

Kapittel 1

Vitenskapenes kvinner og menn

*Astri Andresen og
Kari Tove Elvbakken*

I vitenskapshistorien står vitenskapens kvinner og menn i sentrum – oftest vitenskapens menn. Oppfinnernes, pionerenes, entreprenørenes og vinnernes historie har gjerne fanget forskningens og historiefortellernes interesse, og enkeltstående vitenskapsmenn og -kvinner har hatt stor betydning for utformingen av fag og forskningsfelt. Historien er likevel full av vitenskapsfolk som ikke berømmes for oppdagelser, og vitenskapenes kvinner og menn er sjelden alene i sin forskning. Ved siden av står mange andre. Dette kapitlet løfter fram ulike grupper av ansatte, og det undersøker hvilke rammer det har vært for ansettelse ved universitetet. Enkelte tema utforskes spesielt: prinsippet om kombinerte vitenskapelige stillinger, målet om å øke kvinneandelen blant de ansatte, og problemet med midlertidige ansettelse. Det første har vært tema gjennom alle år, det andre kom til på 1970-tallet, og det tredje er tydeligst de siste 15 årene.



Ved Historisk institutt er det fortsatt flest menn, men blant de vitenskapelig ansatte var det ingen kvinner da det ble arrangert ekskursjon til Nord-England i 1959. I årsmeldingen 1958-59 meldes at det var 19 studenter som deltok, ved siden av de ansatte, og Hedvig Dorothea Søvig, nummer sju fra venstre, kan ha vært blant dem. De to andre kvinnene er navnløse, og overser vi dem, slik årsmeldingen gjorde, ses fra venstre Jarl Munch, Knut Reite, Hans Ole Hyge, Helge Mykkelveit, Gjert Larsen, Helge Bjørnøy, Hedvig Dorothea Søvig, Knut Helle og Alf Kaartvedt. Foto: ukjent, Universitetsbiblioteket i Bergen, Billedsamlingen.



I planen for et nytt bergensk universitet fra 1939 er selve kjernen en oversikt over hvilke stillingsressurser som trengtes – typer og antall – i hvert fag ved de fakultetene som skulle opprettes. Universitetskomiteens plan ble til med tung professoral deltakelse fra Bergens Museum og Universitetet i Oslo.¹ Det nye universitetets konstruksjon, med professorer og vitenskapelig og teknisk-administrativt ansatte, ble modellert etter strukturen ved UiO. Museets avdelinger ble plassert ved fakultetene for humaniora og naturvitenskap, og ved Bergens sykehus skulle medisinerstudentene få klinisk undervisning. Som vist i kapittel 1, i bind 1, var det for så vel komitéen som lagde planen, som for Stortinget som opprettet UiB og vedtok loven om det i 1948, en forutsetning at det nye universitetet skulle ha forskning i alle fag det ble undervist i; universitetet skulle være bredt og modellert etter UiO.

Planen fra 1939 konstruerte det nye universitetet, med detaljerte oversikter og hva som trengtes av stillinger for å bli et fullt utbygd universitet. Senere lå UiBs forslag, kombinert med skiftende regjeringers ambisjoner for utbygging og vekst innenfor høyere utdanning, til grunn for Stortingets vedtak om ressurser. De første femti årene krevde opprettelse av hvert eneste årsverk – eller stillingshjæmme – vedtak i Stortinget. Etter det ble friheten til å disponere personellressurser innenfor økonomiske og fysiske rammer mye større.

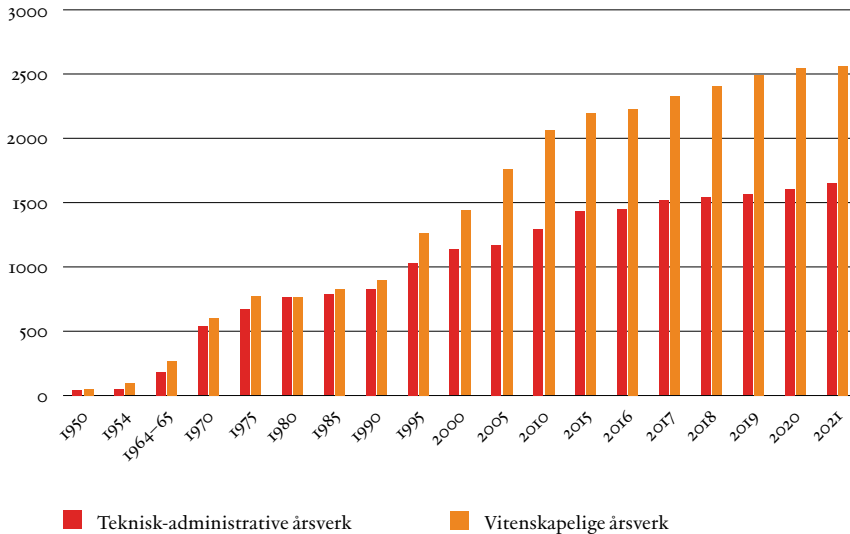
UiB åpnet i 1948 med om lag 120 ansatte. I 2021 ble det utført over 4200 årsverk, 2562 i vitenskapelige og 1653 i teknisk-administrative stillinger.² I figur 1.1 ses antallet årsverk i vitenskapelige og i teknisk-administrative stillinger fra 1950 til 2021.

