

**Lars Nerdrum, Inge Ramberg og Bo Sarpebakken**

**Inngående forskermobilitet til Norge**

Omfang og erfaringer

NIFU skriftserie nr. 10/2003

NIFU – Norsk institutt for studier  
av forskning og utdanning  
Hegdehaugsveien 31  
0352 Oslo

ISSN 0808-4572



## Forord

Det er økende interesse rundt forhold som påvirker kvalitet i forskningen. I denne sammenhengen inngår også tilgangen på utenlandske forskere i det norske forskningssystemet. Dette notatet er skrevet i forbindelse med et prosjekt NIFU har utført på oppdrag fra Norges forskningsråd for å øke kunnskapen om omfanget av utenlandske forskere i det norske forskningssystemet. Resultatene er fremkommet ved en kobling av data fra Statistisk sentralbyrå (SSB) med NIFUs forskerpersonalregister i tillegg til en separat spørreskjemaundersøkelse blant utlendinger med høy utdanning i Norge. Studien baserer seg derfor på et datamateriale som er det første av sitt slag i Norge, og resultatene vil følgelig betraktelig styrke faktagrunnlaget for spørsmål vedrørende personer med utenlandsk opprinnelse i det norske forskningssystemet.

Oslo, juni 2003

Petter Aasen  
Direktør

Lars Nerdrum  
Forskningsleder



# Innhold

<b>1</b>	<b>Innledning</b> .....	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Datakilder for studier av forskermobilitet</b> .....	<b>8</b>
	2.1 Registerkoblingen gir nye muligheter .....	8
	2.1.1 Datamateriale .....	8
	2.1.2 Frafall .....	8
	2.2 Om spørreskjemaundersøkelsen og utvalget.....	10
<b>3</b>	<b>Personer med utenlandsk landbakgrunn i det norske forskningssystemet</b> .....	<b>12</b>
	3.1 Utviklingen i perioden 1991-2001.....	12
	3.2 Utenlandske forskere i Norge per 2001 .....	13
<b>4</b>	<b>Utenlandske forskeres mobilitetsmønstre</b> .....	<b>21</b>
	4.1 Mobilitet i 10-årsperioden 1991-2001 .....	21
	4.2 Mobilitet i perioden 1997-2001 .....	23
<b>5</b>	<b>Faktorer som påvirker utenlandske forskere å ville komme til Norge</b> .....	<b>26</b>
	5.1 Forhold som påvirket avgjørelsen om å komme til Norge .....	26
	5.2 Den viktigste grunnen til å flytte til Norge .....	27
	5.3 Grunner til å fortsette å bo i Norge .....	28
	5.4 Kronologien i arbeids- og boforholdet i Norge .....	28
	5.5 Norges attraktivitet i forhold til konkurrerende land .....	29
	5.6 Hjelp til etablering i Norge .....	32
<b>6</b>	<b>Faktorer som hindrer utenlandske forskere å ville komme til Norge</b> .....	<b>34</b>
	6.1 Formelle hindringer .....	35
	6.2 Uformelle hindringer .....	36
<b>7</b>	<b>Hvordan påvirke utenlandske forskeres tilbøyelighet til å arbeide i Norge?</b> .....	<b>38</b>
	7.1 Vurdering av Norges attraktivitet på utenlandske forskere .....	38
	7.2 Politikkområder som berører Norges attraktivitet overfor utenlandske forskere .	39
	<b>Referanser</b> .....	<b>41</b>
<b>Vedlegg 1</b>	<b>Spørreskjemaet</b> .....	<b>43</b>
<b>Vedlegg 2</b>	<b>Tabeller og figurer</b> .....	<b>49</b>



# 1 Innledning

Dette notatet er resultatet av et prosjekt, finansiert av Norges forskningsråd, som søker å bidra med ny og bedre statistikk og kunnskap vedrørende inngående forskermobilitet. Gjennom en kobling av opplysninger om blant annet fødested, statsborgerskap og eventuelt tidligere statsborgerskap fra SSBs personstatistikk med data fra NIFUs forskerpersonalregister, kan vi nå for første gang belyse dette temaet på en presis måte.

NIFUs forskerpersonalregister omfatter alle forskere og faglige ansatte ved alle enheter i universitets- og høyskolesektoren (UoH) og i instituttsektoren. Siden registeret oppdateres med en rekke opplysninger annet hvert år, vil forhold vedrørende antall, bevegelser og kjennetegn ved personene kunne beskrives meget godt. Begrensningen ligger i at forskere som arbeider i næringslivet ikke inngår i registeret. Forskere i næringslivet inngår derfor bare i analysen av data fra spørreskjemaundersøkelsen.

Mer kvalitative forhold gir registerdata derimot ingen svar på. Forhold vedrørende årsaker, motivasjoner, erfaringer og tilfredshet ved en utlendings forskningsopphold i Norge kan ikke belyses annet enn gjennom spesielle undersøkelser. Vi har derfor gjennomført en spørreskjemaundersøkelse blant et tilfeldig utvalg personer som hadde utenlandsk opprinnelse (født i utlandet av utenlandske foreldre) med utdanning på doktorgradsnivå (på alle fagområder) i tillegg til høyere grads kandidater innen teknologi og realfag. Respondentene besvarte spørsmål om blant annet hvorfor de flyttet fra sitt tidligere hjemland, hvorfor de valgte Norge, og deres oppfatninger om en rekke forhold med relevans for innflyttingen, arbeidsmarkedet og mer generelle sosiale og kulturelle forhold i Norge. De ble også bedt om å vurdere betydningen av flere formelle og uformelle hindringer og muligheter som kjennetegner det norske systemet.

Rapporten presenterer de viktigste funnene fra disse to undersøkelsene. Vi kommenterer også materialet til en viss grad, samt diskuterer enkelte policy-relevante tema som kan knyttes til funnene.

## **2 Datakilder for studier av forskermobilitet**

### **2.1 Registerkoblingen gir nye muligheter**

#### **2.1.1 Datamateriale**

Datakildene for rapporten er NIFUs forskerpersonalregister og opplysninger fra Statistisk sentralbyrås (SSB) personstatistikk.

Forskerpersonalregisteret inneholder individdata om alt vitenskapelig, faglig og høyere administrativt personale ved universiteter, vitenskapelige og statlige høyskoler, samt for instituttsektoren. For instituttsektoren dekker registeret forskere ved forskningsinstitutter og de aller fleste andre institusjoner der FoU utgjør en del av virksomheten. Registeret omfatter ikke FoU-personalet sysselsatt i næringslivet. Registeret oppdateres hvert annet år, i hovedsak ved at det innhentes informasjon direkte fra de forskningsutførende enhetene. Forskerpersonalregisteret inneholder opplysninger relatert til den enkeltes utdanning, stilling og arbeidssted, i tillegg til basisvariable som kjønn og alder som avledes av fødselsnummeret.

Data fra forskerpersonalregisteret for årene 1991, 1997, 1999 og 2001 er koblet mot SSBs personstatistikk per 31. desember 2001. For å sikre en mest mulig fleksibel bruk av dataene er alle personer i de gjeldende år og alle variabler fra forskerpersonalregisteret tatt med i koblingen. De mest sentrale variablene som er hentet fra befolkningsregisteret omfatter nåværende statsborgerskap, første registrerte statsborgerskap, dato for statsborgerskap, fødeland og første oppholdsdato i Norge. Blant øvrige variabler som er med kan nevnes mors og fars fødeland, innvandringskategori, innvandringsgrunn, tilflyttingsland og utvandringdato. Dekningsgraden for noen av variablene fra befolkningsregisteret er relativt lav, noe som begrenser analysemulighetene for en del variabler. Spesielt gjelder dette opplysninger knyttet til utflytting.

#### **2.1.2 Frafall**

Koblingen mellom registrene er foretatt via fødselsnummer. I denne forbindelse er det naturlig å se noe nærmere på personer i forskerpersonalregisteret med ukjent fødselsnummer. Disse personene er ekskludert fra den koblede filen, og dette frafallet kan ha en viss betydning for analysene da det er naturlig å tro at personer med utenlandsk bakgrunn er overrepresentert i denne gruppen.

Populasjonen fra forskerpersonalregisteret som ble sendt SSB for kobling omfattet 38 922 personer med gyldig fødselsnummer. 748 forekomster ble utelatt grunnet manglende opplysninger om fødselsnummer. Med andre ord er i underkant av 2 prosent av populasjonen ikke med i datamaterialet som ligger til grunn for rapportens analyser.

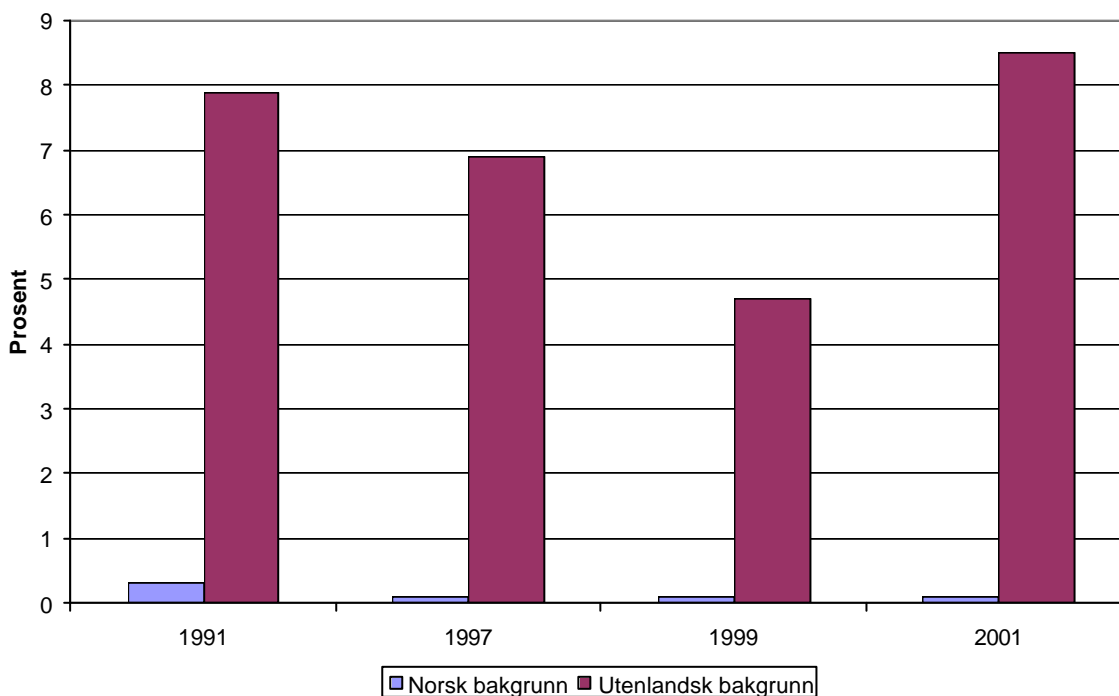


En manuell gjennomgang av antatt landbakgrunn er gjort for de personer som ble utelatt fra registerkoblingen. Vurderingen er i første rekke basert på navneopplysninger og til en viss grad av utdanningsopplysninger. Basert på denne gjennomgangen kan vi beskrive frafallet noe nærmere. Av det samlede frafallet står personer med utenlandsk bakgrunn for nærmere 90 prosent. Nordiske land utgjør om lag 35 prosent og verden for øvrig nær 55 prosent.

Vi konsentrerer oss i denne omgang om frafallet av personer med hovedstilling, definert som de som har en stillingsprosent på over 40 prosent. Dette kriteriet er lagt til grunn for analysene i rapporten. Forekomster av personer med ukjent fødselsnummer er for øvrig betydelig større blant de som kun er registrert i bistilling.

Antall personer med ukjent fødselsnummer i forskerpersonalregisteret varierer noe fra år til år. Antallet var lavest i 1999 (124 personer) og høyest i 2001 (237 personer). Sett i relasjon til det totale antall personer ligger frafallet hvert år rett i over- eller underkant av 1 prosent.

**Figur 1** *Frafall av personer i vitenskapelig eller faglig hovedstilling i årene 1991-2001 etter antatt landbakgrunn, som prosentandel av populasjonen som ble koblet.*



Personer med utenlandsk landbakgrunn (dvs. som har eller har hatt utenlandsk statsborgerskap) er betydelig overrepresentert i frafallet i samtlige årganger, og overrepresentasjonen øker suksessivt fra 1991 (70 prosent) og fram mot 2001 (93 prosent). Sett i relasjon til de registrerte forekomster av personer med utenlandsk bakgrunn varierer frafallet noe mellom årgangene. Dette er vist i figur 1. Det relative frafallet blant utlendinger er lavest i 1999 (4,7 prosent) og høyest i 2001 (8,5 prosent). Ved tolkning av rapportens resultater presiserer vi at de reelle tallene for personer med utenlandsk bakgrunn trolig vil ligge tilsvarende høyere enn det som fremgår i de enkelte analysene.

Mer detaljerte tabeller som viser frafallet innen hver årgang fordelt på sektor og antatt landbakgrunn er vist i Vedlegg 2 (tabellene V1-V4).

## 2.2 Om spørreskjemaundersøkelsen og utvalget

Som tidligere nevnt ønsket vi å kartlegge erfaringene til utenlandsk ekspertise i det norske arbeidsmarkedet. Undersøkelsen er primært rettet mot forskere, men også andre utenlandske høyt utdannede personer er interessante i denne sammenheng. OECD bruker for øvrig en ”vid” definisjon for forskningskompetente personer ved å regne med både personer som arbeider i forskerstillinger og som har utdanning på høyere nivå (jf. Canberra manualen 1995). De norske offentlige registrene inneholder imidlertid ikke opplysninger om stillinger som er presise nok til at vi kan få en oversikt over hvilke arbeidstakere som er involvert i forskning sett for arbeidsmarkedet som helhet. Forskerpersonalregisteret omfatter som tidligere nevnt bare UoH-sektoren og instituttsektoren. Vi har derfor fokusert på personer som har utdanning på høyere nivå for å fange opp personer med forskningskompetanse i det norske arbeidsmarkedet som helhet.

I spørreskjemaundersøkelsen ønsket vi å fange opp personer som ikke bare hadde forskerstillinger. Vi ba Statistisk sentralbyrå (SSB) trekke et utvalg av 400 personer fra personstatistikken ut fra utdanning som sentralt utvalgs-kriterium. SSB sendte deretter ut spørreskjemaet som vi lagde spesielt for denne undersøkelsen (se vedlegg).

I SSB-registeret Befolkningens høyeste utdanning (BHU) var det per 1.1.2000 registrert 4.218 personer som *både* var førstegenerasjons innvandrere (født med utenlandsk statsborgerskap i utlandet av utenlandske foreldre) og med høyeste utdanning på enten doktorgradsnivå (alle fagområder) eller tilsvarende siv.ing., cand.real. eller cand.scient. I underkant av 2.900 av disse personene hadde høyeste utdanning på doktorgradsnivå, i underkant av 750 var tilsvarende siv.ing., mens i overkant av 600 hadde realistutdanning på nivå med tilsvarende norsk hovedfag.

Utvalget ble trukket tilfeldig blant disse personene. Alder eller arbeidsmarkedsstatus var ikke utvalgs-kriterier. Følgelig ble også alderspensjonister og personer uten arbeid trukket ut. Mange av disse har avstått fra å svare fordi de ikke lenger var i arbeid og følte at spørsmålene ikke lenger var relevante. Personer født av norske foreldre i utlandet, og som innvandret før 1955, kan dessverre ikke skilles fra personer født i utlandet av utenlandske foreldre. Vi fikk tilbakemelding fra 14 utenlandsfødte nordmenn fra denne gruppen som vi har tatt ut av undersøkelsen. Det er formodentlig flere personer i samme gruppe blant dem som ikke har svart. Flere respondenter som innvandret i 1950- og 1960-årene (særlig fra Øst-Europa), følte dessuten at de heller ikke kunne bidra med relevante opplysninger, og ønsket derfor ikke å delta.

Etter én purring sitter vi igjen med 212 svar som kan benyttes. Dette er en svarprosent på 56,3 når vi regner i forhold til 380 respondenter med relevant utdanningsprofil i forhold til

utvalgskriteriene. Dette er tilfredsstillende siden formålet med spørreskjemaundersøkelsen primært var å kartlegge aktuelle hindringer for utenlandsk ekspertise på det norske arbeidsmarkedet (på oppdrag for utvalget Inngående forskermobilitet, nedsatt av Norges forskningsråd i 2002). Dessuten forventer vi at personene i utvalget vil ha lavere svartilbøyelighet enn norske innbyggere i utvalgsundersøkelser generelt siden de oftere har vanskeligheter med å lese og skrive norsk. Respondentene fikk derfor tilbud om å fylle ut et spørreskjema på engelsk eller telefonintervju på engelsk eller fransk (noe som rundt ti respondenter valgte). Noe av frafallet skyldes videre at flere av de utvalgte personene befant seg utenlands og derfor ikke rakk å svare innen tidsfristen.

Til gjengjeld mottok vi svar fra mange entusiastiske respondenter. Hele 90 personer ønsket å motta innbydelse for å delta i en workshop som Forskningsrådets utvalg Inngående forskermobilitet ønsket å arrangere for å utdype svarene. Mange brukte dessuten skjemaets åpne svarmuligheter til å formidle sine meninger og inntrykk av det norske forskningssystemet og samfunnet.

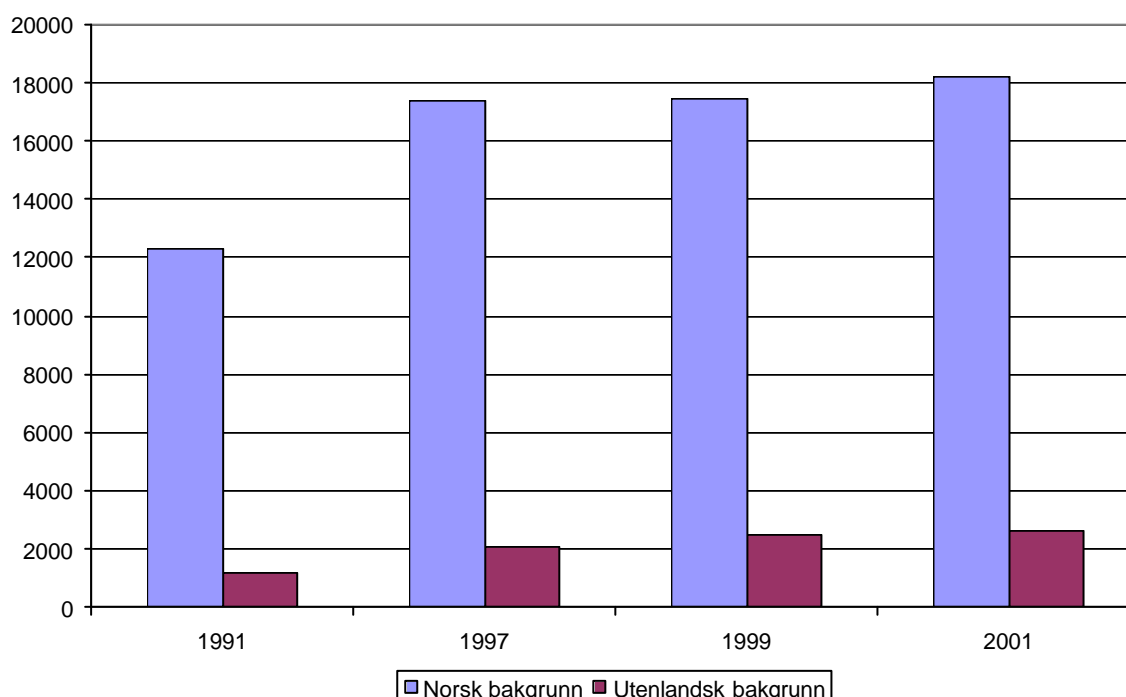
### 3 Personer med utenlandsk landbakgrunn i det norske forskningssystemet

For å gi et mest mulig dekkende bilde av innflyten av personer med utenlandsk bakgrunn til det norske forskningssystemet er personenes første registrerte statsborgerskap lagt til grunn. En del personer vil etter mangeårig opphold i Norge i dag ha norsk statsborgerskap. I rapporten omtaler vi personer med utenlandsk bakgrunn gjerne som ”utenlandske” eller ”utlendinger” for å oppnå språklig variasjon og for å lette fremstillingen.

#### 3.1 Utviklingen i perioden 1991-2001

Antall forskere med utenlandsk bakgrunn har økt betydelig gjennom den siste 10-årsperioden. Figur 2 viser at mens utlendingene i 1991 utgjorde om lag 1200 personer er antallet mer enn fordoblet 10 år senere. Utlendingenes relative andel av forskerpopulasjonen har økt fra under 9 prosent i 1991 til 12,5 prosent i 2001.

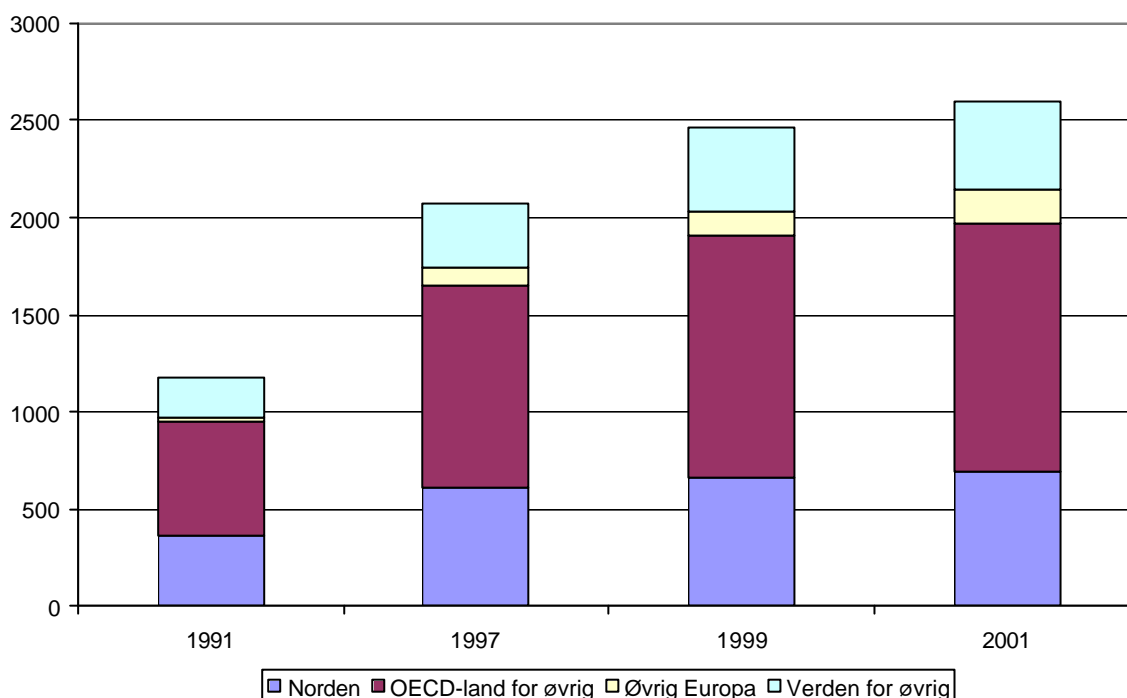
**Figur 2** *Antall personer i vitenskapelige/faglige hovedstillinger i universitets- og høyskolesektoren og instituttsektoren i 1991-2001 etter norsk og utenlandsk landbakgrunn (første registrerte statsborgerskap).*



Utenlandske forskeres landbakgrunn i perioden 1991-2001 er vist i figur 3. Innslaget av forskere med bakgrunn fra OECD-land utenom Norden har i hele perioden utgjort om lag halvparten av utenlandspopulasjonen. Andelen utlendinger med U-landsbakgrunn (kategorien *verden for øvrig*) har også vært stabil i perioden. Relativt sett er innslaget av forskere fra Norden gått noe ned, fra vel 31 prosent i 1991 til 27 prosent i 2001.

Tilsvarende økning har skjedd for den minste gruppen av utlendinger; forskere med bakgrunn fra europeiske land utenfor OECD-området, i hovedsak land i Øst-Europa. Antall forskere med bakgrunn fra disse landene er syv ganger større i 2001 sammenlignet med 1991.

**Figur 3** Antall personer med utenlandsk bakgrunn (første registrerte statsborgerskap) i vitenskapelige/faglige hovedstillinger i universitets- og høgskolesektoren og instituttsektoren i 1991-2001 etter opprinnelsesregion.

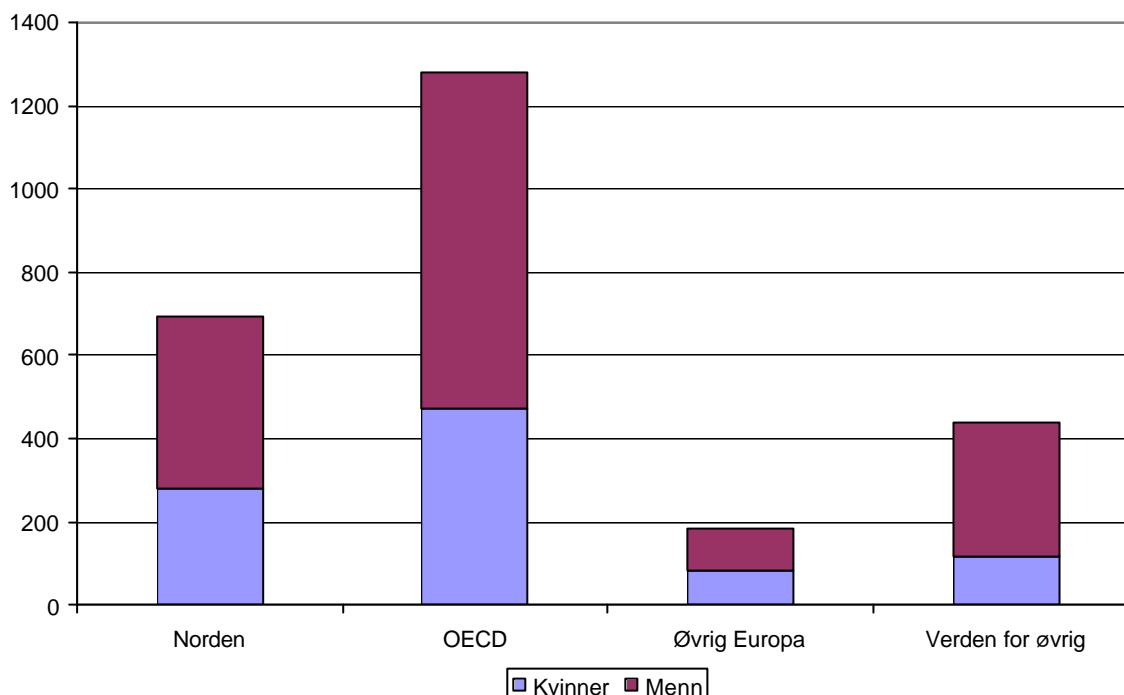


### 3.2 Utenlandske forskere i Norge per 2001

Registerdataene viser at det i 2001 var om lag 2600 personer med utenlandsk opprinnelse og høyere utdanning som deltok i FoU-arbeid i universitets- og høgskolesektoren og i instituttsektoren. Inkludert frafall som følge av manglende personnummer (jf. avsnitt 2.1) er det grunn til å tro at det reelle antallet er i størrelsesorden 2800 personer. I tillegg kommer forskere ansatt i næringslivet som ikke omfattes av denne kartleggingen, samt utlendinger ansatt i bistillinger, dvs. personer med mindre enn 40 prosent stilling ved en av forskningsinstitusjonene.

Figur 4 viser det utenlandske FoU-personalet i 2001 fordelt på region og kjønn. Vi ser at det var særlig mange forskere fra Norden og de øvrige OECD-landene. Nær 1300 personer eller halvparten av innvandrerne hadde bakgrunn fra OECD-land utenfor Norden. Om lag 700 personer eller hver fjerde utenlandsforsker kom fra Norden, mens noe under 200 personer hadde annen europeisk bakgrunn. Godt og vel 400 forskere eller 17 prosent hadde bakgrunn fra verden for øvrig.

**Figur 4** Antall personer med utenlandsk bakgrunn (første registrerte statsborgerskap) i vitenskapelige/faglige hovedstillinger i universitets- og høyskolesektoren og instituttsektoren i 2001 etter opprinnelsesregion og kjønn.

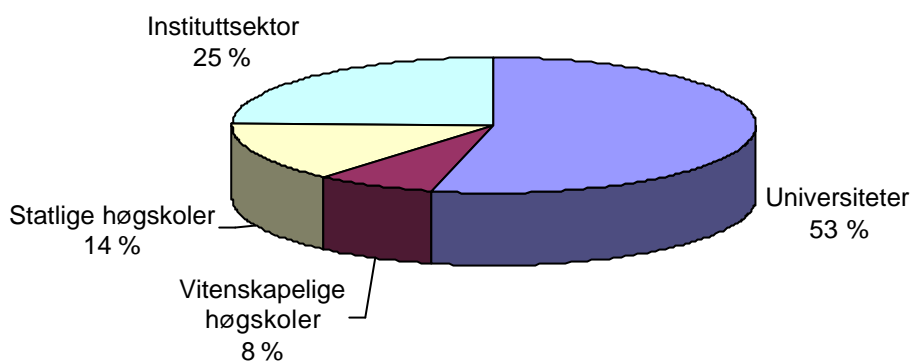


I tabellvedlegget finnes en mer detaljert oversikt som viser forskernes opprinnelsesland basert på første statsborgerskap (tabell V5). I alt er personer fra nærmere 100 nasjoner representert blant det UoH-utdannede FoU-personale i Norge i 2001. Personer med svensk opprinnelse er den største gruppen med 322 personer, fulgt av Tyskland, Danmark, Storbritannia og USA, der antallet ligger mellom 200-300 personer fra hver nasjon. Når det gjelder personer med bakgrunn fra ikke-vestlige land er Kina, Russland og Iran de største leverandørlandene med henholdsvis 99, 76 og 50 personer.

950 av forskerne med utenlandsk bakgrunn er kvinner (37 prosent). Samlet ligger dermed kvinnerepresentasjonen for de med utenlandsk bakgrunn 3 prosentpoeng høyere enn for forskere med norsk bakgrunn. Kvinner er dårligere representert blant forskere med bakgrunn fra *verden for øvrig* (26 prosent) enn blant forskere med annen landbakgrunn. Blant forskere fra Norden og øvrige OECD-land er kvinneandelene henholdsvis 40 og 37 prosent, mens den i gruppen av forskere med annen europeisk bakgrunn er hele 45 prosent.

I figur 5 vises i hvilke sektorer forskere med utenlandsk bakgrunn arbeidet i 2001. Nær 1400 personer eller godt over halvparten av utlendingene var ansatt ved universitetene. 25 prosent av forskerne med utenlandsk bakgrunn var sysselsatt i instituttsektoren, mens statlige høyskoler og vitenskapelige høyskoler var arbeidsgivere for henholdsvis 14 og 8 prosent av den utenlandske arbeidsstyrken.

**Figur 5** *Personer med utenlandsk bakgrunn (første registrerte statsborgerskap) i vitenskapelige/faglige hovedstillinger i universitets- og høgskolesektoren og instituttsektoren i 2001 etter arbeidssektor. Prosent, N=2593.*



Tabell 1 viser det vitenskapelige/faglige personalet i UoH- og instituttsektoren med utenlandsk opprinnelse etter arbeidssektor og landbakgrunn i 2001. Nær 2600 personer hadde utenlandsk opprinnelse. Av disse var nærmere 500 personer registrert i SSBs registre som norske statsborgere per 2001, men hadde altså hatt et annet statsborgerskap tidligere. Sett i forhold til samlet FoU-personale hadde universitetene den høyeste andelen av personer i vitenskapelige/faglige stillinger med utenlandsk opprinnelse med vel 16 prosent, mens de tilsvarende prosentandelene var 12 ved de vitenskapelige høyskolene, 11 i instituttsektoren og 7 ved de statlige høyskolene.

Vedleggstabell V6 gir en detaljert fordeling av utlendingene etter arbeidssted i 2001. Universitetet i Oslo (UiO) hadde flest forskere med utenlandsk bakgrunn (531 personer), fulgt av Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) og Universitet i Bergen (UiB). Sett i forhold til samlet FoU-personale ved de største lærestedene var likevel utlendingstettheten størst ved Universitetet i Tromsø (19 prosent). Ved NTNU og UiB hadde 17 prosent av det vitenskapelige personalet utenlandsk bakgrunn, mens andelen var 14 prosent ved UiO. Av andre store læresteder med høye innslag av utlendinger kan nevnes Handelshøyskolen BI (17 prosent) og Norges landbrukshøgskole (15 prosent).

**Tabell 1.** *Personale i vitenskapelige/faglige hovedstillinger i universitets- og høyskolesektoren og instituttsektoren i 2001 etter opprinnelsesregion (første registrerte statsborgerskap) og institusjonstype. Antall og prosent.*

Første registrerte statsborgerskap	Universiteter		Vit. høyskoler		Statlige høyskoler		Sum UoH-sektor		Instituttsektor		Totalt	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Norge	7225	83,8	1386	87,5	4424	92,5	13035	87,0	5141	88,9	18176	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	1278	6,2
Øvrig Europa	107	1,2	10	0,6	25	0,5	142	0,9	40	0,7	182	0,9
Verden for øvrig	253	2,9	46	2,9	50	1,0	349	2,3	89	1,5	438	2,1
<i>Sum utenlandsk bakgrunn</i>	<i>1394</i>	<i>16,2</i>	<i>198</i>	<i>12,5</i>	<i>358</i>	<i>7,5</i>	<i>1950</i>	<i>13,0</i>	<i>643</i>	<i>11,1</i>	<i>2593</i>	<i>12,5</i>
Totalt	8619	100	1584	100	4782	100	14985	100,0	5784	100	20769	100

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

Vi vil i den videre analysen se nærmere på utenlandsinnslaget fordelt etter stillingstyper. Fokus vil særlig rettes mot personale i faste vitenskapelige stillinger og i rekrutteringsstillinger. Det er hensiktsmessig å kunne fokusere på det faste personalet og rekrutteringspersonalet uavhengig av hverandre, for mer fokuserte policy-relaterte spørsmål. Statlige høyskoler er utelatt i den videre analysen da andelen med utenlandsk landbakgrunn i de aktuelle stillingsgruppene er beskjeden.

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

Stillingskategori	UoH-sektor			Instituttsektor		
	herav utenlandsk bakgrunn			herav utenlandsk bakgrunn		
	Total	Antall	%	Total	Antall	%
Professorer, førsteamanuenser, amanuenser	4105	574	14,0			
Forskere/faglige stillinger <sup>1</sup>	604	50	8,3	5270	577	10,9
Rekrutteringsstillinger og post.doc	3515	692	19,7	514	66	12,8
Eksternt finansiert personale	1979	276	13,9			
Totalt	10203	1592	15,6	5784	643	11,1

<sup>1</sup> Omfatter også øvrig fast personale i UoH-sektoren.

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

Tabell 2 viser hvordan forskerpersonalet som helhet og personer med utenlandsk opprinnelse fordeler seg på stillingstyper ved universiteter, vitenskapelige høyskoler og i instituttsektoren i 2001. Det utenlandske innslaget er størst i rekrutteringsstillinger i UoH-sektoren (inklusive postdoc.-stillinger); nesten 20 prosent av disse stillingene er besatt av utlendinger. Til sammenligning er utenlandsandelen blant professorer, førsteamanuenser og amanuenser 14 prosent. Tilsvarende andel gjelder for utlendinger blant øvrig eksternt lønnet personale. Også i instituttsektoren er andelen utlendinger høyere i rekrutteringsstillinger enn i ordinære stillinger, men her er forskjellene mindre.

Dersom vi ser på utlendingenes fordeling mellom de forskjellige stillingstypene, finner vi at de er relativt overrepresentert innen rekrutteringsstillingene og underrepresentert i 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). Også 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 arbeidssektor og opprinnelsesregion (første registrerte statsborgerskap). Antall og prosent.*

Første registrerte statsborgerskap	Universiteter		Vit. høyskoler		Instituttsektor		Totalt	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Norge	2501	80,1	322	82,4	448	87,2	3271	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 bakgrunn</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>
<b>Totalt</b>	<b>3124</b>	<b>100</b>	<b>391</b>	<b>100</b>	<b>514</b>	<b>100</b>	<b>4029</b>	<b>100</b>

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

Utlendingenes betydning for rekrutteringsstillinger er nærmere belyst i tabell 3, der forskerrekruttene i 2001 er fordelt etter opprinnelsesregion. Mer enn 750 utlendinger var i slike stillinger i 2001. Det innebærer at 19 prosent av rekrutteringsstillingene var besatt av personer med utenlandsk bakgrunn. Som for hele forskerpersonalet er det overvekt av forskerrekrutter fra Norden og OECD-land for øvrig (60 prosent). Andelen av forskerrekrutter fra svakere økonomisk utviklede regioner er imidlertid også betydelig; to av fem utenlandske forskerrekrutter kom fra slike regioner.

**Tabell 4.** *Personale i faste vitenskapelige hovedstillinger<sup>1</sup> ved universiteter og vitenskapelige høyskoler og forskerstillinger/faglige stillinger i instituttsektoren i 2001 etter arbeidssektor og opprinnelsesregion (første registrerte statsborgerskap). Antall og prosent.*

Første registrerte statsborgerskap	Universiteter		Vit. høyskoler		Instituttsektor		Totalt	
	Antall	%	Antall	%	Antall	%	Antall	%
Norge	2818	85,6	713	87,7	4693	89,1	8224	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	28	0,9	3	0,4	38	0,7	69	0,7
Verden for øvrig	26	0,8	4	0,5	69	1,3	99	1,1
<i>Sum utenlandsk bakgrunn</i>	<i>474</i>	<i>14,4</i>	<i>100</i>	<i>12,3</i>	<i>577</i>	<i>10,9</i>	<i>1151</i>	<i>12,3</i>
<b>Totalt</b>	<b>3292</b>	<b>100</b>	<b>813</b>	<b>100</b>	<b>5270</b>	<b>100</b>	<b>9375</b>	<b>100</b>

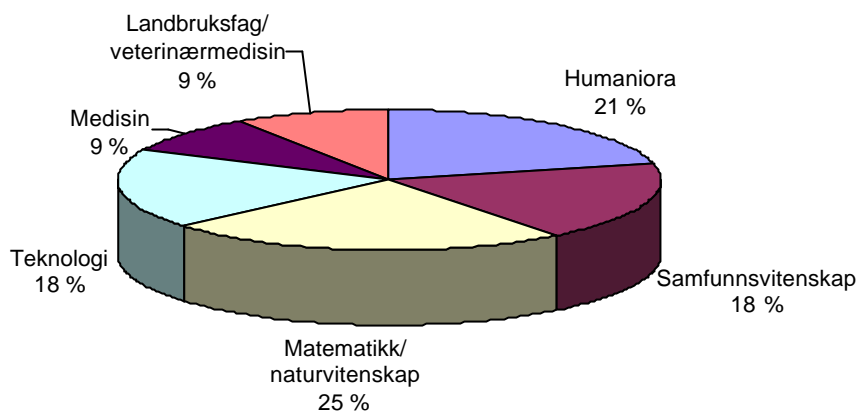
<sup>1</sup> Omfatter professorer, førsteamanuenser og amanuenser.

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

Tabell 4 viser innslaget av utenlandske personer i faste vitenskapelige stillinger ved universitetene, de vitenskapelige høyskolene og forskerstillinger/faglige stillinger i instituttsektoren. Mer enn 14 prosent av det faste vitenskapelige forskerpersonalet ved universitetene har utenlandsk opprinnelse. Ved de vitenskapelige høyskolene er 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 samlede andel av det utenlandske personalet i slike stillinger nesten 90 prosent, og ved de vitenskapelige høyskolene er andelen 93 prosent. I instituttsektoren er andelen fra OECD-land noe lavere – i overkant av 80 prosent.

Mer enn 40 prosent av forskerne med utenlandsk bakgrunn i faste vitenskapelige stillinger ved universiteter og vitenskapelige høyskoler og forskerstillinger i instituttsektoren arbeidet ved institutter innenfor matematikk/naturvitenskap og teknologi (figur 6). Hver femte forsker var rekruttert ved institutter klassifisert under humaniora, og nesten like mange arbeidet ved samfunnsvitenskapelige institutter. Under 10 prosent av forskerne var sysselsatt innenfor henholdsvis medisin og landbruksrelaterte fag.

**Figur 6** Personale med utenlandsk bakgrunn (første registrerte statsborgerskap) i faste vitenskapelige hovedstillinger<sup>1</sup> ved universiteter og vitenskapelige høgskoler og forskerstillinger/faglige stillinger i instituttsektoren i 2001, etter arbeidsstedets fagområdetilknytning. Prosent, N=1151.



<sup>1</sup> Omfatter professorer, førsteamanuenser og amanuenser.

Tabell 5 viser personale i faste vitenskapelige stillinger ved universiteter og vitenskapelige høgskoler og forskerstillinger i instituttsektoren fordelt på fagområder og landbakgrunn. *Humaniora* har relativt sett flest personer av utenlandsk opprinnelse. Disse arbeidstakerne kommer nesten utelukkende fra Norden og andre OECD-land. *Matematikk/naturvitenskap* er nest etter humaniora det fagområdet som har det største relative innslaget av utlendinger. Vel 16 prosent av personalet innen dette fagområdet har utenlandsk opprinnelse, de fleste fra OECD-land, men andelen fra andre regioner er noe større her enn i de øvrige fagområder (nær 3 prosent). Innen både *samfunnsvitenskap* og *medisin* er det få utlendinger fra land utenfor OECD. Utlendingene utgjør for øvrig rundt 10 prosent av det faste vitenskapelige personalet i disse to fagområdene. Fagområdene *teknologi* og *landbruksfag/veterinærmedisin* har også lavere innslag av utenlandsk arbeidskraft enn humaniora og matematikk/naturvitenskap. Selv om brorparten av utlendingene også i disse fagområdene har bakgrunn fra OECD-land, er innslaget fra andre regioner 2-3 prosent i disse to fagområdene.

**Tabell 5.** *Personale i faste vitenskapelige hovedstillinger<sup>1</sup> ved universiteter og vitenskapelige høyskoler og forskerstillinger/faglige stillinger i instituttsektoren i 2001, etter arbeidsgivers fagområdetilknytning og opprinnelsesregion (første registrerte statsborgerskap). Antall og prosent.*

Fagområde	Norge		Norden		OECD-land for				Verden for		Total	
	Antall	%	Antall	%	øvrig	%	Øvrig Europa	%	øvrig	%	Antall	%
Humaniora	1233	83,5	101	6,8	128	8,7	9	0,6	5	0,3	1476	100
Samfunnsvitenskap	1828	89,7	68	3,3	119	5,8	10	0,5	14	0,7	2039	100
Matematikk/ naturvitenskap	1445	83,9	75	4,4	156	9,1	24	1,4	22	1,3	1722	100
Teknologi	1943	90,2	40	1,9	116	5,4	17	0,8	38	1,8	2154	100
Medisin	921	90,0	34	3,3	60	5,9	5	0,5	3	0,3	1023	100
Landbruksfag/ veterinærmedisin	854	88,9	32	3,3	54	5,6	4	0,4	17	1,8	961	100
<b>Totalt</b>	<b>8224</b>	<b>87,7</b>	<b>350</b>	<b>3,7</b>	<b>633</b>	<b>6,8</b>	<b>69</b>	<b>0,7</b>	<b>99</b>	<b>1,1</b>	<b>9375</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Omfatter professorer, førsteamanuenser og amanuenser.

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

## 4 Utenlandske forskeres mobilitetsmønstre

Med mobilitet menes i denne sammenheng personer som enten forflytter seg innenfor eller forlater de arbeidssektorene som dekkes av forskerpersonalregisteret, dvs. universitets- og høyskolesektoren og instituttsektoren. Mobilitet ut av disse delene av forskningssystemet trenger ikke å bety at en person ikke lenger deltar i FoU-virksomhet ettersom næringslivet og for den saks skyld utlandet ikke omfattes av registeret. Det er en rimelig hypotese at mobiliteten ut vil være høyere blant personer med utenlandsk enn med norsk bakgrunn. Dette vil vi belyse nærmere i dette avsnittet.

Generelt vil den gjennomsnittlige årlige mobiliteten bli lavere jo lengre tidsrom en følger personene. Dette skyldes at nytilsatte arbeidstakere av ulike årsaker ofte blir værende relativt kort tid i et arbeidsforhold. Dette kan enten henge sammen med at ansettelsesforholdet formelt gjelder en tidsavgrenset periode eller mer individuelle forhold som medfører ønske om jobbskifte. Jo lengre et arbeidsforhold har vart, desto høyere er sannsynligheten for at det vil vare lengre. Når personene følges over et lengre tidsrom vil mobiliteten derfor bli lavere.

### 4.1 Mobilitet i 10-årsperioden 1991-2001

Dette avsnittet tar utgangspunkt i forskerpopulasjonen per 1991 og beskriver dens overordnede bevegelser i 10-årsperioden fram til 2001. Dette er den eneste kohorten som gir oss mulighet til å følge mobiliteten over et lengre tidsperspektiv. Resultatene vil kunne sammenholdes med tilsvarende bevegelser for forskerne fra 1997-årgangen (vises i 4.2).

Tabell 6 viser hvor FoU-personalet ved universiteter og vitenskapelige høyskoler og instituttsektoren i 1991 arbeidet 10 år senere, dvs. i 2001. I analysen er det forutsatt at personer som ikke finnes i FoU-systemet og som er eldre enn 65 år i 2001, har forlatt arbeidslivet ved pensjonering.

I alle utførende sektorer viser tabellen en høyere utgående mobilitet for forskere med utenlandsk bakgrunn enn for forskere med norsk bakgrunn. Den gjennomsnittlige utgående årlige mobiliteten ved universitetene ligger vel 2 prosentpoeng høyere for utlendinger (5,6 prosent) enn for ansatte med norsk bakgrunn (3,3 prosent). Forskjellene er litt mindre ved vitenskapelige høyskoler og i instituttsektoren, men er likevel også her betydelige. Utgående mobilitet er for øvrig høyere i instituttsektoren enn ved lærestedene. Dette mønsteret er det samme uavhengig av landbakgrunn.

Tabell 6 viser bare mindre forskjeller når det gjelder mobilitet mellom de forskningsutførende sektorene. Uavhengig av landbakgrunn varierer mobiliteten mellom de forskningsutførende sektorer fra 7 prosent til vel 10 prosent i løpet av 10-årsperioden. Det kan synes som om utlendinger har en noe lavere tendens til å bytte arbeid innenfor den

delen av FoU-systemet som her belyses, men både frekvens og forskjeller er av relativt marginal karakter.

**Tabell 6.** *Personale i vitenskapelige hovedstillinger ved universiteter og vitenskapelige høyskoler og forskerstillinger/faglige stillinger i instituttsektoren i 1991 etter arbeidssted i 2001 og landbakgrunn. Prosent*

Arbeidssted 2001	Arbeidssted 1991							
	Universitet		Vit. høyskole		Instituttsektor		Totalt	
	Norsk	Utland	Norsk	Utland	Norsk	Utland	Norsk	Utland
Samme sektor som i 1991	50,1	41,6	49,9	50,6	43,5	40,8	47,3	42,0
Annen sektor enn i 1991	9,6	7,0	9,2	9,6	10,5	7,6	9,9	7,4
Beregnet aldersavgang	11,8	7,6	15,0	4,8	8,3	5,1	10,6	6,6
Ikke registrert i FoU-stilling	28,5	43,8	25,9	34,9	37,7	46,5	32,1	44,0
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100
Gjennomsnittlig årlig mobilitet	3,3	5,6	3,0	4,2	4,6	6,1	3,8	5,6
N	5814	671	972	83	4861	355	11647	1109

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

Aldersavgangen blant personer med utenlandsk opprinnelse er betydelig lavere enn for norske forskere, og må sees i lys av at forskere med utenlandsk opprinnelse har en noe annen aldersfordeling enn de med norsk bakgrunn.

Tabell 7 fokuserer på mobiliteten til personalet ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i perioden 1991-2001. Innen alle stillingskategorier er mobiliteten ut av FoU-sektorene betydelig høyere for personer med utenlandsk bakgrunn enn for norske forskere. Mens den gjennomsnittlige årlige mobiliteten ut for norskøttet fast personale var 1,1 prosent, var den dobbelt så høy for personer med utenlandsk bakgrunn. Liknende forskjeller ses også for rekrutteringsstillinger og særlig for annet eksternt lønnet personale.

**Tabell 7.** *Personale i vitenskapelige hovedstillinger ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1991 etter stillingsforhold, arbeidssted i 2001 og landbakgrunn. Prosent.*

Arbeidssted 2001	Stillingskategori i 1991							
	Fast pers.		Rekr.stillinger		Eksternt lønnete		Totalt	
	Norsk	Utland	Norsk	Utland	Norsk	Utland	Norsk	Utland
Samme sektor som i 1991	65,6	63,3	30,1	23,7	49,1	35,6	50,9	43,2
Annen sektor enn i 1991	2,9	3,7	18,0	11,2	7,6	4,7	8,7	6,6
Beregnet aldersavgang	20,7	14,1	0,2	0,0	11,5	6,0	12,3	7,3
Ikke registrert i FoU-stilling	10,7	19,0	51,7	65,1	31,8	53,7	28,1	42,8
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100
Gjennomsnittlig årlig mobilitet	1,1	2,1	7,0	10,1	3,8	7,4	3,2	5,4
N	3227	327	2168	278	1391	149	6786	754

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

Tallene over viser at utlendingene i større grad enn norske forskere forlater det norske forskningsuniverset. Finnes det forskjeller i mobiliteten etter hvilket opprinnelsesland forskerne kommer fra? Dette er belyst i tabell 8 som viser forskere med utenlandsk bakgrunn i 1991 etter opprinnelsesland og hvor de arbeidet i 2001.

Forskere med bakgrunn fra kategorien *Verden for øvrig*, dvs. i hovedsak land i den tredje verden, hadde en gjennomsnittlig årlig mobilitet ut av norsk forskning på 10 prosent, noe som var om lag dobbelt så høyt som forskere med bakgrunn fra andre land. Nordiske forskere hadde en noe høyere stabilitet enn forskere fra det øvrige OECD-området, men her var forskjellene ganske små.

**Tabell 8.** *Personale med utenlandsk bakgrunn i vitenskapelige hovedstillinger ved universiteter og vitenskapelige høyskoler og forskerstillinger/faglige stillinger i instituttsektoren i 1991 etter arbeidssted i 2001 og opprinnelsesregion (første registrerte statsborgerskap). Prosent.*

Arbeidssted 2001	Region for første statsborgerskap			Totalt
	Norden	OECD-land for øvrig	Verden for øvrig	
Samme sektor som i 1991	48,1	45,6	22,6	42,0
Annen sektor enn i 1991	6,3	7,5	9,0	7,4
Beregnet aldersavgang	9,2	6,8	1,9	6,6
<b>Ikke registrert i FoU-stilling</b>	<b>36,4</b>	<b>40,1</b>	<b>66,5</b>	<b>44,0</b>
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Gjennomsnittlig årlig mobilitet	4,4	5,0	10,4	5,6
N	349	548	212	1109

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

## 4.2 Mobilitet i perioden 1997-2001

Dette avsnittet ser nærmere på mobiliteten blant FoU-personalet i 1997. Innslaget av personer med utenlandsk bakgrunn i 1997 var vesentlig høyere enn i 1991. Dessverre kan imidlertid 97-kohorten kun følges over en fireårsperiode.

Tabell 9 viser hvor FoU-personalet ved universiteter og vitenskapelige høyskoler og instituttsektoren i 1997 arbeidet 4 år senere, dvs. i 2001. 35 prosent av forskerne med utenlandsk bakgrunn i 1997 var ikke registrert i FoU-stilling i 2001. Tilsvarende andel for forskere med norsk bakgrunn var 25 prosent. Dette gir gjennomsnittlige årlige mobilitetsrater på henholdsvis 10 og 7 prosent. Ved universiteter og vitenskapelige høyskoler var det betydelig høyere mobilitet blant forskere med utenlandsk bakgrunn enn for forskere med norsk bakgrunn. Mens 24 prosent av universitetsforskere med norsk bakgrunn i 1997 ikke var sysselsatt i 2001 i den delen av FoU-systemet vi har data for var tilsvarende andel 38 prosent for utlendingene. Et liknende forholdstall ses ved de vitenskapelige høyskolene, selv om mobiliteten her generelt var litt lavere for begge grupper. I instituttsektoren derimot var det *ingen* forskjeller i utgående mobilitet etter om forskerne har norsk eller utenlandsk bakgrunn. Både blant norske og utenlandske forskere i instituttsektoren i 1997 hadde vel hver fjerde forsker forlatt FoU-systemet i 2001.

Tabell 9 indikerer bare små forskjeller når det gjelder mobilitet mellom de forskningsutførende sektorene. Uavhengig av landbakgrunn varierer mobiliteten mellom de forskningsutførende sektorer fra 4 til 7 prosent i 4-årsperioden. En del av denne mobiliteten dreier seg også om overgang til stillinger ved statlige høyskoler.

**Tabell 9.** *Personale i vitenskapelige hovedstillinger ved universiteter og vitenskapelige høyskoler og forskerstillinger/faglige stillinger i instituttsektoren i 1997 etter arbeidssted i 2001 og landbakgrunn. Prosent.*

Arbeidssted 2001	Arbeidssted 1997							
	Universitet		Vit. høyskole		Instituttsektor		Totalt	
	Norsk	Utland	Norsk	Utland	Norsk	Utland	Norsk	Utland
Samme sektor som i 1997	64,3	55,5	68,4	58,5	64,1	66,0	64,6	59,0
Annen sektor enn i 1997	6,9	4,5	5,8	7,3	5,7	4,3	6,3	4,7
Beregnet aldersavgang	4,4	2,4	5,2	0,6	2,8	0,8	3,9	1,7
Ikke registrert i FoU-stilling	24,4	37,5	20,6	33,5	27,4	28,9	25,2	34,6
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Gjennomsnittlig årlig mobilitet	6,8	11,0	5,6	9,7	7,7	8,2	7,0	10,1
N	6897	1077	1286	164	5338	533	13521	1774

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

I tabell 10 ses nærmere på mobiliteten innenfor ulike stillingskategorier blant det vitenskapelige personalet ved universiteter og vitenskapelige høyskoler. Ikke uventet var mobiliteten ut av FoU-sektoren betydelig høyere for rekrutteringsstillinger og eksternt lønnede enn for det faste vitenskapelige personalet. Dette gjaldt både for forskere med norsk og utenlandsk bakgrunn. I alle tre hovedgrupper av stillinger viste utlendingenes mobilitetsmønster lavere stabilitet enn hva tilfelle var for forskere med norsk bakgrunn. Blant det faste vitenskapelige personalet i 1997 hadde 9 prosent av det ”norske” personalet forlatt FoU-systemet i 2001, mens tilsvarende tall for utlendinger var 17 prosent. Mens 45 prosent av rekrutteringspersonalet med norsk bakgrunn i 1997 var ute av det norske forskningssystemet vi har oversikt over i 2001, gjaldt dette nær 60 prosent av utlendingene i tilsvarende stillinger. Blant det eksternt lønnede FoU-personalet var forskjellene enda større; mens vel hver fjerde forsker med norsk bakgrunn ikke lenger fantes i FoU-arbeid i Norge gjaldt dette nesten annenhver forsker med utenlandsk bakgrunn.



**Tabell 10.** *Personale i vitenskapelige hovedstillinger ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 1997 etter stillingsforhold, arbeidssted i 2001 og landbakgrunn. Prosent.*

Arbeidssted 2001	Stillingskategori i 1997						Totalt	
	Fast pers		Rekr.stillinger		Eksternt lønnede		Norsk	Utland
	Norsk	Utland	Norsk	Utland	Norsk	Utland		
Samme sektor som i 1997	81,3	77,8	41,5	32,5	62,7	48,0	65,5	56,7
Annen sektor enn i 1997	2,4	1,4	13,1	8,4	5,0	3,2	6,2	4,1
Beregnet aldersavgang	7,1	3,9	0,1	0,0	5,1	1,8	4,5	2,2
Ikke registrert i FoU-stilling	9,3	17,0	45,3	59,2	27,3	47,1	23,8	37,0
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Gjennomsnittlig årlig mobilitet</b>	<b>2.4</b>	<b>4.5</b>	<b>14.0</b>	<b>20.1</b>	<b>7.7</b>	<b>14.7</b>	<b>6.6</b>	<b>10.9</b>
<b>N</b>	<b>4119</b>	<b>589</b>	<b>2542</b>	<b>431</b>	<b>1522</b>	<b>221</b>	<b>8183</b>	<b>1241</b>

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

Tallene over viser at utlendingene i større grad enn norske forskere forlater det norske forskningsuniverset. Finnes det forskjeller i mobiliteten fra 1997 til 2001 etter hvilken opprinnelsesregion forskerne kommer fra? Dette er fremstilt i tabell 11 som viser forskerne med utenlandsk bakgrunn i 1997 etter landbakgrunn og hvor de arbeidet i 2001.

Forskere med bakgrunn fra kategorien *Verden for øvrig*, dvs. land i den tredje verden, hadde en høyere mobilitet ut av norsk forskning enn forskere med bakgrunn fra andre land. Hver annen forsker med U-landsbakgrunn i 1997 hadde forlatt norsk forskning fire år senere. Til sammenligning hadde mindre enn hver tredje forsker fra Norden og øvrige OECD-land forlatt FoU-systemet. Blant forskere fra det øvrige Europa, dvs. i hovedsak Øst-Europa, var prosentandelen som forlot forskningen 36 prosent i perioden 1997-2001, eller noe høyere enn for forskere med vestlig bakgrunn.

**Tabell 11.** *Personale med utenlandsk bakgrunn i vitenskapelige hovedstillinger ved universiteter og vitenskapelige høyskoler og forskerstillinger/faglige stillinger i instituttsektoren i 1997 etter arbeidssted i 2001 og opprinnelsesregion (første registrerte statsborgerskap). Prosent.*

Arbeidssted 2001	Første registrerte statsborgerskap				Totalt
	Norden	OECD-land for øvrig	Øvrig Europa	Verden for øvrig	
Samme sektor som i 1997	62,5	61,7	59,0	43,6	59,0
Annen sektor enn i 1997	4,6	4,4	3,8	6,4	4,7
Beregnet aldersavgang	2,1	2,1	1,3	0,0	1,7
Ikke registrert i FoU-stilling	30,8	31,8	35,9	50,0	34,6
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Gjennomsnittlig årlig mobilitet</b>	<b>8,8</b>	<b>9,1</b>	<b>10,5</b>	<b>15,9</b>	<b>10,1</b>
<b>N</b>	<b>520</b>	<b>894</b>	<b>78</b>	<b>282</b>	<b>1774</b>

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

## 5 Faktorer som påvirker utenlandske forskere å ville komme til Norge

### 5.1 Forhold som påvirket avgjørelsen om å komme til Norge

Det kan være mange årsaker til at høyt kompetente arbeidstakere flytter fra utlandet til Norge. Handlingen kan være basert på lengre tids overveielse eller være 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.

Tabell 12 viser respondentenes vurdering av betydningen av ulike forhold for avgjørelsen om å komme til Norge (spørsmål 14 i spørreskjemaet). 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 12.** *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. familiegjenforening)	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 vurderer disse faktorene som "litt viktig" eller viktigere. Nesten like viktig

vrurderes 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, er 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 faktisk *din kompetanse ble høyt verdsatt her* som kommer sterkest ut. En tredjedel av respondentene anførte dette. Rundt 30 prosent av respondentene oppgir 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).

Utdanning, demokratiske rettigheter og personlige relasjoner utgjør en annen type faktorer av betydning for innflyttingen. Nær 30 prosent av respondentene oppga at *studier ved norske studiesteder* hadde betydning (en tredjedel av disse kom fra Norden, samt forholdsvis mange fra Asia og Afrika). Omtrent samme andel oppga *politiske forhold* som en viktig årsak for at de kom til Norge. Faktorene *kjærlighet til en person som bodde i Norge, familiære årsaker og ektefelle/samboer flyttet, du fulgte med* oppgis ikke like hyppig. Til gjengjeld beskrives ofte disse forholdene som svært viktige, særlig kjærlighet. Tabellen viser at over 20 prosent av respondentene har anført at *kjærlighet til person som bodde i Norge* er en ”svært viktig” grunn til at de flyttet til Norge. Ingen andre enkeltfaktorer har 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. 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 til Norge etter et lengre utenlandsopphold eller de flyttet for at barna skulle vokse opp i Norge.

En faktoranalyse for dette spørsmålsbatteriet bekreftet vektleggingen av arbeidsrelaterte faktorer for innreisen. Faktoranalysen av svarene reduserte spørsmålskomplekset til tre faktorer. En viktig faktor pekte seg tydelig ut med høye verdier på alle spørsmålene som knyttet seg til faglige forhold, lønn og karriere. Det samme gjaldt en faktor med høy score på familiære årsaker og binding til en person som var her eller ønsket å være her. En siste faktor fremsto for personer som forklarte avgjørelsen om å komme til Norge med studier. De som hadde denne motivasjonen hadde ikke noe tydelig svarmønster for de øvrige faktorene.

## 5.2 Den viktigste grunnen til å flytte til Norge

I spørreskjemaet ble respondentene oppfordret om å oppgi den viktigste grunnen til at de flyttet til Norge. Grovt sett finner vi at vel en tredjedel (74 respondenter) kom 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 knyttet 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.

Faglige forhold (jf. analysen i forrige delkapittel) er i tillegg til arbeidsmarkedets muligheter forholdsvis viktige forutsetninger for svært mange av respondentene som kom til Norge. Likevel kom relativt få (en tredjedel) til Norge *primært* på grunn av dette. For majoriteten var andre årsaker eller samspillet mellom ulike faktorer utslagsgivende for valget om å flytte til Norge.

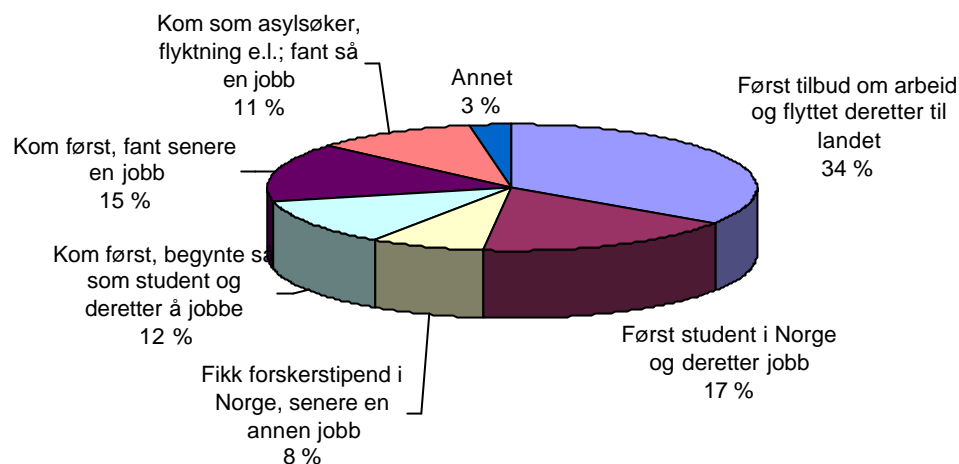
### **5.3 Grunner til å fortsette å bo i Norge**

Spørreskjemaet inneholdt også et åpent spørsmål om hvorfor respondentene fortsatte å bo i Norge. Svarene er ikke lette å analysere, fordi både alder og oppholdstid i Norge varierer sterkt mellom respondentene. Dessuten inneholder mange av besvarelsene en kombinasjon av flere forhold, og en kategorisering blir da vanskelig. Et ganske typisk svar er at respondentene har familie og barn, har etablert seg i et sosialt miljø, trives på arbeidsplassen og liker samfunnet som sådan. Rundt 30 prosent av respondentene som har svart på dette spørsmålet nevner bare forhold som familie, barn som bor her og at Norge er blitt deres hjemland. Rundt 20 prosent nevner bare forhold som har med arbeidet og karrieremuligheter å gjøre, mens rundt 25 prosent nevner en kombinasjon av arbeid og familie. Resten hevder at natur, demokrati, levekår og generell trivsel er viktige grunner til at de fortsatt bor i Norge i dag.

### **5.4 Kronologien i arbeids- og boforholdet i Norge**

Kronologien i arbeids- og boforholdet er interessant for å forstå under hvilke forhold de utenlandske personene kommer til Norge og til det norske arbeidsmarkedet. I figur 7 viser vi respondentenes svar for hvordan man kronologisk kan beskrive gangen i etableringen. Vi regner med at de fleste av dem som har en jobb å gå til før de kommer til Norge, er trukket hit av arbeidsmarkedet. Tilsvarende forventer vi at folk som kommer først, for så å finne en jobb, i større grad er motivert av årsaker som kjærlighet, samfunns- eller naturforhold. Her igjen er det store individuelle variasjoner, men det er likevel mulig å redusere dem til noen relativt få skjematiske standardforløp.

**Figur 7** Hvilken av de følgende beskrivelsene passer best til kronologien i arbeids- og boforholdene i Norge? Prosent, N=211.



Figur 7 viser at vel en tredjedel av de høyt utdannede personene med utenlandsk landbakgrunn som kom til Norge, mottok tilbud om arbeid mens de bodde i utlandet og 8 prosent fikk forskerstipend. Blant de øvrige som kom hit uten å ha jobb, finner vi følgende grupper: 15 prosent av respondentene kom først og fant senere en jobb her. Dertil kom 11 prosent enten som asylsøker eller flyktning og fant senere jobb. En stor del av arbeidstakerne har også utdannet seg i Norge. 17 prosent av respondentene kom som student til Norge, og fikk senere en jobb mens 12 prosent kom først, ble så student og fant senere jobb her.

Flere av dem som har innvandret av politiske årsaker var nok snarere motivert av å komme bort fra sitt forrige hjemland enn å være tiltrukket av arbeidsmarkedet i Norge. Mange kom i relativt ung alder, og har tatt en utdanning og styrer sitt yrkesliv på samme måte som norskfødte personer ellers.

## 5.5 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 13.

**Tabell 13.** *Hvor attraktivt oppfattet du forskjellige forhold i Norge sammenlignet med alternativene? Prosent (N=212).*

	Besvart			Ubesvart	
	Mindre attraktivt	Like	Mer	Andel	Andel
Arbeidsforholdene og -betingelsene	16,7	52,2	31,1	42,5	57,5
Personlige forhold (kjæreste, familie, venner, natur,...)	30,7	18,4	51,0	46,3	53,8
Fagmiljøet og faglig kvalitet på ditt fagfelt	31,1	41,7	27,3	39,6	60,4
Karrieremuligheter	35,6	44,9	19,5	41,0	59,0
Arbeidsgiveren i Norge	40,3	34,1	25,6	38,7	61,3
Lønnsforholdene	41,7	39,4	18,9	39,6	60,4
Innvandringsregelverket i Norge	65,0	23,9	11,1	37,7	62,3
Andre administrative forhold i forbindelse med etableringen	67,5	27,3	5,2	36,3	63,7
Skatte- og trygdemessige forhold	65,9	22,8	11,3	37,2	62,7

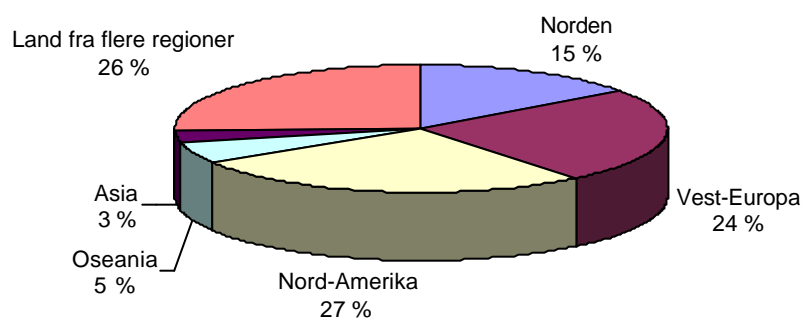
I tabellen har vi regnet andeler av de som har besvart, slik at de tre første kolonnene med tall summerer til 100 prosent. Som vi ser hadde en varierende andel rundt 60 prosent av respondentene ingen mening om disse spørsmålene. De fleste av disse gjorde nok ikke en sammenligning mellom flere land i forbindelse med innreisen. For disse var ikke relativ attraktivitet i forhold til andre land viktig, men absolutt attraktivitet for hver enkelt som individ vil alltid ha betydning. Likevel er det visse interessante svar på disse spørsmålene. Med unntak av to faktorer, mente et flertall av de som besvarte spørsmålene at Norge var mindre attraktivt enn alternativene. *Innvandringsregelverket, skatte- og trygdemessige forhold* samt *andre administrative forhold*, gjorde at Norge fremstod som mindre attraktivt enn alternativene for over 60 prosent av de som besvarte spørsmålene. For *Arbeidsforholdene og -betingelsene* og *personlige forhold* mente over halvparten av de som besvarte at Norge var like attraktivt som alternativene, men over 30 prosent mente Norge var mer attraktivt. Over halvparten av de som oppga personlige forhold hevdet at Norge var mer attraktivt, men for dette forholdet var også en stor andel (30 prosent) av den motsatte oppfatningen, samtidig med at bare 18 prosent mente Norge og alternativene var like attraktive. Dette passer med bildet om at en kombinasjon av gode arbeidsforhold og – betingelser og personlige, familiære forhold, er avgjørende for manges beslutning om å komme til Norge. Forhold som *karrieremuligheter, arbeidsgiveren i Norge* og *lønnsforholdene* oppfattes som mindre attraktive i Norge enn alternativene av rundt 36 – 42 prosent av de som besvarte, men for disse spørsmålene var det omtrent like mange som oppfattet Norge og alternativene som like attraktive.

Man kan si at det er det er flere som finner Norge *mindre* attraktivt enn det er som hevder at Norge er *mer* attraktivt enn alternative land. Hvorfor kom de til Norge da? Muligens har flere av dem som oppfatter Norge som mindre attraktivt enn alternativene, kommet som asylsøkere eller har vært ifølge med sine foreldre? For mange andre som hadde et reelt valg, var det kanskje slik at det var ett (eller få) forhold som gjorde at de valgte Norge, og at dette var viktigere enn de som samlet trakk til andre land.

En annen mulig forklaring er at respondentene først etter å ha innvandret til Norge ble oppmerksomme på de dårligere lønnsforholdene, karrieremulighetene eller de formelle og omstendelige administrative rutinene. Da kan de i ettertid hevde at det var feil å dra til Norge. På grunn av høye kostnader forbundet med en flytting fra Norge, kan det likevel være rasjonelt å bli i Norge selv om andre land nå fremstår som mer attraktive.

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 8.

**Figur 8** 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 vurderte 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.

Dette hovedbildet passer for øvrig relativt godt sammen med de vurderingene vårt utvalg av norske arbeidsgivere for utenlandsk ekspertise har av konkurrentlandene. Denne undersøkelsen ble gjennomført samtidig med undersøkelsen blant utenlandske høyt utdannede personer, og er nærmere beskrevet i et vedlegg i rapporten *Forskermobilitet til Norge* (2003) utarbeidet av utvalget Inngående forskermobilitet.

Knappt halvparten av arbeidsgiverne i undersøkelsen besvarte spørsmålet; hvilke land konkurrerer særlig Norge med innen din organisasjons arbeidsfelt for å tiltrekke seg utenlandsk høyt utdannet arbeidskraft? De fleste som besvarte spørsmålet 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 og 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 oppfatter de vesteuropeiske landene og særlig de øvrige skandinaviske, i tillegg til USA, som de viktigste landene en konkurrerer med om utenlandsk ekspertise.

## 5.6 Hjelp til etablering i Norge

Vi ba respondentene om å angi i hvilken grad de fikk bistand til noe i forbindelse med flytting til Norge. Flertallet rapporterte at de ikke fikk noen hjelp under etableringen jf. Tabell 14. Mange av respondentene fikk hjelp til å delta på språkkurs eller til å finne bolig. Nesten halvparten av dem som fikk hjelp til dette, oppga at hjelpen ble gitt i stor grad. De aller færreste fikk hjelp med å finne jobb til ektefellen/samboeren.

**Tabell 14.** *I forbindelse med etableringen i Norge, i hvilken grad fikk du og/eller familien hjelp til...? Andeler av svar (N=212)*

	Ingenting	I noen	I middels	I ganske stor	I stor
	Grad				
Språkkurs	50,9	7,1	12,3	11,8	17,9
Å finne bolig	56,6	9,4	8,5	6,6	18,9
Helseforsikring/sosiale forhold	69,8	10,4	9,9	6,1	3,8
Lån/finansiering av bolig m.m.	79,7	7,1	5,2	4,7	3,3
Å finne barnehageplass/barnepass	82,6	7,5	3,8	4,7	1,4
Å finne jobb til ektefellen/samboeren	86,8	4,2	4,2	1,4	3,3

Vi spurte også om hvem som hadde hjulpet dem ved etableringen. Familie og venner var den hyppigste typen bidragsyter, og omtrent 40 prosent av respondentene fikk hjelp herfra. Arbeidsgiveren ble oppgitt å bidra med hjelp til 37 prosent av respondentene.

Dette inntrykket bekreftes relativt godt av undersøkelsen blant arbeidsgivere (*Forskermobilitet til Norge* 2003). Flertallet av dem sier at de gir hjelp til språkkurs og at de bistår arbeidstakeren med å finne bolig, barnepass eller skole for barna. Et mindretall av



arbeidsgiverne bistår i jobbsøking for ektefellen eller gir etableringsbistand for at familien skal flytte til landet. Flere av arbeidsgiverne bemerker for øvrig i sine svar at bistanden er et tilbud til *alle* arbeidstakere og ikke et spesialtilbud for utenlandske arbeidstakere.

## 6 Faktorer som hindrer utenlandske forskere å ville komme til Norge

Det faktum at Norge ligger perifert i Europa i et forholdsvis lite nordisk arbeidsmarked og språkområde, er i seg selv en betydelig hindring for å rekruttere utenlandske forskere. Særlig for personer fra fjerntliggende områder, men også for de fleste europeere fremstår Norge som et avsidesliggende land. I tillegg medfører den geografiske plasseringen et klima som er kaldere enn i de fleste andre land. Norge har i lengre tid hatt relativt svak innsats i forskning og utvikling (FoU), særlig næringslivet har vært karakterisert av mange små bedrifter i næringer som er lite FoU-intensive. Innenfor mange forskningsfelt har Norge en relativt beskjeden stilling når det gjelder resultater som blant annet vitenskaplig publisering og andres sitering (såkalt "impact") av denne. Innen begrensede fagfelt er imidlertid dette ikke tilfelle, og det finnes fag som regnes som blant de best utviklede i verden innen norske forskningsmiljø.

I tillegg til disse forholdene som til dels er "naturgitte" forutsetninger, finnes det en rekke formelle og uformelle hindringer for utenlandske forskere. Offentlige myndigheters restriksjoner for innvandring er eksempel på førstnevnte, mens spesielle kulturelle og sosiale forhold eksemplifiserer sistnevnte som vi nå vil se nærmere på. For "rasjonelle" beslutningstakere er det summen av alle kjente hindringer som vurderes opp mot det som måtte finnes av fordeler vedrørende å etablere seg i Norge som avgjør om de vil ønske seg hit.

EØS-avtalen medfører fri flyt av personer og frie arbeidsmarkeder i de europeiske landene som inngår i samarbeidet. For arbeidstakere herfra er det i dag praktisk talt ingen formelle problemer knyttet til etablering i Norge. Samtidig er det i utgangspunktet ikke anledning for borgere fra land utenfor EØS-området å slå seg ned her, med mindre det kan innvilges arbeids- og oppholdstillatelse på annet grunnlag. I praksis betyr dette enten at vedkommende innflytter må ha familie i Norge, han/hun må få opphold på humanitært grunnlag, eller det må være spesielt behov for vedkommende i det norske arbeidsmarkedet. Siden 1. januar 2002 får i praksis utlendinger med høyere utdanning innvilget arbeids- og oppholdstillatelse etter "spesialistbestemmelsen" (Utlendingsforskriftens § 2 og § 3, annet ledd, bokstav a, innenfor en kvote som i alle fall for 2002 var langt fra å bli fylt). Det kreves at vedkommende har et jobbtilbud som gjelder i minst ett år. Den såkalte "karantenebestemmelsen" ble også fjernet i 2002, og utenlandske studenter og doktorgradskandidater ved norske studiesteder kan nå få arbeidstillatelse etter spesialistbestemmelsen i Norge umiddelbart etter avsluttet utdanning.<sup>1</sup> Tidligere var det betydelig vanskeligere for slik arbeidskraft å få arbeidstillatelse i Norge. Alle

---

<sup>1</sup> Utlendingsdirektoratet har utarbeidet informasjonsbrosjyren, "Spesialistene' – å jobbe i Norge som fagutdannet".

respondentene i undersøkelsen kom til Norge før endringen av disse reglene, og svarte følgelig i forhold til dette.

Det kan argumenteres mot å spørre personer som faktisk kom til Norge hvilke hindringer som er av betydning for utenlandske forskere, fordi man må forvente at de som virkelig har opplevd alvorlige hindringer sannsynligvis ikke kom til Norge. Ved bare å spørre personer som kom, vil man derfor få et bilde som viser at hindringene er svakere enn det de oppleves av alle som prøvde. Vi har ikke vært i stand til å samle inn opplysninger fra personer som vurderte å komme til Norge, men som ikke kom. Vi valgte likevel å inkludere spørsmål om hindringer i spørreskjemaet. Det er svært viktig å kartlegge hindringer dersom man prøver å få opplysninger om hva som motiverer utenlandske personer til å etablere seg i Norge. Og selv om vi altså ikke har spurt de som virkelig oppfattet hindringene som høye, forventer vi at de som kom til Norge likevel har en betydelig innsikt i dette temaet og vil formidle hindringene på en god måte. Selvopplevde erfaringer vil jo alltid være mer konkrete og presise enn *a priori* forventninger, slik at de som kom likevel vil ha en god kjennskap til dette.

## 6.1 Formelle hindringer

I denne sammenhengen forstår vi formelle hindringer som institusjonaliserte regelverk eller en praksis som regulerer nødvendige administrative forhold som angår innflyttingen eller deltakelsen på arbeidsmarkedet.

**Tabell 15.** *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 15 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. Det er et tankekors at mange hevder at anerkjennelse av utenlandsk høyere utdanning innebærer problemer. 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. Derfor er nok norske arbeidsgivere mer fortrolige 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

norske arbeidsgivere ikke har vært flinkere til å anerkjenne utenlandsk høyere utdanning (og derved utvide arbeidstilbudet sitt).

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

Enkelte vil kanskje finne det noe overraskende at myndigheter med ansvar for skatt, trygd m.m. ikke oppleves som en sterkere hindring. Bare 18 prosent av respondentene vurderte 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.

## 6.2 Uformelle hindringer

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 levetilstandene i landet blir hindret eller gjort problematiske for innvandrerne. Tabell 16 viser svarfordelingen for ulike uformelle hindringer av betydning.

**Tabell 16.** *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 65 prosent opplevde som litt sterk eller sterkere i forbindelse med etableringen. Dette er

kanskje ikke så rart. Norsk er et lite språk i internasjonal målestokk, 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 som en hindring. 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 følelsesmessige bånd til en person som bodde i Norge (og som sannsynligvis derfor har deltakelse i et sosialt nettverk). At så mange likevel opplever hindringer på det sosiale og kulturelle plan er derfor noe overraskende. Det antyder at det ikke er så lett å være utlending i det relativt homogene norske samfunnet, og at nordmenn oppfattes som spesielle av utenlandske personer med høyere utdanning.

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 blant forhold som kan tilskrives 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”. I figur 7 ser vi at over en tredjedel av respondentene kom til Norge etter at de hadde fått en jobb her. Det betyr at å få en første jobb i Norge var en hindring som opplevdes ”ganske sterk” eller sterkere for nærmere 23 prosent av utlendingene dette var aktuelt for.

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

Også i utøvelsen av arbeidet opplevde mange av respondentene hindringer. To tredjedeler opplevde spenninger fra nytt arbeidsmiljø og arbeidsformer, mens rundt 30 prosent opplevde faglige konflikter fra forskjellige fagtradisjoner.

På en mer ”privat arena” opplevde rundt 30 prosent vanskeligheter med å få tilgang til egen bolig, mens noe under en fjerdedel av respondentene opplevde vanskelige jobbmuligheter for ektefellen. Andre forhold av mindre betydning har vi utelatt fra Tabell 16. Det gjelder forhold som sosial/kulturell integrering av ektefelle, tilgang til etableringslån, tilgang til barnehageplass/barnepass og skolegang for barn. Disse forholdene utgjorde en hindring for mellom 12 og 20 prosent av respondentene.

## **7 Hvordan påvirke utenlandske forskeres tilbøyelighet til å arbeide i Norge?**

### **7.1 Vurdering av Norges attraktivitet på utenlandske forskere**

Mye tyder på at de aller fleste utenlandske forskerne kommer til Norge på grunn av flere forhold som samlet er utslagsgivende. I spørreundersøkelsen oppga relativt mange å ha blitt trukket til Norge av en livsledsager eller kjæreste i Norge, men like mange svarte at arbeidsmarkedet var den viktigste grunnen. Svært mange har en kombinasjon av flere forhold, og det er gjerne både private forhold og forhold knyttet til arbeidsforhold og karriere som samlet resulterer i at de utenlandske høyt utdannede personene flytter til Norge. De som er personlig sterkt knyttet til en person med tilhørighet til Norge, vil ofte komme til Norge, men dette er altså gjerne under forutsetning av at profesjonelle og faglige mål kan realiseres her. Mange foretar en ”rasjonell” vurdering av forskjellige muligheter i flere land.

Etter spørreundersøkelsens resultater å dømme virker arbeidsforholdene i Norge å være ganske gode for forskere generelt. Likevel er det nok i praksis store forskjeller mellom institusjoner og fag, særlig innen utstysintensive deler av naturvitenskap, medisin og teknologi. I Norge er det i internasjonal målestokk mange små forskningsmiljø som ikke har lokal tilgang til svært dyrt utstyr, testanlegg og andre installasjoner. En evaluering (Godø 2001) av Norges forskningsråds satsing på avansert vitenskapelig utstyr påpeker at situasjonen for avansert utstyr nå er god, selv om det ofte viser seg å være vanskelig å anskaffe ”mellomdyrt” utstyr (mellom 200.000 – 700.000 kroner). Uansett kan en eventuell mangel på utstyr kompenseres delvis av god tilgang på driftsmidler og ressurser til forskningsassistanse.

Arbeidsbetingelsene i Norge er nok svakere enn i svært mange andre land. Norske forskerlønninger ligger relativt lavt i forhold til andre land, samtidig er det direkte og indirekte skattetrykket kjent for å være blant de høyeste i verden. Tiltak rettet mot økonomi (enten økning av personlig inntekt eller senkning av skatter og avgifter) vil bidra til å utjevne denne 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 innen dette feltet, vil man derfor ha et stort fortrinn.

## 7.2 Politikkområder som berører Norges attraktivitet overfor utenlandske forskere

I det 6. rammeprogrammet for forskning som er satt i gang av den Europeiske Union er det betydelige ressurser som er satt av til tiltak som retter seg mot mobilitet av forskere. Slike tiltak har økt i økonomisk omfang med over 50 prosent fra det 5. rammeprogrammet og er samlet under programmet Marie Curie (European Commission 2003). Norges deltakelse i EUs forskningssamarbeid gjør at landet kan utnytte tiltakene i Marie Curie på samme måte som EUs regulære medlemsland. Tidligere har norske forskere i liten grad benyttet mobilitetstiltakene i EUs forskningsprogram (Nerdrum 2001). Både av hensyn til Norges deltakelse i EUs forskningssamarbeid generelt, og for å øke forskningsmobiliteten til og fra Norge mer spesielt, bør norske forskningsinstitusjoner og norske forskere i størst mulig grad benytte de tiltakene som Marie Curie tilbyr.

Generelt er forskere mer mobile (både nasjonalt og internasjonalt) enn arbeidskraft for øvrig (Schröder 1996). Fra undersøkelsen vet vi at rundt 40 prosent av de som besvarte spørreskjemaet hadde oppfatninger om hvor attraktiv en arbeidssituasjon i Norge var i forhold til alternative vertsland. Samtidig vet vi fra undersøkelsen at rundt en tredjedel av de som kom, valgte Norge på grunn av følelsesmessige bånd til en person i Norge, en tredjedel kom på grunn av karrieremuligheter eller forhold knyttet til arbeidsforhold og en sjettedel kom på grunn av naturen, for forandringer eller som et resultat av tilfeldigheter. Dette kan tolkes slik at relativt mange vurderer Norge opp mot alternative vertsnasjoner, men svært mange av de vi finner i Norge, kom på grunn av forhold som ikke er politisk påvirkelige. Dermed kan vi slutte at Norge som vertsnasjon er relativt lite attraktiv i forhold til alternativene.

På grunn av at mange synes å ha et reflektert forhold til hindringer og muligheter knyttet til flytting til Norge, kan man forvente at tiltak som iverksettes for å senke en hindring, åpne en mulighet, eller øke forskningssystemets attraktivitet, etter all sannsynlighet vil resultere i økt innflyt av forskere fra utlandet.

De forholdene som påvirker forskere til å reise fra sitt hjemland for å etablere seg i et annet land er alltid sammensatte, og det er flere faktorer som teller sammen. Svært skjematisk kan vi likevel dele dem inn i to grupper etter hvordan de er påvirkelige gjennom politikktutforming.

- Ikke-påvirkelige faktorer: Følelsesmessige bånd til Norge og personer som bor i Norge, norsk klima og geografi, arbeidsgivere og situasjonsbetingede konkrete stillinger som blir tilbudt utenlandske personer.
- Påvirkelige faktorer: Immigrasjonslovgivning, skattetrykk og beskatning, forskningsforhold (for det offentlige forskningssystemet), mottaksordninger for forskeren og hans/hennes familie, informasjons- og opplysningsformidling til potensielle jobbsøkere.

For de ikke-påvirkelige faktorene, er det lite politiske virkemidler kan gjøre for å øke attraktiviteten. For de påvirkelige faktorene, derimot, finnes det som oftest direkte eller indirekte tiltak som kan iverksettes for å øke inngående forskermobilitet.

Immigrasjonslovgivningen er betydelig liberalisert i senere år, og vi vurderer den å være svært konkurransedyktig i forhold til andre land. Det er imidlertid behov for mer informasjon om innvandringsreglene til arbeidsgivere i Norge og til potensielle utenlandske jobbsøkere.

Norge er kjent for å ha høyt skattetrykk. Det er også meget høye avgifter på enkelte varer (særlig biler, tobakk og alkohol). I motsetning til for eksempel Danmark og Sverige har ikke Norge egne skatteregler for utenlandske forskere (og spesialister). I disse landene beskattes spesialister relativt gunstig i tre år for å øke ønsket om å komme til disse landene, samtidig som ordningene gjør det litt mindre kostbart å etablere seg i et nytt land (Nerdrum 2001).

Bortsett fra innenfor noen få fagfelt, er den faglige tiltrekningskraften ikke spesielt stor i det norske forskningssystemet. Tiltak som øker fagmiljøenes prestisje og kvalitet, som ordningen med Sentre for fremragende forskning (SFF), vil generelt bidra til å øke den faglige tiltrekningskraften. Isolert sett vil slike tiltak derfor øke innflyten av kompetente forskere fra utlandet.

Det europeiske forskningssamarbeidet er i ferd med å etablere en web-basert tjeneste, *Researchers Mobility Portal*. Portalen er planlagt åpnet 1. mai 2003, og den skal drives i nært samarbeid med "European Network of Mobility Centres". Det tenkes at det skal etableres et mobilitetssenter i hvert deltakende land, som skal yte bistand til forskere for å få forskerstillinger i utlandet, samt hjelp til andre praktiske forhold til forskerne og deres familier i forbindelse med flytting, etablering osv. Opprettelsen av, og driften av et slikt mobilitetssenter og den web-baserte mobilitetsportalen, kommer til å kreve store ressurser fra de deltakende landenes side. Ikke minst må en etablere gode forbindelser og kommunikasjon mellom et slikt sentralisert senter og forsknings- og utdanningsinstitusjonene, som er fordelt utover landet. For at disse europeiske mobilitetstiltakene skal få best mulig nytte i det norske forskningssystemet er det viktig at det nasjonale koordineringsarbeidet blir prioritert.

Samtidig bør de forskningsinstitusjonene, som tar mål av seg til å motta utenlandske forskere, øke nivået på tjenester de yter overfor forskerne og deres familier. Utover rent praktisk bistand i forbindelse med flyttingen, som nødvendige administrative gjøremål, kan det være viktig å bruke ressurser til å yte bistand til å finne bolig, eventuelle barnehageplasser, tilby språkkurs og andre kulturelle og integrerende tiltak, samt eventuelt å hjelpe til med å finne jobb til ektefeller. All assistanse til forskerne og deres familier i forkant og under etablering i Norge vil være til stor nytte for forskere som kommer fra utlandet. Det vil gjøre overgangen lettere og bidra til at flere slike forskere ønsker å etablere seg i Norge.



## Referanser

European Commission, 2003, "A rough guide to the Marie Curie Actions", Human resources and mobility, January.

Godø, Helge, 2001, "Evaluering av Norges forskningsråds satsing på avansert vitenskapelig utstyr", NIFU skriftserie nr. 4/2001.

Nerdrum, Lars, 2001, "International Research Mobility into the Nordic Countries. Contextual Background, statistics, and policy measures. A pilot study", Nordic Council of Ministers, TemaNord 2001:561.

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

Schröder, Lena, 1996, "Scandinavian Skill Migration in the 1980s", in Peder J. Pedersen, ed., *The Nordic Labour Markets in the 1990s*, pp. 71-105.

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.

Utlendingsdirektoratet, "'Spesialistene' – å jobbe i Norge som spesialist"



## **Vedlegg 1 Spørreskjemaet**













## Vedlegg 2 Tabeller og figurer

**Tabell V1** *Personer i vitenskapelig eller faglig hovedstilling i 1991 etter om de er med i den koblede filen, sektor og landbakgrunn (første registrerte statsborgerskap). Frafall etter antatt landbakgrunn basert på manuell gjennomgang. Frafall i absolutte tall og som prosent av koblet fil.*

Sektor 1991	Koblet fil			Frafall			Frafall i prosent av koblet fil		
	Norge	Utland	Totalt	Antatt	Antatt	Totalt	Norge	Utland	Totalt
				Norge	utland				
Universiteter	5814	671	6485	7	61	68	0,1	9,1	1,0
Vitenskapelige høyskoler	972	83	1055	2	6	8	0,2	7,2	0,8
Distriktshøyskoler	652	64	716		1	1	0,0	1,6	0,1
Instituttsektor	4861	355	5216	30	25	55	0,6	7,0	1,1
<b>Totalt</b>	<b>12299</b>	<b>1173</b>	<b>13472</b>	<b>39</b>	<b>93</b>	<b>132</b>	<b>0,3</b>	<b>7,9</b>	<b>1,0</b>

Kilde: NIFU. Individdata fra NIFUs forskerpersonalregister koblet med SSBs personstatistikk.

**Tabell V2** *Personer i vitenskapelig eller faglig hovedstilling i 1997 etter om de er med i den koblede filen, sektor og landbakgrunn (første registrerte statsborgerskap). Frafall etter antatt landbakgrunn basert på manuell gjennomgang. Frafall i absolutte tall og som prosent av koblet fil.*

Sektor 1997	Koblet fil			Frafall			Frafall i prosent av koblet fil		
	Norge	Utland	Totalt	Antatt	Antatt	Totalt	Norge	Utland	Totalt
				Norge	utland				
Universiteter	6897	1077	7974	5	96	101	0,1	8,9	1,3
Vitenskapelige høyskoler	1286	164	1450	1	6	7	0,1	3,7	0,5
Statlige høyskoler	3881	298	4179		9	9	0,0	3,0	0,2
Instituttsektor	5337	533	5870	11	31	42	0,2	5,8	0,7
<b>Totalt</b>	<b>17401</b>	<b>2072</b>	<b>19473</b>	<b>17</b>	<b>142</b>	<b>159</b>	<b>0,1</b>	<b>6,9</b>	<b>0,8</b>

Kilde: NIFU. Individdata fra NIFUs forskerpersonalregister koblet med SSBs personstatistikk.

**Tabell V3** *Personer i vitenskapelig eller faglig hovedstilling i 1999 etter om de er med i den koblede filen, sektor og landbakgrunn (første registrerte statsborgerskap). Frafall etter antatt landbakgrunn basert på manuell gjennomgang. Frafall i absolutte tall og som prosent av koblet fil.*

Sektor 1999	Koblet fil			Frafall			Frafall i prosent av koblet fil		
	Norge	Utland	Totalt	Antatt	Antatt	Totalt	Norge	Utland	Totalt
				Norge	utland				
Universiteter	6857	1304	8161	7	72	79	0,1	5,5	1,0
Vitenskapelige høyskoler	1373	210	1583		11	11	0,0	5,2	0,7
Statlige høyskoler	4139	335	4474		7	7	0,0	2,1	0,2
Instituttsektor	5098	614	5712	2	25	27	0,0	4,1	0,5
<b>Totalt</b>	<b>17467</b>	<b>2463</b>	<b>19930</b>	<b>9</b>	<b>115</b>	<b>124</b>	<b>0,1</b>	<b>4,7</b>	<b>0,6</b>

Kilde: NIFU. Individdata fra NIFUs forskerpersonalregister koblet med SSBs personstatistikk.

**Tabell V4** *Personer i vitenskapelig eller faglig hovedstilling i 2001 etter om de er med i den koblede filen, sektor og landbakgrunn (første registrerte statsborgerskap). Frafall etter antatt landbakgrunn basert på manuell gjennomgang. Frafall i absolutte tall og som prosent av koblet fil.*

Sektor 2001	Koblet fil			Frafall			Frafall i prosent av koblet fil		
	Norge	Utland	Totalt	Antatt	Antatt	Totalt	Norge	Utland	Totalt
				Norge	utland				
Universiteter	7225	1394	8619	6	137	143	0,1	9,8	1,7
Vitenskapelige høyskoler	1386	198	1584		29	29	0,0	14,6	1,8
Statlige høyskoler	4424	358	4782		6	6	0,0	1,7	0,1
Instituttsektor	5141	643	5784	10	49	59	0,2	7,6	1,0
<b>Totalt</b>	<b>18176</b>	<b>2593</b>	<b>20769</b>	<b>16</b>	<b>221</b>	<b>237</b>	<b>0,1</b>	<b>8,5</b>	<b>1,1</b>

Kilde: NIFU. Individdata fra NIFUs forskerpersonalregister koblet med SSBs personstatistikk.

**Tabell V5** *Antall personer med utenlandsk bakgrunn i vitenskapelige/faglige hovedstillinger ved universiteter, vitenskapelige og statlige høyskoler og i instituttsektoren i 2001 etter land for første registrerte statsborgerskap og arbeidssektor.*

Land for første registrerte statsborgerskap	Arbeidssektor 2001			Instituttsektoren	Totalt
	Universiteter	Vitenskapelige høyskoler	Statlige høyskoler		
<b>Norden</b>					
Danmark	120	19	45	60	244
Finland	34	3	9	15	61
Island	49	4	8	7	68
Sverige	175	22	45	80	322
<i>Sum Norden</i>	<i>378</i>	<i>48</i>	<i>107</i>	<i>162</i>	<i>695</i>
<b>OECD-land for øvrig</b>					
Australia	7	3	4	4	18
Belgia	15	1		3	19
Canada	18	5	3	14	40
Frankrike	47	4	7	30	88
Hellas	9		1	5	15
Irland	8		1	4	13
Italia	29	2	2	12	45
Japan	4			3	7
Luxembourg				1	1
Mexico	4			1	5
Nederland	40	8	10	26	84
New Zealand	2			1	3
Polen	30	4	11	21	66
Portugal	5	1		3	9
Slovakia	3			1	4
Spania	16	3	2	8	29
Storbritannia	100	24	48	67	239
Sveits	13	1	6	4	24
Sør-Korea	4	1	1	3	9
Tsjekia	13	1	2	7	23
Tyrkia	18		2	6	26
Tyskland	150	15	37	75	277
Ungarn	7	1	1	2	11
USA	106	20	37	50	213
Østerrike	8		1	1	10
<i>Sum OECD-land for øvrig</i>	<i>656</i>	<i>94</i>	<i>176</i>	<i>352</i>	<i>1278</i>
<b>Øvrig Europa</b>					
Albania	1				1
Bosnia-Hercegovina	7	1	2	3	13
Bulgaria	5	1	1		7
Estland	4		1	2	7
Hviterussland			1		1
Jugoslavia	13	2	3	5	23
Kroatia	3			2	5
Latvia				1	1
Litauen	4			1	5
Malta	2				2
Romania	11		1	2	14
Russland	42	4	8	22	76
Slovenia	2				2
Ukraina	8		5	1	14
Øvrig Europa	5	2	3	1	11
<i>Sum Øvrig Europa</i>	<i>107</i>	<i>10</i>	<i>25</i>	<i>40</i>	<i>182</i>

**Tabell V5 forts**

Land for første registrerte statsborgerskap	Arbeidssektor 2001			Instituttsektoren	Totalt
	Universiteter	Vitenskapelige høyskoler	Statlige høyskoler		
<b>Verden for øvrig</b>					
Afghanistan	1				1
Algerie	2		1		3
Argentina	2			2	4
Bangladesh	4	1	1		6
Brasil	4		2	2	8
Chile	3		1	1	5
Colombia	3			1	4
Costa Rica	1				1
Cuba				1	1
Ecuador	1				1
Egypt	2	1	2		5
Elfenbeinskysten	1		1		2
Etiopia	15	5		3	23
Filippinene			1	1	2
Gambia				2	2
Ghana	11		2	1	14
Guatemala	1				1
India	19	3	1	9	32
Indonesia	1				1
Irak	5	1		2	8
Iran	24	1	9	16	50
Israel	3	3	2	1	9
Jordan	1				1
Kamerun		1			1
Kenya	1	1	1		3
Kina	64	10	5	20	99
Kypros	2				2
Libanon	1			1	2
Madaqaskar	1				1
Malaysia	1	1		1	3
Marokko	6		2	6	14
Mauritius	1				1
Myanmar	1				1
Nepal	1	2			3
Nicaragua				1	1
Nigeria	2			1	3
Pakistan	12		4	2	18
Peru	3			2	5
Rwanda				1	1
Singapore	3				3
Somalia	1	1		2	4
Sri Lanka	6	1	6	3	16
Sudan	5		1	2	8
Syria			1		1
Sør-Afrika	3				3
Tanzania	7	5			12
Thailand	2		1	2	5
Trinidad og Tobago		1			1
Tunisia	1				1
Uganda	3	4	1		8
Venezuela				1	1
Vietnam	14	1	3	1	19
Zambia		1			1
Zimbabwe	3				3
Ukjent/statsløs	5	2	2	1	10
<i>Sum Verden for øvrig</i>	<i>253</i>	<i>46</i>	<i>50</i>	<i>89</i>	<i>438</i>
<b>Totalt</b>	<b>1394</b>	<b>198</b>	<b>358</b>	<b>643</b>	<b>2593</b>

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

**Tabell V6** *Personer i vitenskapelige/faglige hovedstillinger ved universiteter, vitenskapelige og statlige høyskoler og i instituttsektoren i 2001 etter arbeidssted. Totalt antall og antall med utenlandsk bakgrunn ved hvert arbeidssted, andel av utlendinger og av totalt FoU-personale ved det enkelte arbeidssted.*

Arbeidssted	Totalt personale	Utenlandsk bakgrunn		Utlendinger som andel av totalt personale
		Antall	Andel	
Universitetet i Oslo	3746	531	20,5	14,2
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	2136	369	14,2	17,3
Universitetet i Bergen	1774	308	11,9	17,4
Universitetet i Tromsø	963	186	7,2	19,3
<i>Sum universiteter</i>	<i>8619</i>	<i>1394</i>	<i>53,8</i>	<i>16,2</i>
Norges landbrukshøgskole	453	68	2,6	15,0
Handelshøyskolen Bi	243	41	1,6	16,9
Norges veterinærhøgskole	162	18	0,7	11,1
Norges Handelshøyskole	171	17	0,7	9,9
Norges idrettshøgskole	82	12	0,5	14,6
Norges musikkhøgskole	106	12	0,5	11,3
Kunsthøgskolen i Oslo	83	11	0,4	13,3
Kunsthøgskolen i Bergen	34	7	0,3	20,6
Arkitektshøgskolen i Oslo	45	5	0,2	11,1
Norsk lærerakademi	31	3	0,1	9,7
Misjonshøgskolen	21	2	0,1	9,5
Det teologiske menighetsfakultet	39	1	0,0	2,6
Diakonhjemmets høgskolesenter	64	1	0,0	1,6
<i>Sum vitenskapelige høyskoler</i>	<i>1534</i>	<i>198</i>	<i>7,6</i>	<i>12,9</i>
Høgskolen i Oslo	565	58	2,2	10,3
Høgskolen i Stavanger	428	46	1,8	10,7
Høgskolen i Agder	410	30	1,2	7,3
Høgskolen i Østfold	216	23	0,9	10,6
Høgskolen i Telemark	290	22	0,8	7,6
Høgskolen i Lillehammer	103	16	0,6	15,5
Høgskolen i Bergen	321	15	0,6	4,7
Høgskolen i Hedmark	216	14	0,5	6,5
Høgskolen i Tromsø	148	14	0,5	9,5
Høgskolen i Bodø	181	12	0,5	6,6
Høgskolen i Sør-Trøndelag	297	12	0,5	4,0
Høgskolen i Finnmark	124	11	0,4	8,9
Høgskolen i Narvik	80	11	0,4	13,8
Høgskolen i Vestfold	183	10	0,4	5,5
Høgskolen i Sogn og Fjordane	139	9	0,3	6,5
Høgskolen i Nesna	89	7	0,3	7,9
Høgskolen i Nord-Trøndelag	201	7	0,3	3,5
Høgskolen Stord/Haugesund	112	7	0,3	6,3
Høgskolen i Volda	126	6	0,2	4,8
Høgskolen i Buskerud	123	6	0,2	4,9
Høgskolen i Molde	64	5	0,2	7,8
Høgskolen i Gjøvik	81	5	0,2	6,2
Høgskolen i Akershus	129	4	0,2	3,1
Samisk Høgskole	21	3	0,1	14,3
Høgskolen i Harstad	54	3	0,1	5,6
Høgskolen i Ålesund	81	2	0,1	2,5
<i>Sum statlige høyskoler</i>	<i>4782</i>	<i>358</i>	<i>13,8</i>	<i>7,5</i>
<b>Instituttsektoren</b>	<b>5784</b>	<b>643</b>	<b>24,8</b>	<b>11,1</b>
<b>Total</b>	<b>20719</b>	<b>2593</b>	<b>100</b>	<b>12,5</b>

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

