisin*. I begge disse fagområdene er det svært få personer som kommer fra land utenfor OECD. Utlendingene utgjør for øvrig rundt 10 prosent av det faste vitenskapelige personalet i disse to fagområdene. *Matematikk/naturvitenskap* er nest etter *humaniora* det fagområdet som har det største relative innslaget av utlendinger. Vel 16 prosent av personalet innenfor dette fagområdet har utenlandsk opprinnelse.

Tabell 5. Personale med utenlandsk landbakgrunn i faste vitenskapelige hovedstillinger ved universiteter og vitenskapelige høyskoler og forskerstillinger/faglige stillinger i instituttsektoren i 2001, etter arbeidsgivers fagområdetilknytning, etter personenes første registrerte statsborgerskap. Antall og andel.

	Norge		Norden		OECD-land for øvrig		Øvrig Europa		Verden for øvrig		Total	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%
	Humaniora	1 233	83,5	101	6,8	128	8,7	7	0,5	7	0,5	1 476
Samfunnsvitenskap	1 828	89,7	68	3,3	119	5,8	8	0,4	16	0,8	2 039	100,0
Matematikk/naturvitenskap	1 445	83,9	75	4,4	156	9,1	23	1,3	23	1,3	1 722	100,0
Teknologi	1 943	90,2	40	1,9	116	5,4	16	0,7	39	1,8	2 154	100,0
Medisin	921	90,0	34	3,3	60	5,9	4	0,4	4	0,4	1 023	100,0
Landbruksfag/veterinærmedisin	854	88,9	32	3,3	54	5,6	3	0,3	18	1,9	961	100,0
Totalt	8 224	87,7	350	3,7	633	6,8	61	0,7	107	1,1	9 375	100,0

Kilde: NIFU. Individdata fra NIFUs forskerpersonalregister koblet med SSBs befolkningsregister. Personer med ukjent personnummer er ikke med i datamaterialet.

Fagområdene *teknologi* og *landbruksfag/veterinærmedisin* har også relativt lavt innslag av utenlandske personer. Selv om brorparten av utlendingene er personer fra *OECD-land for øvrig*, er innslaget av personer fra andre regioner merkbart i disse to fagområdene. *Verden for øvrig* utgjør nærmere 2 prosent i både *landbruksfag/veterinærmedisin* samt i *teknologi*. Det er 1,3 prosent av personalet innenfor matematikk og naturvitenskapelige fag som kommer fra både *Øvrig Europa* og *Verden for øvrig* (tilsvarende 23 personer fra hver gruppe), og hele 9 prosent av det totale personalet i faste stillinger (156 personer) er fra *OECD-land for øvrig*.

Sundnes (2003) fordelte personer med utenlandsk landbakgrunn på de fire universitetene og fant at dette utgjorde 19 prosent av forskerpersonalet ved Universitetet i Tromsø (35 prosent av disse var opprinnelig fra et annet nordisk land). NTNU og Universitetet i Bergen hadde 17 prosent utenlandske blant forskerpersonalet, og Universitetet i Oslo hadde 14 prosent utlendinger.

Ved hjelp av den koblede registerfilen har vi også regnet ut mobilitetsrater for forskerpersonalet. Sett over 10-årsperioden 1991-2001, har forskere med utenlandsk opprinnelse større utgående mobilitet enn norske. Rundt 57 prosent av forskerne med norsk bakgrunn som arbeidet i FoU-stilling i UoH- eller instituttsektoren i 1991 har en slik stilling i 2001. Det tilsvarende tallet for forskere med utenlandsk statsborgerskap er i underkant av 50 prosent. Resten av forskerne har enten blitt yrkesmessig inaktive, arbeider utenfor det offentlige forskningssystemet (i forvaltning eller næringsliv), eller har flyttet ut av landet. Dette tilsvarer en årlig utgående mobilitetsrate på 3,8 prosent for forskere med norsk opprinnelse, og 5,6 prosent for forskere med utenlandsk opprinnelse. Utenlandske forskere har høyere utgående mobilitet enn norske innenfor alle stillingskategoriene. Dersom vi fordeler utlendingene på opprinnelsesregion, viser det seg at forskere fra land utenfor OECD-området har en betydelig høyere mobilitet enn utlendinger fra OECD-området. Forskere fra sistnevnte område har en årlig utgående mobilitet på rundt 5 prosent, mens tilsvarende mobilitetsrate for forskere utenfra OECD-området er på 10 prosent.

2 Utenlandske forskerutdannedes erfaringer med Norge

Utvalget Inngående forskermobilitet satte i gang en spørreundersøkelse blant utenlandske forskerutdannede som oppholdt seg i Norge i 2002. Undersøkelsen er nærmere og beskrevet og dokumenter i Nerdrum et al. (2003).

2.1 Forhold som påvirket avgjørelsen om å komme til Norge

Det kan være mange årsaker til at høyt kompetente arbeidstagere flytter fra utlandet til Norge. Handlingen kan være basert på lengre tids overveielse eller er utløst av "tilfeldigheter". Noen har bestemt seg for å flytte for godt mens andre igjen forventer å bli i kortere perioder – de som trives blir kanskje likevel permanent. Selv om de individuelle årsakene til etableringen varierer, er det likevel flere faktorer som går igjen i flere tilfeller.

Tabell 6 viser respondentenes vurdering av betydningen av ulike forhold for avgjørelsen om å komme til Norge. Mellom 12 og 39 av respondentene lot være å besvare de ulike delspørsmålene. Vi har tolket dette som om ett eller flere av spørsmålene ikke var relevante for enkelte, og regner de blanke besvarelsene sammen med svarene "ikke viktig".

Tabell 6. *Hvor viktige var følgende forhold for avgjørelsen om å komme til Norge? Prosent (N=212).*

	Ikke	Litt	Middels	Ganske	Svært
	Viktig				
Arbeidsforholdene og -betingelsene	39,2	9,0	24,1	16,5	11,3
Karrieremuligheter	39,7	8,5	22,2	21,2	8,5
Generelle levekår	41,1	7,1	27,8	17,9	6,1
Norsk natur og muligheter for friluftsliv	45,8	9,9	17,5	11,3	15,6
Din kompetanse ble høyt verdsatt her	46,2	4,7	15,6	17,0	16,5
Fagmiljøet og faglig kvalitet på ditt fagfelt	46,3	7,1	20,3	17,9	8,5
Lønnsforholdene	46,7	14,2	23,1	11,3	4,7
En spesiell arbeidsgiver i Norge ønsket det	69,4	3,3	7,1	8,5	11,8
Studier ved norske studiesteder	70,3	5,2	6,1	7,1	11,3
Politiske forhold	71,2	8,0	8,0	5,7	7,1
Kjærlighet til en person som bodde i Norge	73,6	-	2,4	3,3	20,8
Familiære årsaker (eks. familiegenforening)	75,5	1,4	2,8	6,6	13,7
Ektefelle/samboer flyttet, du fulgte med	81,1	1,4	0,9	4,7	11,8

I tabellen har vi fem forskjellige svaralternativer, fra "ikke viktig" til "svært viktig". Linjene i tabellen er ordnet stigende etter andel "ikke viktig", slik at de antatt viktigste forholdene kommer øverst.

De to faktorene de fleste som kommer til Norge knytter en eller annen grad av viktighet til er *arbeidsforholdene og -betingelsene og karrieremuligheter*. Over 60 prosent av respondentene vurderte disse faktorene som "litt viktige" eller viktigere. Nesten like viktig vurderes faktoren *generelle levekår*, som 59 prosent av respondentene sier er viktige for dem. Deretter kommer *norsk natur og muligheter for friluftsliv*. Så kommer *din kompetanse ble høyt verdsatt her, fagmiljøet og faglig kvalitet på ditt fagfelt og lønnsforholdene*.