Lenge var antallet i de to kategoriene ganske likt, selv om antallet og stillingstyper i hver kategori endret seg mye. Fra midt på 1990-tallet, med mange flere stipendiater, ble antallet årsverk i vitenskapelige stillinger klart høyere enn i tekniske og adminis-

1 *Komiteen til utredning av spørsmålet om eventuell opprettelse av et universitet i Bergen, 1938–1939.* I komitéen var også Kirke- og undervisningsdepartementets ekspedisjonssjef, fysikeren Olaf Devik, Bergens høyreordfører Asbjørn Stensaker og sykehusdirektøren Nils Backer-Grøndahl med.

2 I kapitlet er UiBs årsmeldinger og saksdokumenter til Det akademiske kollegium (kollegiet) og universitetsstyret, dokumenter fra regjering og storting, rapporter fra utvalg og komitéer og litteratur, blant annet om universitetsansattes organisasjoner, brukt i tillegg til tall og statistikk fra UiB. Tall fra etter 1990 er hentet fra Database for høyere utdanning – <https://www.nsd.no/statistikk-om-hoyere-utdanning-og-forskning-dbh>

Figur 1.1 Antall vitenskapelige og teknisk-administrative årsverk ved UiB 1950–2021.



Kilder: UiB årsmeldinger 1950-1990, fra 1990–2021 DBH.

trative. I 2021 var vel 40 prosent av vitenskapelige årsverk ved UiB rekrutteringsstillinger – 45 prosent ved UiO. Ved nyere universiteter, som i Agder og i Stavanger, er andelen lavere, om lag 30 prosent.³

I fortsettelsen drøftes utviklingstrekk og rammer for vitenskapelige stillinger og teknisk-administrativt ansatte. Så vies arbeidet for å få flere kvinner inn i vitenskapelige stillinger oppmerksomhet. De siste 25 årene har antallet forskerstillinger økt, lenge som regel midlertidige, og det er tema før innslaget av utenlandske statsborgere blant ansatte tematiseres. I kapittel 4 i bind 1 om studentene diskuteres klassebakgrunn og klassereiser blant studenter og siden ansatte. Dette temaet forfølges derfor ikke videre her.

For forskning og utdanning

Stillingsstrukturen i universitetsplanen av 1939 hadde tre typer vitenskapelige stillinger: toppstillinger, med professorater og

3 UiA 28 %, UiS 30 %, UiT 31 %, mens NTNU har 43 %, DBH: Nøkkeltall 2021.

dosenturer; mellomstillinger, med amanuensen som hovedstilling, men også med universitetslektorer, konservatorer og prosektorer; og rekrutteringsstillinger, med vitenskapelige assistenter og stipendiater. Tredelingen innebar et hierarki basert på kompetanseforskjeller, og samtidig var det forskjeller i arbeidsoppgaver og betingelser. Tredelingen finnes fortsatt, selv om stillingene i hver av de tre gruppene er endret, sammen med forholdet mellom dem. De vitenskapelige stillingene var omfattet av loven om UiB fra 1948. Nå er stillingene regulert av lov om universiteter og høyskoler fra 2005, en lov som blant annet gir vitenskapelige tilsatte rett til forskning og hjemler regler for kompetansevurdering.

Kombinerte vitenskapelige stillinger

Fra begynnelsen, alt ved Stortingets første diskusjoner om å etablere UiB, ble det understreket at det nye universitetet skulle ha forskning i alle fag det skulle undervises i. Sett over tid har prinsippet om å ha faste og kombinerte vitenskapelige stillinger – med oppgaver med forskning og undervisning – stått ganske så fast. Prinsippet er likevel utfordret på ulike måter. Utfordringene har vært tydelige i perioder med sterk vekst – med behov for økt undervisningskapasitet – og i perioder med økte inntekter for forskning – med økt behov for forskningskapasitet. Prinsippet har vært forsvart på ulike måter og med ulik styrke. Ved siden av rammene for og diskusjonene om stillingsstrukturen er dette denne delens tema.

Det som startet med 14 professorer i gruppen av toppstillinger ved UiB, er blitt til nesten 600 i 2021. Inntil 1990 var toppstillingene embeter, med tilsetning av Kongen i statsråd etter sakkyndig vurdering og innstilling fra universitetet. Veksten innenfor toppstillingene har fulgt utbyggingen, først av UiB, siden av høyere utdanning mer generelt. I 1970 var det vel 200 i denne gruppen ved UiB. I 1990 var det knapt 240 professorater. Så fulgte sterk vekst på 1990-tallet, særlig ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN-fakultetet). Fakultetet hadde også flest professorer i 2021, med vel 150, fulgt av Med.-fakultetet og HF-fakultetet. Økningen i antallet professorårsverk kan både reflektere fakultetenes størrelse og en kompetanseheving blant ansatte, med opprykk fra førsteamanuensis til professor.

Lenge var det flest vitenskapelig ansatte i mellomgruppen, særlig amanuenser og universitetslektorer. Etter 1990, og med krav om doktorgradskompetanse for ansettelse i faste vitenskapelige stillinger, har førsteamanuensen vært dominerende mellomstilling. Fra 1995 ble det ikke lenger tilsatt i amanuensisstillinger.⁴ Over tid er forholdstallet mellom årsverk i topp- og mellomstillinger endret, og fra 2010 har UiB hatt flere årsverk for professorer enn for førsteamanuenser. I 2021 var forholdstallet 1,6 ved UiB og 1,7 ved UiO.⁵ Ved UiB og UiO er dagens stillingsstruktur, med rekrutteringsstillinger som den største gruppen og flere professorer enn førsteamanuenser, ganske lik, og den skiller seg fra de andre universitetene. I tillegg har begge også et betydelig innslag av ansatte i forskerstillinger. Hva akkurat det skyldes, og hva dette kan gi som utfordringer, kommer vi tilbake til.

Stillingsstrukturen var i utgangspunktet uttrykk for et nokså fastlagt hierarki, men betydningen av plassering i hierarkiet har endret seg. Til å begynne med hadde for eksempel alle professorer stemmerett og sete i fakultetsrådene. De kunne velges til dekaner og dermed ta plass i kollegiet. Vitenskapelige tjenestemenn og studenter kunne ha en viss innflytelse gjennom valgte representanter; tjenestemennene hadde flere enn studentene.⁶ Fra starten i Bergen var bare professorer instituttstyrere, og de ble oppnevnt av kollegiet. De bestyrte driftsmidler og organiserte arbeidet. Vitenskapelige tjenestemenn hadde sin plass i forskning og undervisning, selv om forskningsbetingelsene var forskjellig. Eksempelvis kunne bare professorer, og noe senere også dosenter, innvilges forskningstermin. Det var også andre skiller, som at professorkontorene var normert til 25 m², nesten dobbelt så store som tjenestemennenes. Den årlige Meltzer-middagen 8. mars var – og er – bare for professorer. Det var også ulike foreninger for professorer og dosenter og for vitenskapelige tjenestemenn.⁷ Som vist i kapittel 2 i bind 1 brakte utvidet universitetsdemokrati med seg store endringer for

4 Etter Rundskriv F 14-95 fra Kirke- og undervisningsdepartementet ble det ikke lenger anledning til å ansette amanuenser.

5 DBH-statistikk om tilsatte.

6 I lov om UiB 1948. Ved UiO fikk vitenskapelige tjenestemenn og studenter representasjon i kollegiet og i fakultetsrådene i 1955 (regulert i 1955-loven om UiO). Studentene ved UiB fikk først representasjon i kollegiet med lovendringer i 1970, se kapittel 1 og 2 i bind 1.

7 Se Nilsen 2005. Om UiB, se Losnegård & Nupen 1999. Dosentene ble embetsmenn i 1958, jf. Thingsrud 1986.

deltakelse og innflytelse. Nå avgjør ikke stillingskategori organisasjonstilhørighet, og kontornormene er historie. Tidligere tiders parkeringsplassprivilegier er også borte – med plassene selv.

Utbyggingen etter den planlagte stillingsstrukturen ble ferdig først på 1960-tallet, fulgt av en periode med storstilt utbygging. Situasjonen var preget av mangel på kompetente søkere til toppstillinger i flere fag, og mellomgruppen vokste, både ved UiO og UiB. Ikke alle fikk tid til forskning. Institusjonene oppfattet denne situasjonen som en trussel mot prinsippet om at de vitenskapelige stillingene skulle være kombinerte stillinger, og igangsatte en utredning i 1965.⁸ Den gangen var 42 prosent av de vitenskapelige stillingene ved UiB mellomstillinger, toppstillingene utgjorde 35 prosent. Ved UiO var en høyere andel i mellomgruppen, og begge steder økte antallet lektorer mest. For å sikre ordningen med kombinerte stillinger vektla utredningen å ansette amanuenser heller enn lektorer. Den ville også ha tiltak for at amanuenser kunne kvalifisere seg og søke opprykk til førsteamanuenser. Økt kompetanse blant de ansatte ville gi bedre utdanning og mer forskning. UiB støttet i prinsippet vurderingen om å satse på amanuensene, selv om antallet lektorer økte mer enn antallet amanuenser i perioder.⁹ Institusjonenes initiativ og den påfølgende utredningen ble likevel viktig for at universitetenes vitenskapelige stillinger er kombinerte.¹⁰

I begynnelsen hadde ansatte i topp- og mellomstillinger ulike oppgaver, rettigheter og plikter. Dette endret seg, men ikke av seg selv eller uten strid. Rett til forskningstermin for ulike stillinger er et eksempel. Å kunne få en forskningstermin, en periode uten oppgaver med undervisning, ble etter hvert sett som viktig for økt kompetanse hos ansatte i mellomgruppen. Dette ble det argumentert for i Stortinget i 1975, og for at ordningen burde utvides til å gjelde ved de nye distriktshøyskolene.¹¹ Også i drøftinger om kvinners

8 Rektorene ved UiO og UiB, sammen med rektorene ved de vitenskapelige høyskolene, møttes jevnlig fra 1958, Nyborg 2007. Disse møtene ble forløper for Universitets- og høyskolerådet (UHR). Professor Axel Strøm ved UiO ledet arbeidet med stillingsstrukturen; fra UiB var professor August Brinkmann med. Se også Innstilling fra Stillingsstrukturutvalget, datert 23.II.1966, trykt i 1967.

9 Årsmelding UiB 1971: 17–18 og 1974: 15–16.

10 Utvalget omtales for eksempel av Nilsen 2005, Thue 2014.

11 St.meld. nr. 35 (1975–76) og debatten om den i Stortinget. Komitéen noterte også at få kvinner avanserte fra rekrutteringsstillinger til faste stillinger, men likestilling var ikke et sentralt tema i stortingsdebatten, St.tid. 1976: 3665–3711. Se også Losnegård & Nupen 1999: 73.

muligheter til kvalifisering til toppstillinger var forskningstermin tema.¹² Muligheten for ett års forskningstermin hvert syvende år er regelen for alle i vitenskapelige stillinger ved UiB, etter vedtak i kollegiet i 1991.¹³ Mens forskningstermin tidligere krevde tildeling av vikarmidler fra forskningsrådene, ble det nå satt av budsjettmidler ved institusjonen. Ordningen var langt fra selvsagt da den kom, men ble forhandlet fram, og den gjelder fortsatt ved UiB. Ved flere andre universiteter er ikke forskningsterminen (lenger) en rett.

Oppbyggingen av Universitetet i Tromsø (UiT) fra sist på 1960-tallet og distriktshøgskolene like etter økte behovet for akademisk arbeidskraft ytterligere. Også Gjærevoll-utvalget, som utredet grunnforskningens vilkår, tok opp rekruttering og vektla i 1981 at det var dårlig balanse mellom topp- og mellomstillinger ved universitetene.¹⁴ Senere, i 1988, foreslo Hernes-utvalget å innføre rene undervisningsstillinger ved universitetene for å øke undervisningskapasiteten; det ville gi ny vekst i universitetslektor-gruppen.¹⁵ Det var nettopp denne stillingen det var kritiske røster mot, som nevnt alt fra 1965-utredningen. Lektorene underviste mye og hadde liten mulighet til forskning. Lektorenes vanskelige arbeidsforhold vises for eksempel tydelig i samfunnsviteren Siri Næss' undersøkelse fra 1973.¹⁶

Hva ble så gjort med ubalansen – og hva skjedde med prinsippet om at UiB skulle ha kombinerte stillinger for forskning og utdanning? UiB gikk mot Hernes-utvalgets forslag. Det ville begrense antallet lektorstillinger og gikk inn for omgjøring av stillingshjemler fra mellom- til toppstillinger. Også et av Gjærevoll-utvalgets forslag fra 1981 om å omgjøre midlertidige rekrutteringsstillinger til mellomstillinger fikk støtte.¹⁷ Som vi kommer tilbake til, var den vanligste rekrutteringsstillingen på denne tiden den vitenskapelige assistenten, en stilling med liten mulighet for kvalifiserende forskning. Nå var ikke omgjøring av stillinger gjort i en fei. Omgjøring av hjemler krevde stortingsvedtak i de årlige

12 Se f.eks. Åse Hiorth Lerviks (professor ved UiT) særuttalelse til NOU 1981: 46 (Gjærevoll-utvalget).

13 Losnegård & Nupen 1999: 89–90. Se også Kyvik, Olsen & Hovdhaugen 2003.

14 NOU 1981:46. Leder var Olav Gjærevoll (Ap), professor i botanikk og landets første miljøvernminister i 1972.

15 NOU 1988:28: 166.

16 Næss 1973.

17 NOU 1981:93.

budsjettbehandlingene, og på 1980-tallet ses det mange slike forslag til omgjøringer.¹⁸ Omgjøring av stillinger i mellomgruppen til professorater ble også et virkemiddel for å få flere kvinnelige professorer, fra sist på 1980-tallet. Satsing på omgjøring av stillinger og på amanuenser framfor lektorer var altså elementer i en strategi for å beholde en stillingsstruktur med kombinerte stillinger.

Fram til 1990 ble lektorstillingene ved UiB i hovedsak avvirket, men fra 1995 økte antallet noe. Økningen gjaldt særlig HF-fakultetet, innenfor fremmedspråk og forberedende prøver, men etter 2008 er antallet der redusert til om lag 40 årsverk. Ved UiB som helhet har det de siste årene vært om lag 100 lektorårsverk. MN-fakultetet har nesten ikke lektorer. Ved SV-fakultetet økte antallet lektorer fra 2017 til 2021; det kan skyldes økt bruk av lektorstillinger i forbindelse med etablering av et nytt lektorprogram og vekst i etter- og videreutdanningstilbudet. Over tid har over halvparten av lektorstillingene vært midlertidige, men i 2021 var andelen fast ansatte lektorer høyere enn andelen midlertidige.

Det er alt nevnt at muligheten til opprykk – til å klatre i hierarkiet – med utgangspunkt i økt kompetanse ble tematisert i utredningen om stillingsstruktur fra 1965. Over tid har mulighetene og systemene for slike opprykk endret seg. Allerede da UiB åpnet, var det mulig å rykke opp i stillingshierarkiet, men da bare innenfor egen stillingsgruppe. Opprykk var i utgangspunktet en statlig ordning hvor den enkelte kunne oppnå førstestilling i egen stilling; eksempelvis kunne en betjent bli førstebetjent, en sekretær førstesekretær. Ved universitetene gjaldt det først bare toppstillingene. Fra 1946 kunne en dosent rykke opp til professor hvis vedkommende ble vurdert til å ha professorkompetanse.¹⁹ Fra 1959 ble det adgang til å søke opprykk til førstestilling i mellomgruppen, som fra amanuensis til førsteamanuensis.²⁰ Opprykk krevde imidlertid endring av stillingshjemmel og dermed lønnsklasse, og for å få det til krevdes det vedtak i Stortinget, som ved andre omgjøringer. På 1960- og -70-tallet ses det særlig omgjøringer av dosenturer til professorater.

Et uvanlig og spesielt opprykk skjedde fra i.t.1985 da alle dosenter ved universitetene ble professorer, uten at den enkelte

18 I slike prosesser ble en eller flere hjemler avvirket samtidig som en eller flere ble opprettet.

19 Losnegård & Nupen 1999: 104.

20 Kongelig resolusjon 1. desember 1959.

ble vurdert.²¹ UiB fikk med det 75 nye professorer. I sin utredning fra 1988 kritiserte Hernes-utvalget at dette opprykket skjedde uten vurdering av den enkeltes kompetanse.²² Da det i 1993 kom et nytt opprykksregelverk, lå imidlertid prinsippet om individuell kompetansevurdering til grunn. Det nye regelverket hadde organisasjonene, og ikke minst Forskerforbundet, arbeidet for gjennom lang tid.²³ Ordningen gjør det mulig for ansatte ved universiteter og høyskoler å søke opprykk i egen stilling; mest utbredt er det å søke opprykk fra førsteamanuensis til professor.²⁴ Nå ansettes som regel førsteamanuenser, de kan så oppnå kompetanse, bli vurdert og få individuelt opprykk til professorstilling. Det helt nye med regelverket fra 1993 var at det ble mulig å bevege seg fra mellom- til toppgruppen, ikke bare rykke opp i hver gruppe. Kompetansevurderingene gjaldt forskningskompetansen, men med de nyeste endringene i reglementet er også undervisningskompetanse og -erfaring vektlagt.²⁵ Endringen kan også ses som en understreking av de vitenskapelige stillingenes kombinerte oppgaver. At en større del av de ansatte er professorer, har også bidratt til at toppstillingens tidligere privilegier er blitt borte.

Forskerstigen – det at den enkelte kan kvalifisere seg ved eget universitet eller høyskole fra en rekrutteringsstilling, konkurrere om en fast, vitenskapelig stilling og så kvalifisere seg videre – har eksistert i nesten 30 år.²⁶ Å oppnå professorat uten konkurranse om en utlyst stilling har i disse årene vært et norsk særtrekk. Ordningen er diskutert i mange sammenhenger. I 2018 utredet Underdal-gruppen ny stillingsstruktur ved universiteter og høyskoler.²⁷ Parallelt ble Solberg-regjeringens stortingsmelding *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* fulgt opp med forslag til endring av reglene for ansettelse og

21 Nilsen (2005: 146–147) viser til at kravet kom opp i justerings- og normeringsforhandlingene i 1981 og ble godtatt av Forbruker- og administrasjonsdepartementet i 1984. BT slo opp nyheten julaften 1984 – og harselerste med at de nye professorene ikke fikk profesorsorlønn, bare ny tittel; det ville ikke bli lik lønn for likt arbeid (s. 2).

22 NOU 1988: 28: 160–161.

23 Nilsen 2005.

24 De siste endringene i reglementet for opprykk, fra september 2018, legger større vekt på undervisningskompetanse. Ved høyskolene brukes også opprykk i lektorstilling, med dosent som toppstilling.

25 <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129>

26 I begynnelsen var det et nasjonalt system for opprykkvurderinger, i 2012 fikk institusjonene ansvaret.

27 Ekspertgruppen ble nedsatt av Kunnskapsdepartementet og ledet av professor i statsvitenskap Arild Underdal, rektor ved UiO 2001–2005. Rapporten ble levert i april 2018.

opprykk, med større vekt på utdanningskompetanse og -erfaring.²⁸ Noen forslag fra Underdal-gruppen ble fulgt opp av Aune-utvalgets utredning av en ny lov om universiteter og høyskoler i 2020.²⁹ Så langt er det likevel ikke foreslått lovendringer for Stortinget som vesentlig vil endre stillingsstruktur eller opprykkordninger.

Inntil 1997 var det et strengt regulert system for forvaltning av statlige årsverk.³⁰ På 1980-tallet ble det lettere å omgjøre stillingshjemler, noe som ble brukt til økt innsats innenfor noen områder, eksempelvis utviklingsforskningen, og for økt kvinneandel.³¹ Systemet med omgjøring av stillinger er sett som viktig for økt kvinneandel blant professorer, selv om ordningen også var kontroversiell.³² Det var stor enighet om at statens stillingshjemmelsystem var lite fleksibelt, og det ble gradvis endret.³³ Med reformene rundt år 2000 kunne institusjonene selv velge stillingskategori og fagfelt for utlysning og tilsetting selv.

Det er alt nevnt at UiB de siste årene har ansatt flere i forskerstillinger, og de siste 5 årene i faste forskerstillinger. Dette er stillinger som ikke omfattes av lovgivningen om universiteter og høyskoler, og de har røtter tilbake til 1980-tallet. I 1982 fikk det den gangen fasttømrede stillingshjemmelsystemet en nyskaping da universitetene fikk mulighet til å ansette i såkalte oppdragshjemler, og et visst antall tomme eller uspesifiserte hjemler kunne brukes til å ansette medarbeidere med ekstern finansiering.³⁴ Det skjedde

28 Meld. St. 16 (2016–2017). Revidert reglement for kriterier for ansettelse og opprykk fulgte og ble iverksatt fra september 2019. Forskrift om endring nr. 1322 – <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/forskrift-om-endring-i-forskrift-2006-02-09-129-om-ansettelse-og-opprykk-i-undervisnings-og-forskerstillinger/id2611014/>

29 Aune-utvalget, NOU 2020: 3, Prop. 111 L (2020–2021), Innst. 517 L (2020–2021) Lovvedtak 123. Støre-regjeringen har meldt at det vil komme med en egen lovutredning.

30 «Utredning om stillingshjemmelsystemet i staten», notat av Peder Berg, 20. juni 1997, Finansdepartementet. Opphevelsen av systemet med stillingshjemler skjedde ved opphevelse av bevilgningsreglementet § 10, i PM-20/97, 29.2.1997 – <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/pm-2097/id108141/> Reguleringen av statlige ansettelsesforhold ble endret 1.10.1997, jf. PM-20/1997, Planleggings- og samordningsdepartementet (29.9.1997).

31 I 1988 foreslo UiO og UiB å gjøre om henholdsvis 15 og 14 mellomstillinger til toppstillinger – og en del av disse var tiltenkt kvinner i mellomstillinger som var professorkompetente, St.prp. nr. 1 (1987–88): 55–56, 62–65.

32 Se for eksempel Fürst 1988, Rogg 2003.

33 NOU 1984: 23: 35–37 med omtale av behov for endring av stillingssystemet (assisterende universitetsdirektør ved UiB, A. Skreden, var med i utvalget. Jf. også NOU 1988:28 og NOU 1989:5.

34 Se St.prp. nr. 1 (1981–82): 79 for omtale generelt. Se budsjettkapitlet for UiO, med forslag om 120 4-årige hjemler og 65 2-årige (se s. 143). Forslaget for UiB omfattet 56 4-årige hjemler og 30 2-årige (se s. 158).

etter at det var blitt tatt til orde for at universitetene burde engasjere seg i oppdragsvirksomhet.³⁵ Det var delte meninger om dette, som på mange måter var et vendepunkt, noe det er eksempler på flere steder i dette verket, men særlig i bind 3. Oppdragshjemler kunne både brukes til vitenskapelig og teknisk-administrativt personell. Med sterk økning i eksterne forskningsmidler og oppdrag kom det ulike forskerstillinger knyttet til at behovet for forskningskapasitet ble større enn de ordinære, kombinerte stillingene kunne dekke. I 2021 er antallet forskerårsverk kommet opp i vel 250, hvorav om lag 60 prosent er faste stillinger. Hvorvidt slike stillinger skulle være ordinære stillinger ved universitetene, har vært og er kontroversielt, særlig fordi de bryter med prinsippet om kombinerte stillinger. Dette temaet forfølges videre senere.

Rekruttene

I det tredelte stillingssystemet som ble konstruert for UiB, fantes det alt fra begynnelsen av to rekrutteringsstillinger: de vitenskapelige assistentene og universitetsstipendiatene. Begge var midlertidige stillinger. Mens assistentene kunne assistere ved forskning og undervisning, var stipendiatenes tid forbeholdt forskning. Rekrutteringsstillingene skulle kvalifisere søkere til faste vitenskapelige stillinger – og sørge for at behovet for akademisk arbeidskraft til høyere utdanning og forskning ble fylt. Fra 1998 kom postdoktorstillingen som rekrutteringsstilling til, og fra 2016 ble det anledning til å ansette særlig kvalifiserte kandidater på innstegsvilkår – som ytterligere en type rekrutteringsstilling.³⁶ Sett i et langt tidsperspektiv har det også skjedd viktige endringer i rekrutteringsstillingene, samtidig er noen trekk ved dem gjenkjennelige. Det som kanskje er mest slående, er at det har blitt mye mer utbredt å oppnå doktorgrad – men at graden ikke lenger gir nok kompetanse til en fast vitenskapelig stilling ved universitetene.

Fram til 1980-tallet var det langt flere vitenskapelige assistenter enn stipendiatere. Ved UiB ble stillingshjemler for vitenskapelige assistenter fordelt til instituttene, mens stipendene til å begynne

35 Se f.eks. den første forskningsmeldingen, Bratteli-regjeringens St.meld. nr. 35 (1975–76).

36 Den som ansettes, ansettes midlertidig, men vedkommende får fast stilling – gjennom innsteg – etter en avtalt periode dersom visse krav er oppfylt.

med ble disponert på institusjonsnivå. Da avgjorde konkurransen om stipendene hvilke institutter og fakulteter som fikk stipendiater. Siden ble stipendhjemplene jevnt fordelt mellom fakultetene. Forskningsrådene finansierte også stipender, og de som fikk slike, ble ansatt i rådene, selv om de arbeidet ved UiB. Fram mot 1980-tallet var også disse stipendene ganske jevnt fordelt mellom fagene, men fra da av finansierte rådene langt flere stipendiater innenfor realfagene og medisin enn ved de øvrige fakultetene.

Forholdstallet mellom fast personell og rekrutteringsansatte var tema først på 1980-tallet.³⁷ Som vist til ovenfor ble også rekrutteringsstillinger da gjort om til mellomstillinger. Det nye fra sist på 1970-tallet var forslag om å endre opplegget for vitenskapelige assistenter slik at de fikk ansettelse for en kortere periode, 4 år mot før 6, men med mindre pliktarbeid.³⁸ Dette skulle gjøre det mulig for dem å kvalifisere seg til faste stillinger. Den gangen krevdes det ikke doktorgrad for ansettelse i mellomstilling. I 1982 var det dobbelt så mange vitenskapelige assistenter som stipendiater, og aller flest assistenter var det ved MN- og Med.- fakultetene. Også myndighetene var opptatt av balansen mellom de to stillingene, og midt på 1980-tallet ble normen at antallet assistenter skulle begrenses til 10 prosent av antallet rekrutteringsstillinger.³⁹ Fra 1990 var dette situasjonen, og etter at Forskningsrådet fra midt på 1990-tallet ikke lenger ansatte personell som det finansierte, vokste stipendiattallet.⁴⁰ De vitenskapelige assistentene ble likevel ikke helt borte, og i 2021 har UiB knapt 90 slike årsverk, flest ved SV-fakultetet.⁴¹

På 1980-tallet ble det tatt til orde for å styrke forskerutdanningen og gjøre det enklere å oppnå doktorgrad. Dr.philos.-graden ble erstattet av nye grader som skulle ha en opplæringsdel i tillegg til avhandlingsarbeidet.⁴² Innføring av opplæringsdel i de nye

37 St.meld. nr. 119 (1980–81): 23, 29. St.meld. nr. 69 (1981–82).

38 Losnegård & Nupen 1999.

39 Sst.: 88 viser til rundskriv fra departementet om ansettelser i utdanningsstillinger.

40 Se også kapittel 10 i bind 1. Fra 1993 ble landets fem forskningsråd slått sammen til Norges forskningsråd.

41 For 2021 viser DBH at det samlet i landet var 778 årsverk for vitenskapelige assistenter av 5761 årsverk i rekrutteringsstillinger. De vitenskapelige assistentene kan både ha oppgaver i forbindelse med undervisning og forskningsprosjekter.

42 Siden ble doktorgradsstudiene forskjellig utformet ved fakultetene. Ved UiB ble dr.scient.-graden opprettet i 1978, dr.polit., dr.art. og dr.psychol.-gradene i 1981, Losnegård & Nupen 1999: 86, se også Forland 1996. De vitenskapelige assistentene kan både ha oppgaver i forbindelse med undervisning og forskningsprosjekter.

doktorgradene fulgte et internasjonalt mønster.⁴³ De nye gradene ble innført gradvis ved UiB, og MN-fakultetet var først ute, med dr.scient.-graden i 1978.⁴⁴ Satsingen på stipendiater og doktorgrads-utdanning ga etter hvert sterk økning i antallet nye doktorgrader. Den hadde bakgrunn i erkjennelsen av økt behov for kompetanse generelt i samfunnet, selv om det først ble lagt mest vekt på økt forskerutdanning innenfor teknologiske og naturvitenskapelige fag.⁴⁵

Antallet stipendiatstillinger ved UiB har vokst mye, fra 135 i 1990 til 679 i 2021. I 2021 var 80 prosent av stillingene finansiert innenfor UiBs eget budsjett. Andelen finansiert av Forskningsrådet var 12 prosent. Forskningsrådet har finansiert færre doktorgradsstipender det siste tiåret. To utviklingstrekk er tydelige. For det første er omfanget av eksternt finansierte stipender svært skjevt fordelt mellom fakultetene, og slik har det vært hele tiden. Det har vært flest stipendiater ved realfagene og i medisinske fag. Universitetets egne stipendiatstillinger er også skjevt fordelt mellom fakultetene. Denne skjevheten ses særlig fra 2005, da antallet stipendiater ved MN-fakultetet – finansiert av UiBs statsbevilgning – nesten ble tredoblet fra 2004 til 2011. En viktig grunn for endringen var at det kom øremerkede stipendiatmidler fra Stortinget til MNT-fag. Universitetets frihet til å velge kategorier av stillinger gjelder ikke på samme måte for stipendiater og postdoktorer som for andre stillinger.⁴⁶ Over tid er UiBs egenfinansierte stipendiatstillinger brukt strategisk som forsterkning av forskningsfelt og satsinger. UiB-finansierte stipender er som regel 4-årige, mens eksternt finansierte som regel er 3-årige. Det fjerde året brukes til pliktarbeid og gir mulighet til å undervise og veilede, eller til forskningsassistanse.

I figur 1.2 vises utviklingen i antallet oppnådde doktorgrader ved fakultetene ved UiB fra 1990 til 2020.⁴⁷ De siste ti årene har om lag 240 kandidater hvert år oppnådd doktorgrad.

Det ble kreert få doktorgrader de første årene. Før 1960 var det kreert 14 doktorer og ingen kvinner, på 1960-tallet totalt 63.

43 Se kapittel 2 i bind 3. