

En kalkyl över vilka löner som kan betalas över basanslagen.

Universitet och högskolor har kritiserats, inte minst från externa bidragsgivare, för att inte skapa transparenta, förutsägbara och rimligt trygga karriärsystem för lärare och forskare. Lärosätena har å sin sida hävdad att det inte är så lätt att skapa stabila karriärvägar då finansieringen av forskning till omkring 60 % utgörs av projektfinansierad kontraktbunden forskning. Det har på det hela taget saknats statistiskt underlag för diskussionen eftersom ingen statistik över personalkostnader fördelad på anställningskategorier finns tillgänglig för redovisningsområdet forskning. Det går emellertid att skatta fördelningen utifrån SCB:s forskningsstatistik och utifrån sådana uppskattningar bedöma lärosätenas möjligheter att ta ansvar för ett karriärsystem.

Kalkylprincip och antaganden

Antal helårsanställda vid universitet och högskolor uppdelad på anställningskategorier hämtas från UKÄ:s statistik för år 2012. Andelen forskning och forskarutbildning hämtas från SCB:s forskningsstatistik (SM ... , som avser år 2011) också den fördelad på anställningskategorier, även om indelningen skiljer sig en del. I SCB:s indelning av arbetstid finns en ganska stor post ”övrig verksamhet” och den antas i kalkylen fördela sig mellan utbildning och forskning/forskarutbildning i samma proportion som dessa verksamheter förhåller sig till varandra inom respektive anställningskategori. Antalet helårsanställda inom forskning/forskarutbildning per anställningskategori beräknas sedan genom multiplikation.

Kostnaden för forskning per anställningskategori beräknas genom att multiplicera helårsanställda med SCB:s medellöner samt en antagen lönebikostnad om 50 %. Summan av dessa löner kan sedan kontrolleras mot totala personalkostnaden för redovisningsområdet forskning/forskarutbildning i UKÄ:s statistik.

Fördelning mellan basanslag och externa medel för forskning hämtas från UKÄ:s statistik. Huvudantagandet är att den sk SUHF-modellen gäller såväl basanslag som externa medel så att relationen mellan personalkostnader och övriga kostnader är lika stora för de olika inkomstslagen. I statistiken hanteras ALF-medel som en särskild post och dess användning framgår inte utan hanteras som en egen kostnadspost, vilket tillför en del osäkerhet. I kalkylen antas helt enkelt att dessa medel försvinner in till landstingen och inte påverkar lärosätenas ekonomi och anställningar.

Antal anställda och lönekostnad

SCB:s indelning av anställningar överensstämmer inte med UKÄ:s, varför totalantalet forskningsingenjörer/laboratoriebiträden och totalantalet forskningsassistenter har beräknats utifrån antalet FoU-årsverken och den genomsnittliga FoU andelen i SCB:s statistik. Administrativ, teknisk och bibliotekspersonal har slagits samman till teknisk och administrativ personal och från denna summa har forskningsingenjörer/laboratoriebiträden och forskningsassistenter subtraherats.

SCB delar in arbetstiden i forskning och utveckling, forskarutbildning, utbildning på grundnivå och övrigt. Den del av arbetstiden som definieras som övrigt är signifikant för samtliga anställningskategorier och mycket hög för vissa (teknisk och administrativ personal anger att 80% av arbetstiden är övrig verksamhet). Här görs antagandet att övrig tid kan hänföras till redovisningsområde i samma proportion som FoU och forskarutbildning förhåller sig till utbildning på grundläggande nivå.

Med dessa beräkningar och utifrån en skattning av årskostnaden per anställningskategori kan lönekostnaden för respektive anställningskategoris verksamhet inom forskning och forskarutbildning uppskattas.

Tabell 1. Antal heltider totalt och inom forskning/forskarutbildning samt lönekostnad.

	Antal anställningar	Antal inom Fo/ fouth	Årskostnad/ans tällning MKr	Lönekost-nad Fo/fouth MKr
Prof	4 914	3 703	1,02	3 765
lekt	7 758	3 355	0,81	2 725
annan	1 969	1 756	0,66	1 164
Merit	2 918	2 544	0,78	1 982
Dokt	9 909	8 685	0,50	4 354
Adjunkt	5 364	894	0,63	563
Foing/labbitr	3 910	3 498	0,50	1 754
Forskningsass	1 047	953	0,50	478
övr adm o tekn	16 176	6 470	0,50	3 244
	53 963	31 859		20 028

Summan av lönekostnader kalkylerade på det här sättet blir ungefär 20 miljarder kronor för forskning och forskarutbildning, vilket kan jämföras med summan av personalkostnader för forskning och forskarutbildning och uppdragsforskning som i UKÄ:s statistik uppgår till ungefär 21,5 miljarder. Utöver lönekostnaderna inkluderar personalkostnaderna en del ytterligare kostnader, vilka kan antas utgöra c:a 5% av totala personalkostnaden. Dras dessa av är uppskattningen av lönekostnaderna i tabell 1 98% av lönekostnaden beräknad från faktiska personalkostnader, vilket måste betraktas som en god överensstämmelse.

Fördelning av personalkostnader mellan anslagsmedel och externa medel.

På nationell nivå saknas statistik över hur kostnader fördelas mellan olika intäktsslag, så hur stor andel av anslagen som kan användas för personalkostnader måste uppskattas. Lärosätena har infört en redovisningsmodell, SUHF-modellen, som förbättrat uppskattningen av full kostnadstäckning. Den innebär också att fördelningen av kostnadslag kan förväntas bli mer lika mellan anslagsfinansierad och externfinansierad forskning och det torde inte vara ett orimligt antagande att personalkostnadsandelen är densamma för de två finansieringsformerna.

De lönekostnader som kan finansieras av basanslagen för forskning blir då ungefär 8,9 miljarder kronor från beräkningen $(\text{statsanslag-ALF}) \cdot \text{personalkostnadsandel} [0,66] \cdot \text{lönedel av personalkostnad} [0,95]$.

Vilka anställningar bör finansieras med statsanslag? Underlag för en kalkyl.

Hur forskningsdelen av anställningar ska finansieras är inte självklart. Finansieringsförslagen nedan är inte att betrakta som ett förslag utan som en kalkylmodell som gör det möjligt att resonera kring externfinansieringsandelens effekter på lärosätenas möjligheter att ta ansvar för lärar/forskarkarriären och den långsiktiga strategiska utvecklingen.

Anställningar som professor är en slutanställning i en forskarkarriär. Anställningarnas inriktning utgör det kanske viktigaste strategiska instrumentet för lärosätena och de ger möjlighet till att rekrytera och

behålla excellenta forskare och lärare. I stort sett samtliga anställningar som professor bör således finansieras över medel som lärosätena förfogar över, dvs basanslag.

Lektorer befordras i ganska hög grad till professorer och även de som inte befordras kan i stor utsträckning förväntas behålla sin anställning fram till pension. Även denna anställning utgör således ett långsiktigt och strategiskt viktigt åtagande för lärosätena och bör vara finansierad med anslag.

Meriteringsanställningarna är också strategiskt viktiga men inslaget av externfinansiering är relativt högt och har så varit under lång tid. I statistiken ingår postdoc i meriteringsanställningar och dessa anställningar är och kommer sannolikt att förbli kopplade till forskningsprojekt och externfinansierade. Forskarassistent/biträdande lektor eller motsvarande är tydligare kopplade till en fortsatt karriär inom lärosätet och rimligen bör ett lärosäte kunna finansiera så många anställningar som krävs för att fylla rekryteringsbehovet av lektorer och professorer (detta innebär självklart inte samtliga förväntas stanna vid lärosätet).

Dimensioneringen av forskarutbildningen är i hög grad en politisk fråga eftersom huvuddelen av de examinerade kommer att arbeta utanför högskolesektorn men doktorander är också viktiga forskningsutförare som i hög grad finansieras med externa medel. Forskarutbildningen är en omistlig del av akademien men det är inte enkelt att få fram principer för hur finansieringen bör se ut. Det minimala antalet som statsanslaget bör finansiera torde vara sådant att det räcker för att försörja sektorn med lärare/forskare.

Forskare och andra inom gruppen annan forskande personal är idag och bör fortsatt vara externfinansierade. Rimligen bör gruppen minska till förmån för anställningar inom lärar/forskarkarriären.

Adjunktens forskning utgör en mycket liten del av lönekostnaderna för forskning och spelar alltså inte så stor roll för finansieringsresonemangen. Här antas 75% vara anslagsfinansierade.

Stödpersonal för den direkta forskningsverksamheten (forskningsingenjörer, biomedicinska analytiker, forskningsassistenter osv) antas här vara helt externfinansierade, dvs lärare/forskare antas finansiera sitt eget stöd.

Administration är nödvändig för att kunna driva verksamhet och här antas att 40% av de administratörer och tekniker som är verksamma inom redovisningsområdena forskning/forskarutbildning och uppdragsforskning finansieras av anslag.

Hur stor andel av lönekostnaden kan täckas?

Om utgångspunkten är att det nuvarande antalet heltidsekvivalenter för lektorer och professorers forskning är den nivå som eftersträvas och att personalsituationen är i jämvikt kan antalet heltidsekvivalenter för meriteringsanställningars och doktoranders forskning beräknas utifrån medelanställningstiden för de olika kategorierna. I en sådan kalkyl bör man dock utgå ifrån att inte varje doktorand blir professor/lektor och här har antagits att det finns ett femtioprocentigt bortfall vid övergången från doktorand till meriteringsanställning och från meriteringsanställning till lektor/professor.

Tabell 2 visar hur antagandena slår i förhållande till nuvarande fördelning av anställningar inom forskning och forskarutbildning. Tabellen visar också att för att lärosätena ska kunna finansiera lektorer och professorer, i rimlig mån kunna finansiera återväxten och hålla med ett någorlunda administrativt stöd behövs ungefär 11 miljarder kronor till lönekostnader. Detta belopp ska jämföras med de 8,9 miljarder som beräknats ovan.

Tabell 2. Anställningar som finansieras av anslag enligt antaganden ovan. Heltidsekvivalenter och kostnad MKr.

	Från Tabell 1		Kalkyl statsanslag		Ofinansierade
	Antal	Kostnad	Antal	Kostnad	
prof	3 703	3 765	3 703	3 765	0
lekt	3 355	2 725	3 355	2 725	0
annan	1 756	1 164	0	0	1 756
Merit	2 544	1 982	2 058	1 604	486
Dokt	8 685	4 354	2 353	1 179	6 333
Adjunkt	894	422	670	422	223
Foing/labbitr	3 498	1 754	0	0	3 498
Forskningsass övr adm o tekn	953	478	0	0	953
Summa	31 859	19 887	14 727	10 993	17 132

Det saknas alltså ungefär 2 miljarder kronor för att lärosätena ska kunna ta fullt ansvar för en forskar-/lärar-/lärokarriär och då förutsätts att all laboratoriepersonal finansieras med externa medel. Med de antaganden som använts här är det alltså fullkomligt omöjligt för lärosätena att ta fullt ansvar för en lärar-/forskarkarriär.

Det går naturligtvis att invända mot kalkylen men huvudsakligen torde förändringar leda till att skillnaden mellan anslag och behov blir större. Det vore t ex inte orimligt att anta att anslagens andel av driftskostnaderna borde vara betydligt mindre än 40% men det är också orimligt att anta att all laboratoriepersonal externfinansieras. Antas att anslagen betalar 20% av både laboratoriepersonal och drift minskar bristen med 800 miljoner kronor. Å andra sidan tar inte kalkylen hänsyn till övergången mellan postdoc och forskarassistent/biträdande lektor, vilken skulle fördubbla antalet doktorander finansierade över anslag och också öka antalet meriteringsanställningar så att bristen i statsanslaget ökar med ungefär 1,7 miljarder.

Självklart är kalkylen kraftigt förenklad och möjligen kan man t ex finna former för en viss externfinansiering av lektorer och professorer men resultatet är ändå robust.

Externfinansieringsandelen av forskningen är för stor för att lärosätena ska kunna ta fullt ansvar för forskare/lärares karriär.

Kalkylen pekar också på att diskussionen om finansieringsformer inte bara bör handla om hur medlen fördelas utan också vad de kan användas till. Vetenskapsrådet vill att lärosätena ska förbättra stödet för sina forskare, vilket torde innebära att mer labpersonal, en större andel av driften och mer av administrationen ska finansieras via statsanslag. Frågan blir då vad VR ska finansiera?

Ulf Heyman

Seniorrådgivare, Uppsala universitet.