Det er interessant at for de faktorene som vurderes som viktige av mer enn halvparten av respondentene, ble hele 5 av 7 knyttet til fag, arbeid, eller arbeidsforhold. Arbeidsmarkedet og forhold knyttet til arbeidet er viktige i denne gruppens avgjørelse om å komme til Norge. Dersom vi begrenser oss til kategoriene "ganske viktig" og "svært viktig" er det *din kompetanse ble høyt verdsatt her* som kommer sterkest ut. En tredjedel av respondentene anførte dette. Rundt 30 prosent av respondentene oppgav dessuten at en viktig årsak til at de kom var det at *en spesiell arbeidsgiver i Norge ønsket det* (dette er ofte multinasjonale selskaper som rekrutterer fra egne enheter i utlandet til stillinger i Norge).

Faktorene *kjærlighet til en person som bodde i Norge, familiære årsaker og ektefelle/samboer flyttet, du fulgte med* ble ikke oppgitt like hyppig. Til gjengjeld ble ofte disse forholdene beskrevet som svært viktige, særlig kjærlighet. Tabellen viser at over 20 prosent av respondentene anførte at *kjærlighet til person som bodde i Norge* var en "svært viktig" grunn til at de flyttet til Norge. Ingen andre enkeltfaktorer hadde så høy andel av svarene i denne kategorien. Samtidig er det grunn til å peke på at faktorene *kjærlighet til person som bodde i Norge og ektefelle/samboer flyttet* i de fleste tilfeller er gjensidig utelukkende, selv om noen få respondenter var i situasjoner hvor det var aktuelt å svare at begge disse forholdene var viktige. Dette tyder på at godt over 30 prosent av respondentene som kom til Norge ved å "følge hjertet". De som fulgte ektefelle/samboer hadde ofte – men ikke alltid – norske ektefeller eller samboere, som gjerne "ville hjem" etter et lengre utenlandsopphold eller de flyttet for at barna skulle vokse opp i Norge.

Respondentene ble også bedt om å oppgi den årsaken som isolert sett hadde mest betydning for valget om å flytte til Norge. Grovt sett kom vel en tredjedel (74 respondenter) til Norge primært fordi de fulgte livsledsager, familie eller hadde kjæreste i Norge. Nesten like mange (71 personer) kom til Norge på grunn av forhold nyttet til karriere eller arbeidsforhold mens 33 respondenter kom til Norge for naturen, for forandringer eller som et resultat av tilfeldigheter. Bare 6 prosent (12 personer) kom hit primært for å søke politisk asyl og oppnå trygghet, mens 13 personer nevnte studier eller stipendier som viktigste grunn til å reise til Norge.

2.2 Norges attraktivitet i forhold til konkurrerende land

Noe under halvparten av personene som svarte på undersøkelsen vurderte andre alternativer til Norge før de kom hit. I undersøkelsen ba vi respondentene om å vurdere Norges attraktivitet i forhold til alternativene for en rekke forhold av betydning for innvandrere. Vel halvparten av dem besvarte ikke disse spørsmålene. Svarene fremgår i Tabell 7.

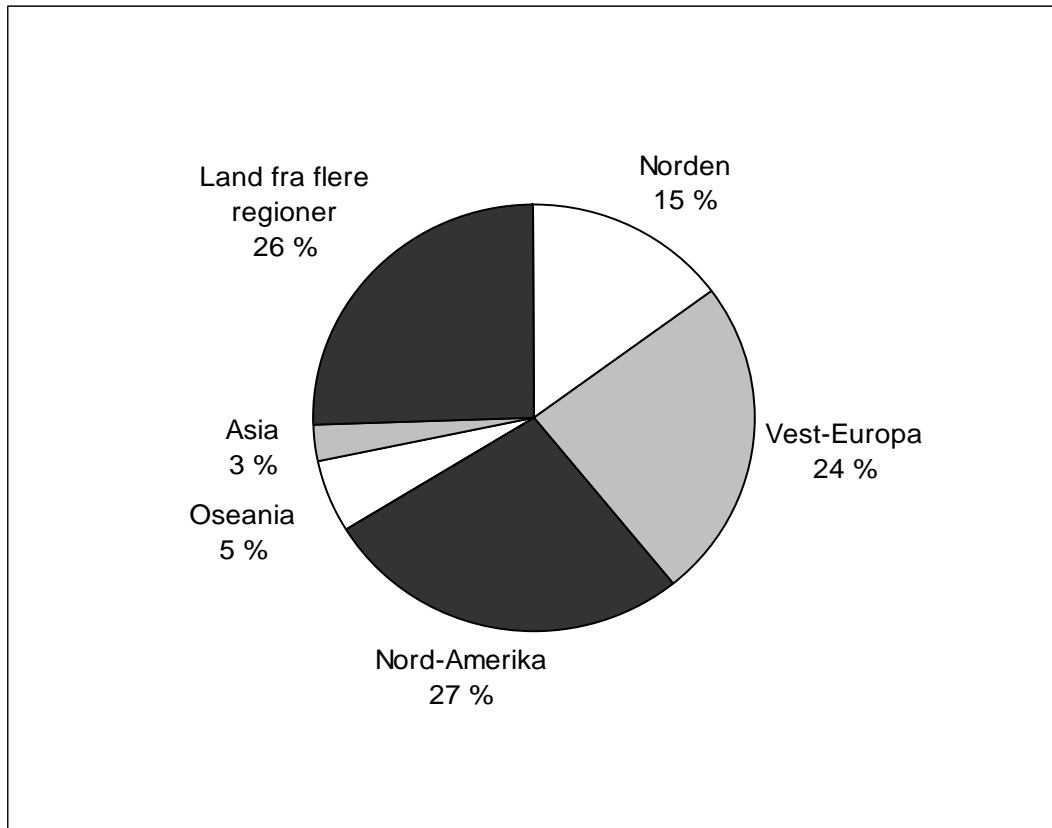
Tabell 7. *Hvor attraktivt oppfattet du forskjellige forhold i Norge sammenlignet med alternativene? Prosent (N=212).*

	Mindre	Like	Mer	
	Attraktivt			Ubesvart
Arbeidsforholdene og -betingelsene	7,1	22,2	13,2	57,5
Fagmiljøet og faglig kvalitet på ditt fagfelt	12,3	16,5	10,8	60,4
Personlige forhold (kjæreste, familie, venner, natur,...)	14,2	8,5	23,6	53,8
Karrieremuligheter	14,6	18,4	8,0	59,0
Arbeidsgiveren i Norge	15,6	13,2	9,9	61,3
Lønnsforholdene	16,5	15,6	7,5	60,4
Innvandringsregelverket i Norge	24,5	9,0	4,2	62,3
Andre administrative forhold i forbindelse med etableringen	24,5	9,9	1,9	63,7
Skatte- og trygdemessige forhold	24,5	8,5	4,2	62,7

Som vi ser av tabellen hadde rundt 60 prosent av respondentene ingen mening om disse spørsmålene. De fleste av disse gjorde nok ikke en sammenligning av flere land i forbindelse med innreisen. For disse var ikke relativ attraktivitet i forhold til andre land viktig, men absolutt attraktivitet i forhold til hver enkelt som individ vil alltid ha betydning. Med unntak av to faktorer, mente et flertall av dem som hadde en mening om at Norge var mer eller mindre attraktivt enn alternativene, at det norske systemet var mindre attraktivt. *Innvandringsregelverket, skatte- og trygdemessige forhold* samt *andre administrative forhold*, gjorde at Norge fremstod som mindre attraktivt enn alternativene for nær en fjerdedel av dem som hadde en mening om dette. For de to faktorene *Arbeidsforholdene og -betingelsene* og *personlige forhold*, derimot, hevdet flertallet av de med en oppfatning om at det var forskjeller, at Norge var mer attraktivt enn alternative land. Dette passer med bildet om at en kombinasjon av gode arbeidsforhold og – betingelser og personlige, familiære forhold, er avgjørende for disse personenes beslutning om å komme til Norge.

Respondentene ble bedt om å svare ”ja” eller ”nei” på om andre land ble vurdert opp mot Norge da de flyttet hit. Omtrent en tredjedel av respondentene svarte bekreftende på dette (77 personer). Disse ble deretter bedt om å nevne hvilke land det hadde vært snakk om. Svarene er kategorisert og fremgår av figur 2.

Figur 1. Respondentenes angivelse av hvilke(t) land de vurderte opp mot Norge i forbindelse med avgjørelsen om å flytte til Norge. Prosent (N=74).



Nord-Amerika (USA og Canada) ble nevnt av 27 prosent av respondentene. En noe lavere andel oppgav land i Vest-Europa (EU, samt Sveits) og Norden (som er holdt utenfor EU for øvrig her). For mange utenlandske forskere vil sannsynligvis de nordiske landene fremstå som sammenlignbare, og sett i forhold til dette er det noe overraskende at bare 15 prosent av de som svarte, vurderte andre nordiske land opp mot Norge.

Vel 25 prosent oppga land fra flere av de 5 regionene. Et typisk svar var kombinasjonen England og USA, men Australia og Sør-Afrika var også relativt hyppig nevnt i forbindelse med land fra Europa. Andre nordiske land ble ofte nevnt i kombinasjon med andre land i Europa eller andre steder. Dette støtter antagelsen om at mange forskere og andre høyt utdannede personer er lite stedbundne og er potensielle deltakere i mange lands og verdensdelers arbeidsmarked. Ingen oppga å ha vurdert å flytte til land i Øst-Europa.

2.3 Formelle hindringer for å etablere seg i Norge

Formelle hindringer forstår vi i denne sammenheng som institusjonaliserte regelverk eller en forvaltningspraksis som regulerer nødvendige administrative forhold vedrørende innflytting eller deltakelse i arbeidsmarkedet.

Tabell 8. *Hvor sterkt opplevde du følgende formelle hindringer for etablering i forbindelse med flytting til Norge. Prosent (N=212).*

	Ikke	Litt	Middels	Ganske	Svært
			Sterkt		
Anerkjennelse av utenlandsk høyere utdanning	61,4	10,8	9,0	6,6	12,3
Immigrasjonsmyndighetene	66,6	8,5	9,9	7,5	7,5
Myndigheter med ansvar for skatt, trygd m.m.	73,1	9,0	9,9	2,4	5,7
Arbeidsmyndighetene	75,0	12,7	4,2	1,9	6,1

Tabell 8 viser at et flertall av respondentene ikke har opplevd formelle hindringer i forbindelse med etableringen. I underkant av 40 prosent opplevde problemer med å få anerkjennelse for utenlandsk høyere utdanning, over 12 prosent opplevde denne hindringen som svært sterk. En tredjedel av respondentene opplevde også at immigrasjonsmyndighetene utgjorde en hindring. Dette er relativt mange, særlig sett i lys av at over 80 prosent av respondentene våre kommer fra EU-land. Disse flyttet sannsynligvis før EØS-avtalen (som bl.a. omfatter fri flyt av personer) ble gjort gjeldende 1. januar 1994.

Det er et tankekors at mange hevder at anerkjennelse av utenlandsk høyere utdanning innebærer vanskeligheter. I Norge har det i mange år i internasjonal målestokk vært en stor andel utenlandsstudenter blant nordmenn i høyere utdanning. Derfor bør man kunne forvente at norske akkrediteringsorganer er kjent med utenlandsk utdanning. Likeledes er nok norske arbeidsgivere mer fortrolig med å ansette personer med utenlandsk høyere utdanning enn arbeidsgivere i mange andre land. Særlig fordi det norske arbeidsmarkedet i senere år har vært veldig stramt, er det underlig at ikke norske arbeidsgivere har vært flinkere til å anerkjenne utenlandsk høyere utdanning (og derved utvide arbeidstilbudet sitt).

Relativt mange opplevde immigrasjonsmyndighetene som en hindring. Dette er personer som kom til Norge før siste års liberalisering, og kanskje er det også personer innenfor EØS-området som kom før prinsippet om fri personmobilitet innenfor området ble innført i 1994. Etter hvert som innvandringsreglene er liberalisert, særlig for personer fra EØS-området, men også overfor personer fra andre land, og ordningene blir mer kjent, forventer vi at immigrasjonsmyndighetene ikke vil oppleves som noe problem.

Enkelte vil kanskje oppleve som overraskende at myndigheter med ansvar for skatt, trygd m.m. ikke oppleves som en sterkere hindring. Bare 18 prosent av respondentene opplevde denne

hindringen som middels sterk eller sterkere. Dette kommer nok av at respondentene har skilt mellom skattemyndighetene og skattetrykket i seg selv, noe som også var hensikten med spørsmålet.

2.4 Uformelle hindringer for å etablere seg i Norge

De uformelle hindringene er langt mer komplekse, både å uttrykke og å kartlegge. Dette er forhold som ikke følger av skrevne regler eller av myndighetenes krav til utlendinger som ønsker å slå seg ned i Norge, men andre ting som gjør at innflyttingen, etableringen eller arbeids- og leveforholdene i landet blir hindret eller gjort problematiske for innvanderne. Tabell 9 viser svarfordelingen for ulike uformelle hindringer av betydning.

Tabell 9. *Hvor sterkt opplevde du følgende uformelle hindringer for etablering i forbindelse med flytting til Norge? Prosent (N=212).*

	Ikke	Litt	Middels	Ganske	Svært
			Sterkt		
Språklige barrierer	35,3	24,1	23,6	9,0	8,0
Sosiale og kulturelle forskjeller	38,7	27,8	18,4	10,4	4,7
Norges geografiske beliggenhet	62,2	10,4	17,0	7,1	3,3
Følelsen av å være uvelkommen	63,2	18,4	9,9	5,7	2,8
Klimatiske forhold i Norge	63,7	10,8	11,8	8,5	5,2
Oppnåelse av første jobb i Norge	66,5	10,4	7,5	9,4	6,1
Spenninger fra nytt arbeidsmiljø og arbeidsformer	66,5	19,4	8,0	3,3	2,8
Faglige konflikter fra forskjellige fagtradisjoner	69,4	15,1	9,4	3,3	2,8
Tilgang til egnet bolig	71,7	12,3	7,1	3,8	5,2
Jobbmuligheter for ektefelle	76,9	6,1	7,5	4,2	5,2

Særlig to uformelle hindringer peker seg ut. Vanligst er *språklige barrierer*, som over 40 prosent opplevde som middels sterk eller sterkere i forbindelse med etableringen. Dette er kanskje ikke så rart. Norsk er et lite språk, og de færreste utlendinger kan dette særlig godt når de kommer hit. Selv om det er mulig å bruke engelsk som arbeidsspråk på stadig flere arbeidsplasser, er det fortsatt vanskelig å være komfortabel i sosiale sammenhenger i Norge uten å mestre norsk.

Det er vanskeligere å forklare at vel 60 prosent opplever sosiale og kulturelle forskjeller. Vi så ovenfor at en fjerdedel av respondentene kommer fra andre nordiske land (med mange sosiale og kulturelle likheter) og at det er 36 prosent som fulgte en livsledsager, hadde familie eller som kom på grunn av kjærlighet til en person som bodde i Norge (og som følgelig ofte har et sosialt nettverk). At så mange likevel opplever hindringer på det sosiale og kulturelle plan er derfor kanskje noe overraskende. Det viser vel at det ikke er så lett å være utlending i det relativt

homogene norske samfunnet, og at nordmenn kanskje oppfattes som ”særere” enn mange gjerne ønsker å tro.

Følelsen av å være uvelkommen var også relativt hyppig blant respondentene da de flyttet til Norge. Nesten 37 prosent av dem følte at de var uvelkomne, selv om få oppgir at denne følelsen var sterk. En annen hindring som også kan regnes som ”fremmedfrykt” er at en tredjedel av respondentene opplevde at det var hindringer knyttet til det å få en første jobb i Norge. Over 15 prosent opplevde denne hindringen ”ganske sterkt” eller ”svært sterkt”.

Noe under 40 prosent av respondentene opplevde Norges geografiske beliggenhet og klimatiske forhold som problematiske, og anså dette som hindringer i forbindelse med flyttingen. Vel 13 prosent opplevde klimaet som en ganske sterk eller svært sterk hindring.

3 Norske arbeidsgiveres erfaringer med utenlandske forskere⁹

3.1 Arbeidsgiverundersøkelsen

Vel 150 arbeidsgivere ble valgt ut for å delta i spørreskjemaundersøkelsen. Etter én purrerunde kom det inn 105 svar hvorav sju respondenter ikke ønsket å delta. Frafallet er betydelig blant bedriftene slik vi ser i tabellen under, men svarprosenten er god for andre typer organisasjoner. Utvalget ble imidlertid ikke trukket for å kunne gi generelle konklusjoner om populasjonen, men for å gi et innblikk i hvordan arbeidsgivere ofte tenker omkring rekruttering av utenlandsk ekspertise. Spørreskjema ble sendt til arbeidsgivere i forskningsinstitutter, universiteter, høyskoler og bedrifter.

Tabell 10. *Arbeidsgiverne i utvalget og blant respondentene (N=105)*

	Antall	Antall svar	Svarprosent
Institutter	35	28	80,0
Universiteter	31	24	77,4
Høyskoler	30	22	73,3
Næringsliv	56	23	41,1
Totalt	152	97	69,1

Brevene med spørreskjemaet ble adressert til personalsjefer, høyskoledirektører, fakultetsdirektører, samt instituttdirektører. De ble bedt om å besvare skjemaet eller gi dette til andre i organisasjonen som eventuelt var bedre orientert om ansettelse av utenlandsk ekspertise. Besvarelsene viser at det i stor grad er ledere og andre medarbeidere ved personalavdelingene samt annen administrativ ledelse som har gitt opplysningene. Flere skjemaer ble også videresendt til og besvart av forskningsadministrative ledere. Enkelte, særlig i større organisasjoner, gav imidlertid uttrykk for at det var vanskelig å besvare spørsmålene generelt med en såpass heterogen gruppe av ansatte. Videre oppgav enkelte internasjonale konserner at deres rekruttering utenlands som regel bare gjelder personer som allerede jobber i selskaper innenfor konsernet i andre land.

Spørsmålene fra undersøkelsen hadde både lukkede og åpne svarkategorier, og skjemaet var inndelt i følgende tre hovedbolker; motiver og erfaringer med rekruttering, erfaringer med

⁹ Vedlegget er forfattet av forsker Inge Ramberg ved NIFU.

ansettelse samt oppfatninger om Norges fortrinn og ulemper som arbeidsmarked for denne gruppen av arbeidstakere.

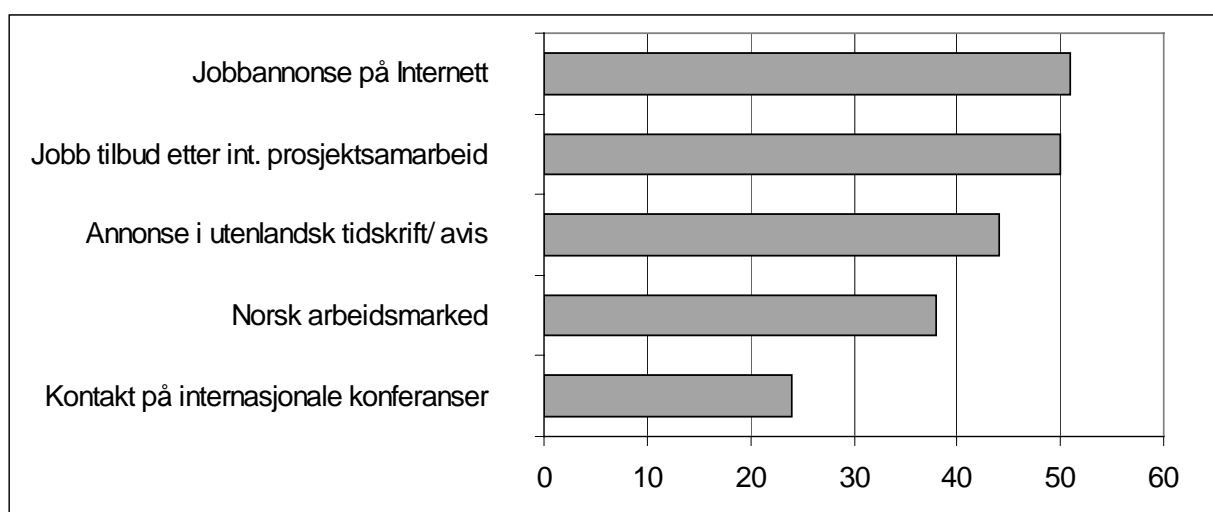
Innledningsvis kartla spørreskjemaet dessuten antall ansatte i organisasjonen, antall ansatte med høyere utdanning samt nøkkeltall om organisasjonens utenlandske ekspertise. Nær 92 prosent av arbeidsgiverne oppgav at de hadde ansatte av utenlandsk opprinnelse og nær 70 prosent av disse hadde en eller flere utenlandske eksperter med doktorgrad. Dessuten oppgav 65 prosent at de hadde utenlandske doktorgradsstipendiater. Først vil vi se nærmere på arbeidsgivernes motiver og praksis på dette feltet.

3.2 Arbeidsgivernes motiver, deres rekrutteringspraksis og erfaringer

3.2.1 Hvem ønsker å rekruttere flere høyt utdannede personer av utenlandsk opprinnelse og hvordan?

Nærmere 50 prosent av arbeidsgiverne i undersøkelsen ønsket å ansette flere utenlandske høyt utdannede personer, mens nær 40 prosent av arbeidsgiverne var i tvil om dette. Spesielt respondentene fra universitets- og høgskolemiljøene i utvalget oppgav at de ønsket seg flere forskere av utenlandsk opprinnelse. Svarene på de åpne spørsmålene og innsendte kommentarer gav oss likevel inntrykk av at arbeidsgiverne først søker nye medarbeidere utenlands dersom den ønskede kompetansen ikke er tilgjengelig på det norske arbeidsmarkedet. Men det finnes også enkeltorganisasjoner som har en fastlagt plan for rekruttering av utenlandske forskere og annen ekspertise. Vi fant ingen sammenheng mellom organisasjonens arbeidsstokk i 2002 og planer om å rekruttere flere høyt utdannede arbeidstakere eller forskerrekrutter av utenlandsk opprinnelse i vårt materiale. For disse arbeidsgiverne var det altså ikke slik at man ønsket seg flere (eller færre) utenlandske forskere dersom man hadde mange slike ansatte fra før.

Figur 2. Antall arbeidsgivere som benytter ulike rekrutteringskanaler for utenlandsk ekspertise



Figur 2 viser at arbeidsgiverne rekrutter utenlandsk ekspertise gjennom en rekke ulike kanaler. Jobbannonser på organisasjonens internettsider samt i utenlandske tidsskrifter og aviser oppgis hyppigst av respondentene. Deretter hadde mange gitt jobbtilbud til personer som en har fått kontakt med gjennom internasjonalt prosjektsamarbeid. Omfanget av slik rekruttering kan nok synes overraskende stort for mange.

Rekruttering av utenlandsk arbeidskraft som allerede er i det norske arbeidsmarkedet nevnes også av mange arbeidsgivere, mens kontakt opprettet ved internasjonale konferanser er noe mindre vanlig. Enkelte arbeidsgivere oppgav dertil at de benytter ”headhuntere”, egne utenlandskontor eller søsterbedrifter, etablerte internasjonale kontakter samt forskernettverk og doktorgradsprogrammer i rekrutteringen.

3.2.2 Arbeidsgivernes holdninger og erfaringer

Flertallet av arbeidsgiverne mente at nordmenn med utenlandsk utdanning har den samme kompetansen som utenlandsk ekspertise. Et flertall oppgav dessuten at arbeidstagernes *utenlandske nettverk* var en svært viktig årsak til å ansette utenlandske høyt utdannede personer. Slike nettverk er gjerne mindre utviklet hos nordmenn med utenlandsk utdanning enn hos utlendinger med utdanning fra hjemlandet. Flere arbeidsgivere vektla *mangel på arbeidskraft* i Norge som en viktig motivasjon for å ansette utenlandsk ekspertise. Samtidig oppgir bare 13 prosent av arbeidsgiverne at *kjennskap til fremmede språk og kulturer* er svært viktig for ansettelse.

a) Fordeler og problemer

Arbeidsgiverne ble videre spurt om hvordan utenlandske arbeidstakere utmerker seg i forhold til sine norske kolleger. Tabell 2 viser at arbeidsgiverne særlig vektla utlendingenes spesialkompetanse (32 prosent). Mange vektla dessuten større kjernekompetanse, høyere arbeidsmoral og større arbeidskapasitet.

Tabell 2. Fordeler ved å ansette utenlandsk ekspertise. Prosent.

	Ikke i det hele tatt	I noen grad	I stor grad	Totalt (N)
Egen spesialkompetanse	20	48	32	84
Større kjernekompetanse	34	55	11	80
Høyere arbeidsmoral	54	37	9	78
Større arbeidskapasitet	57	33	11	76
Kommuniserer lettere	88	13		72
Bedre sosialt nettverk	92	8		74
Høyere emosjonell intelligens	92	8		74

Interessant nok trakk også utenlandske arbeidstakere (fra en annen spørreundersøkelse analysert i Nerdrum et al. 2003 og i vedlegg 2) frem større kjernekompetanse og spesialkompetanse hos seg selv sammenlignet med nordmenn generelt. Mange av dem mente at de selv også hadde høyere arbeidsmoral og arbeidskapasitet. Arbeidsgiverne og arbeidstakernes vurderinger passet godt overens om dette.

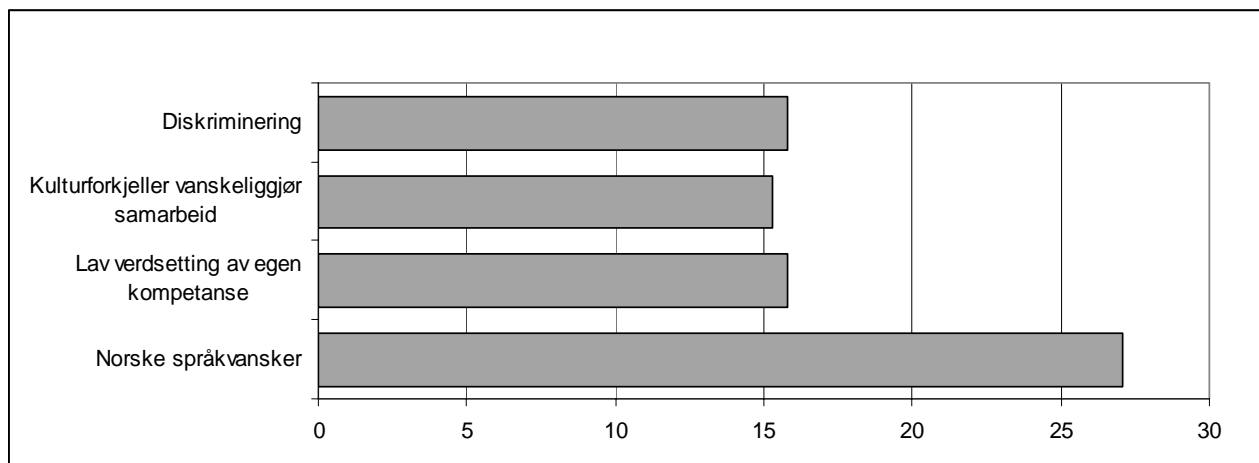
Derimot svarte arbeidsgiverne og arbeidstakerne mer avvikende på spørsmålene om hvilke problemer de opplevde i arbeidsforholdet. Tabell 3 oppsummerer arbeidstakernes respons.

Tabell 3. Problemer ved å ansette utenlandsk ekspertise. Prosent.

	Ikke i det hele tatt	I noen grad	I stor grad	Totalt (N)
Norske språkvansker	11	76	13	91
Kulturelle forskjeller vanskeliggjør samarbeid	57	43		82
Fremmedspråk problematisk	75	25		80
Etnisk bakgrunn hemmer	78	20	3	80
Undervurdering av utdanning og arbeidserfaring	87	13		68
Religiøse motsetninger hemmer	94	6		79

Arbeidsgiverne påpekte spesielt arbeidstakernes problemer med norsk språk. Dessuten oppgav 43 prosent av arbeidsgiverne at kulturelle forskjeller kompliserer samarbeid i noen grad. Dette resultatet avviker klart fra arbeidstakernes oppfatninger i Figur 2.

Figur 3. Utenlandske arbeidstakeres problemer vurdert av dem selv (middels til stor grad). Prosent (N=222)



Kilde: Spørreundersøkelse foretatt av NIFU (jf. Nerdrum et al. 2003)

Vel 25 prosent av arbeidstakerne oppgav at de hadde middels til store problemer med norsk språk, mens vel 15 prosent mente at kulturelle forskjeller hemmet dem i arbeidet. Flertallet av arbeidstakerne så sin utenlandske opprinnelse snarere som en fordel i arbeidet. Vel 15 prosent av arbeidstakerne rapporterte diskriminering som et problem, nær 4 prosent opplevde dette i ”ganske

stor” eller ”stor grad”. Mange opplevde dessuten lav verdsetting av egen utdanning og erfaring (Nerdrum et al. 2003). I Tabell 3 så vi for øvrig at vel 20 prosent av arbeidsgiverne oppgav at den etniske bakgrunnen hemmet de utenlandske arbeidstagerne i utøvelsen av arbeidet. Noen få arbeidsgivere rapporterte dessuten at de utenlandske arbeidstageren kan ha problemer med å forholde seg til offentlig forvaltning og at familien deres ikke finner seg til rette.

b) Bistand til å lette vanskeligheter vedrørende innflytting

Gjør så arbeidsgiverne noe spesielt for å lette livs- og arbeidssituasjonen for denne gruppen arbeidstakere? Tabell 4 viser at flertallet av arbeidsgiverne oppgav å yte bistand til språkkurs og at de bistod utenlandske arbeidstakere med å finne bolig, barnepass eller skole for barna. Et mindretall av arbeidsgiverne bistod med jobbsøking for ektefellen eller gav etableringsbistand for å hjelpe familien med flytteutgifter. Flere av arbeidsgiverne bemerket for øvrig i sine svar at denne typen bistand er et tilbud til alle arbeidstakere, ikke bare til utenlandske arbeidstakere.

Tabell 4. *Arbeidsgivernes hjelp til nyansatt ekspertise fra utlandet. Prosent.*

	Ikke i det hele tatt	I noen grad	I stor grad	Totalt (N)
Hjelp til å finne bolig	11	49	41	86
Hjelp til språkkurs	25	40	35	80
Hjelp til barnefamilier	31	44	25	81
Hjelp til å finne jobb for ektefellen	55	44	1	80
Lån/ finansiering til etablering	56	35	9	80

c) Arbeidsplassens attraktivitet

Arbeidsgiverne ble bedt om å vurdere hvor attraktiv arbeidsplassen fremstod for utenlandske eksperter i forhold til hva disse kan oppnå i andre land. Her er det selvfølgelig individuelle forskjeller i forhold til ekspertenes landbakgrunn, noe enkelte bemerket. Andre kommenterte i et åpent spørsmål at arbeidsplassens geografiske lokalisering gjorde den ekstra attraktiv.

Tabell 5. *Organisasjonens attraktivitet: fortrinn og ulemper. Prosent.*

	Mer attraktivt	Mindre attraktivt	Like attraktivt	Totalt (N)
Fagmiljøets kompetanse	25	7	69	89
Sosiale forhold (bolig, skole)	24	4	72	86
Arbeidsmiljøet for øvrig	24	4	73	85
Lønnsforholdene	23	41	36	86
Karrieremulighetene	13	20	67	84

Tabell 5 viser at de fleste respondentene trakk frem arbeidsmiljøet og sosiale forhold generelt som attraktive trekk. Arbeidsgiverne gav dessuten en positiv vurdering av fagmiljøet. Derimot er

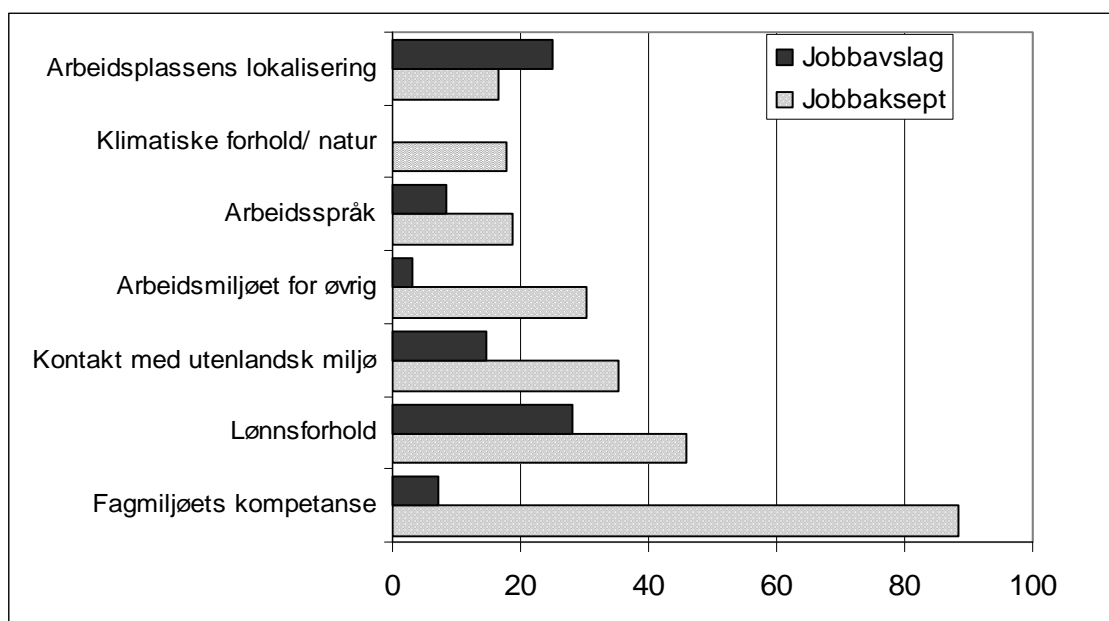
det delte meninger om lønnsforholdene. Rundt 40 prosent av arbeidsgiverne mente at disse gjorde arbeidsplassen mindre attraktiv, mens vel 20 prosent mente det motsatte. For arbeidstakere som kommer rett fra U-land vil selvfølgelig det norske lønnsnivået for forskere være høyt, mens dette neppe er tilfellet om vi sammenligner flere andre europeiske land. Dette vil trolig også være avhengig av fagfelt. Dette spørsmålet er det eneste hvor et mindretall av respondentene oppgav at Norge fremstod som like attraktivt som alternativene. For alle de andre forholdene var flertallet av den mening at Norge verken var mer eller mindre attraktiv.

Enkelte respondenter bemerket at de norske stipendiatlønningene opplevdes som høye i en internasjonal målestokk. Andre trakk frem karrieremuligheten som en mindre attraktiv side ved arbeidsplassen.

d) Utslagsgivende faktorer

Nesten 90 prosent av arbeidsgiverne oppgav fagmiljøets kompetanse å være den aller viktigste faktoren for aksept av jobbtilbud. Dernest fulgte lønnsforhold og kontakt med utenlandske miljøer.

Figur 4. Avgjørende forhold for aksept eller avslag på jobbtilbud. Prosent (N=96).



I Figur 3 ser vi at nettopp lønnsforhold og arbeidsstedets lokalisering kan være utslagsgivende også for jobbaksept fra utenlandsk ekspertise på jobbtilbud i Norge. Det er som tidligere nevnt naturlig at ekspertenes landbakgrunn vil være retningsgivende for vurderingen av lønnsnivået. Dessuten vet vi at Norge er forlokkende for forskere innenfor flere typer fagfelt, blant andre enkelte grupper naturforskere. Skal man for eksempel studere nordlys, er det få land i verden som

gir de samme mulighetene som Norge. Kanskje noe overraskende har ingen av arbeidsgiverne oppgitt at klimatiske forhold og natur var avgjørende for avslag på jobbtilbud slik det også fremgår i figuren. En mulig forklaring til dette er kanskje at natur og klima er så sentrale forhold ved jobb i Norge at de som ikke kan tenke seg å bo her av den grunn, heller ikke involverer seg så mye at de får et konkret jobbtilbud av en norsk arbeidsgiver.

Samtidig kommer en ikke fra det faktum at Norges plassering vil virke perifer for mange utenlandske arbeidstakere og ikke minst for deres familier. Vi ser da også at arbeidsplassens lokalisering oppgis hyppigere som en avgjørende årsak til avslag enn til aksept av jobbtilbud.

Videre oppgav flere respondenter i det åpne spørsmålet at familien ikke klarte å tilpasse seg norske forhold eller at manglende jobbtilbud for ektefelle var utslagsgivende for jobbavslaget. Andre opplyste dessuten at utilstrekkelige forskningsressurser eller de høye levekostnadene var utslagsgivende for at arbeidsgiveren mistet ønsket arbeidskraft.

3.2.3 Hindringer og fortrinn ved Norge og arbeidsmarkedet her

I tillegg til forhold ved arbeidsplassen, ble også arbeidsgiverne spurt om deres oppfatninger av formelle og uformelle hindringer for å rekruttere utenlandsk arbeidskraft uten tidligere tilknytning til Norge. Et flertall av arbeidsgiverne trakk frem immigrasjonsmyndighetene som en *formell hindring* (36 prosent i noen grad og 20 prosent i stor grad). Arbeidsmyndighetene ble også i noen grad ansett som en formell hindring blant 40 prosent av arbeidsgiverne. De fremste *uformelle hindringene* var jobbmuligheter for ektefelle (nevnt av 83 prosent), samt språklige barrierer (75 prosent). Sosiale og kulturelle forskjeller nevnes noe sjeldnere (rundt 70 prosent), sammen med klimatiske forhold (61 prosent) og lønnsforhold (48 prosent).

Tabell 6 *Hindringer og fortrinn ved Norge og arbeidsmarkedet her. Prosent.*

	Mindre attraktivt	Like attraktivt	Mer attraktivt	Totalt (N)
Demokratiske rettigheter		62	38	84
Velferdsordninger	1	35	64	83
Arbeidsmiljøene	4	73	24	85
Religionsutøvelse	6	81	13	80
Fagmiljøenes kompetanse	15	74	11	85
Innvandringsregler	25	65	10	79
Klimatiske forhold og natur	30	55	15	80
Søknad om oppholdstillatelse	35	60	5	78
Lønnsforholdene	42	44	14	84
Skatter og avgifter	54	42	4	79
Levekostnader	78	21	1	82

I Tabell 6 ser vi at det særlig var velferdsordningene og demokratiske rettigheter som ble trukket frem som fortrinn sammenlignet med konkurrentlandene på dette feltet. Vi ser for øvrig at

arbeidsmiljøene generelt ble regnet som attraktive, mens arbeidsgiverne oppfattet fagmiljøene som mer gjennomsnittlige sammenlignet med konkurrentlandene. På den andre siden mente arbeidsgiverne i undersøkelsen at levekostnadene, skatter og avgifter samt lønnsforholdene gjorde Norge mindre attraktivt enn konkurrentlandene.

3.2.4 Konkurrentland og virksomhetenes utenlandske ekspertise

Hvilke regioner og enkeltland oppgav så arbeidsgiverne som de sterkeste konkurrentene om utenlandsk ekspertise? Knapt halvparten av respondentene i undersøkelsen besvarte spørsmålet: *Hvilke land konkurrerer særlig Norge med innen din organisasjons arbeidsfelt for å tiltrekke seg utenlandsk høyt utdannet arbeidskraft?* De fleste av disse oppga gjerne to land, eventuelt regioner. Totalt ble 11 land og tre regioner nevnt. Blant de landene som ble nevnt hyppigst, finner vi USA (18), Sverige (12), Storbritannia/ UK (11), Tyskland (10) og Danmark (6). Frankrike, Nederland, Finland nevnes sjeldnere. Blant regionene finner vi Europa/ EU/EØS (10) og Norden/ Skandinavia (8). Til sammen gir dette et entydig bilde av at arbeidsgiverne i undersøkelsen i hovedsak oppfattet de vesteuropeiske landene, særlig de øvrige skandinaviske, i tillegg til USA som de viktigste landene en konkurrerer med om utenlandsk ekspertise.

4 Regler for innvilgelse av arbeids- og oppholdstillatelse til personer med høyere utdannelse fra utlandet

Det er fri flyt av personer og åpne arbeidsmarked i EØS-området, som Norge er en del av. Det betyr at det i prinsippet ikke er hindringer for bevegelser av personer innenfor området. Etter alt å dømme fungerer dette bra også i praksis.

For personer utenfor EØS-området er det i utgangspunktet ikke fritt frem å arbeide i Norge. Disse må søke om oppholds- og arbeidstillatelse, og feltet reguleres av Utlendingsforskriften. I løpet av de senere årene er det innført en rekke lettelsener i Forskriften som gjør det enklere for høyt utdannede utlendinger å få adgang til det norske arbeidsmarkedet.

Spesialistbestemmelsen

Fra 1. januar 2002 ble spesialistbestemmelsen forenklet og utvidet. I forbindelse med regelendringene ble det innført en årlig kvote for antall personer med fagutdanning eller med spesielle kvalifikasjoner som kan få arbeidstillatelse etter forenklet prosedyre. Kvoten ble i januar 2002 satt til 5000 personer per år.¹⁰ Innenfor kvoten ble det ikke lenger nødvendig å innhente en arbeidsmarkedsvurdering som peker på dårlig tilgjengelighet av tilsvarende arbeidskraft i det norske arbeidsmarkedet. Dermed ble behandling av søknader om arbeidstillatelse etter spesialistbestemmelsen betydelig enklere og raskere. Forskere med høyere utdanning faller inn under denne kategorien, såfremt de kan dokumentere sine kvalifikasjoner. Utover kravene til kvalifikasjoner, må søkere ha et jobbtillbud (et skjema må underskrives av arbeidsgiveren) som normalt må gjelde for minst ett år.¹¹ Etter innvilget arbeidstillatelse er den fagutdannede knyttet til et bestemt arbeid og arbeidssted, og kan i utgangspunktet ikke ta arbeid utenfor bedriften. Avhengig av om søkeren kommer fra visumfrie eller visumpliktige land, er det enkelte forskjeller i søknadsforholdet.

- I. Søkere fra visumfrie land *med arbeidstilbud* kan levere søknad om arbeidstillatelse via nærmeste norske utenlandsstasjon, eller reise til Norge og levere søknad til politiet.
- II. Søkere fra visumfrie land *uten arbeidstilbud* kan reise til Norge og søke om arbeid derfra. Dersom vedkommende får et arbeidstilbud, kan han/hun levere søknad om arbeidstillatelse til politiet.

¹⁰ Per primo november 2002 var antallet som hadde fått arbeidstillatelse i Norge under denne bestemmelsen anslagsvis 1500. Dette gir en pekepinn om hvor mange som benytter mulighetene til å komme til Norge som spesialist, og at kvoten er stor.

¹¹ Utlendingsdirektoratet har utarbeidet en instruktiv informasjonsbrosjyre som heter ”’Spesialistene’ – å jobbe i Norge som fagutdannet”.

III. Søkere fra visumpliktige land *med arbeidstilbud* kan søke om jobbsøkervisum (gyldig i 90 dager) eller foreløpig arbeidstillatelse (innvilges på opptil 2-3 dager) ved en norsk utenriksstasjon. Med jobbsøkervisum kan søkeren reise til Norge og søke om foreløpig arbeidstillatelse hos politiet. Dette gir tillatelse til at arbeidsforholdet kan påbegynnes, og tillatelsen varer helt til søknaden om arbeidstillatelse etter spesialistbestemmelsen er ferdigbehandlet. Alternativt kan søkeren vente i hjemlandet inntil søknaden er ferdigbehandlet fra Utlendingsdirektoratet (UDI), og påbegynne arbeidet etter innreise.

IV. Søkere fra visumpliktige land *uten arbeidstilbud* kan søke om jobbsøkervisum (gyldig i 90 dager). Om vedkommende finner arbeid i Norge i perioden, kan han/hun søke om foreløpig arbeidstillatelse hos politiet, begynne å arbeide, og deretter søke UDI om arbeidstillatelse etter spesialistbestemmelsen.

Karantenebestemmelsen

Tidligere var personer (særlig) fra utviklingsland som studerte i Norge pålagt å forlate Norge i minst 5 år etter avlagt eksamen. Dette gjaldt særlig dersom studiene var (del)finansierte av midler fra NORAD eller bistandsprogrammer. Bakgrunnen var at man ikke ville bidra til å utarme utviklingsland ytterligere ved å bidra til at verdifulle personer ikke returnerte til hjemlandene sine etter fullført utdanning. I 2000 ble karantenebestemmelsen opphevet, og personer som er utdannet i Norge (uansett finansieringskilde) kan nå søke arbeidstillatelse etter spesialistbestemmelsen.

Andre regler av betydning

For øvrig inneholder Utlendingsforskriften en paragraf (4a) som gir grunnlag til arbeidstillatelse for "forsker, stipendiat eller foreleser ved forskningsinstitutt eller utdanningsinstitusjon" i inntil 4 år. Opphold etter denne paragrafen danner ikke grunnlag for bosettingstillatelse. Søknad om arbeidstillatelse etter denne paragrafen er ikke hensiktsmessig så lenge spesialistbestemmelsen tillater innvilgelse innenfor en årlig kvote, og kvoten ikke er fylt.

Personer som mottar stipend fra Norges forskningsråd under stipendordninger forvaltet av seksjon for Internasjonale stipend (Kulturavtalene, samt en rekke bilaterale samarbeidsavtaler) får automatisk oppholdstillatelse (men ikke arbeidstillatelse) for studier og forskning. Dette gjelder studie- og forskningsopphold som overstiger 3 måneder for personer fra land uten visumplikt. Personer fra land med visumplikt må først søke visum gjennom nærmeste norske utenriksstasjon.

5 Eksempler på tiltak benyttet i utlandet: Returstipend, skatteordninger og EUs Marie Curie program for forskermobilitet

Man opplever en stadig sterkere internasjonal konkurranse på flere plan for å trekke til seg de mest kompetente forskerne. Her kan man skille mellom politikk som i hovedsak retter seg mot utenlandske forskere, og politikk som særlig retter seg mot nasjonale forskere, men som arbeider i utlandet.

Det er etter hvert blitt klart at en viktig grunn til at mange forskere ikke kommer hjem ikke bare er fordi vertslandets lønns- og arbeidsforhold er så mye bedre enn hjemlandet, men fordi man ofte opplever at det er vanskelig å få innpass i det hjemlige forskningssystemet. I en intervjuundersøkelse som ble gjort blant rundt 100 postdoktorer fra 10 EU-land var et tilbakevendende tema at institusjonelle og nasjonale forhold gjorde at erfaring fra utlandet var lite meritterende, og at nasjonale postdoktorer fra utlandet ofte følte at det ikke var mulig å finne arbeid i hjemlandet (European Commission 2001c). Overraskende ofte kom tilbakevendende postdoktorer tilbake til det forskningsmiljøet de hadde vært i før de dro til utlandet. Dette ble forklart av personlige bekjentskaper som gjorde dem i stand til å finne tilbake til en slik stilling, fordi disse måtte hjelpes inn i det hjemlige forskningssystemet etter utenlandsoppholdet.

I senere tid har det vært mye fokus på returstipend, og det har vært utformet relativt mange tiltak som retter seg mot å få tidligere utflyttede forskere tilbake. Av nasjonale tiltak nevner vi følgende:

- I Australia er det nylig etablert 25 årlige universitetsstipender (verdt 225.000 australske dollar per stykk) for å trekke australske toppforskere tilbake fra utlandet (European Commission 2001b).
- Canada har etablert "Canada Research Chairs' Program" (samlet finansiering på 1,4 milliard canadiske dollar) for å oppnå etablering av fremragende forskningsmiljøer, særlig ved å trekke de beste forskerne fra USA. Ordningen er åpen for både canadiske og andre statsborgere (European Commission 2001b).
- Storbritannia øremerket i 2000 4 millioner pund for å trekke hjem 50 forskere, særlig fra USA. Hver av dem skulle få opp i 100.000 pund i årlig inntekt. I tillegg ble det satt av en milliard pund til oppgradering av infrastruktur for å bedre forskningsforholdene (Urquhart 2000).
- I Italia ble det bestemt i 2002 at man ville finansiere 100 italienske topp-forskere for å komme tilbake til italienske universiteter fra utlandet. Også her var midlene fordelt dels

mellom oppgradering av mottaksuniversitetets forskningsinfrastruktur og forskerens forskningsaktivitet. For hver forsker får universitetene 75.000 euro, samt at det offentlige finansierer 90 prosent av vedkommendes forskning i en periode (Bennett 2003).

- I Frankrike har man nylig etablert 400 postdoktor-stillinger, med særlig ønske om å trekke tilbake de mange franske postdoktorene som har arbeidet i USA. Samtidig har store forskningsinstitutter, som CNRS og INSERM, endret stillingsstatus for forskere, slik at de ikke lenger er ”funksjonærer” (og lettere kan besettes av personer fra utlandet). Den franske ambassaden i Washington organiserer også hvert år en ”jobb-messe” i USA hvor franske bedrifter og forskningsinstitusjoner møter franske forskere, med over 1000 deltakere hvert år (Martin-Rovet 2002).
- I Sverige er det returstipender særlig innenfor medisin og teknologisk forskning, men det har vært forslag om å utvide ordningen også til andre fagområder (Ure 2002).
- I Hellas har returstipender vært benyttet for mange typer forskere (Ure 2002).
- I Østerrike er det et ”Erwin-Schrödinger-Rückkehrprogramm” som retter seg mot østerrikske postdoktorer under 35 år med minst to år utenlandsopphold (Ure 2002).

Belgia, Tyskland, Finland og Spania har også forskjellige returstipendordninger som vi ikke går nærmere inn på her (European Commission 2001b). I tillegg har EU flere returordninger innenfor Marie Curie programmet som vi beskriver nærmere nedenfor.

Det finnes også tiltak som benyttes i andre land for å tiltrekke seg høyt utdannet arbeidskraft, uansett opprinnelse. Et typisk virkemiddel er *skattelette* som brukes for å gi vedkommende et økonomisk incentiv for å ville komme. Det mest lukrative vi kjenner er et 5-års skatteamnesti som tilbys av provinsen Québec i Canada. Utenlandske forskere slipper skatt i inntil 5 år dersom de arbeider i bedrifter eller offentlige forskningsinstitutter.¹² Ellers har både Danmark og Sverige gunstige skatteordninger for utenlandsk høyt utdannet arbeidskraft. I Danmark er ”spesialister” avkrevd en inntektsskatt på 25 prosent i tre år. I Sverige beskattes ”spesialister” av 75 prosent av sin brutto inntekt, i tillegg til at disse kan anvende en del spesialfradrag, slik som reiser til hjemlandet for familien m.v. (Nerdrum 2001).

Mange land benytter også spesielle tiltak som letter byråkratiske rutiner knyttet til oppholdstillatelse for forskeren og hans/hennes familie. I Frankrike finnes det et spesielt forskervisum for personer utenfra EØS, som blant annet automatisk gir arbeidstillatelse for

¹² Informasjon formidlet av Dr. Paul Dufour, (Ministerial Assistant to the Secretary of State for Science, Research and Development) i forbindelse med et seminar arrangert av NIFU i Oslo den 5. mai 2001.

eventuell ektefelle (European Commission 2001a). Også i Norge er regelverket i senere år blitt liberalisert. Det står mer om dette i kapittel 4.

Til tross for at behovet for faktabasert kunnskap om omfanget og betydningen av forskermobilitet er stor, og til dels uavklart, har EUs forskningsinnsats altså i tiltakende grad rettet seg mot mobilitet og forflytting av forskere. Veksten i EUs budsjett til menneskelige ressurser og mobilitet fra det 5. til det 6. rammeprogrammet er på over 50 prosent, til nærmere 1,6 milliarder euro (European Commission 2003). Marie Curie programmet er betydelig utvidet i det nye rammeprogrammet og inneholder nå alle virkemidler som retter seg mot forskermobilitet. Det er flere endringer, selv om mye av det som allerede var i det 5. rammeprogrammet videreføres og utvides. Blant annet legges det opp til generelle ordninger for tilleggsstøtte for forskeres familier og flytteutgifter.

I det 6. rammeprogrammet er det tiltak innenfor følgende områder:

- Vertskaps-drevne tiltak: retter seg primært mot ”junior-forskere”, med tiltak for å fremme utdanningsnettverk, forskerstipend og flere former for utviklingsprogrammer for forskere fra de minst utviklede landene innenfor EU og kandidatlandene.
- Individ-drevne tiltak: retter seg mot ”senior-forskere” for å få forskeropphold både innenfor EU og utenfor EU (i det siste tilfelle er det en ”retur-fase” til Europa). Det er også et program for å tiltrekke seg topp-forskere fra land utenfor EU og kandidatlandene, også her med muligheter for en retur-del til hjemlandet etterpå.
- Tiltak for fremragende forskning: retter seg mot etablering av europeiske forskningsgrupper for lovende forskningsledere, og for å støtte forskere i verdensklassen for å utvikle forsknings- og utdanningsvirksomhet i Europa.

Mobilitetstiltakene i EU er utpreget ”bottom-up” og utover å understreke at man kan søke fra alle forskningsfelt som bidrar til EUs vitenskapelige og teknologiske objektiver, er det ikke lagt noen spesielle føringer. Likevel uttales det at tverrfaglige prosjekter eller prosjekter som bidrar til å føre akademia og næringslivet nærmere, vil bli ønsket særskilt velkomne. Det er også klart at kvalitetskravene som stilles til søknadene og kandidatene er meget høye, slik at disse mobilitets-tiltakene ikke bidrar til å holde ”kunstig liv” i forskere og prosjekter som ikke holder nødvendig vitenskapelig standard. For øvrig er stipendene mer fleksible enn tidligere, og det er eksempelvis ikke noen formell aldersgrense slik som i det 5. rammeprogrammet.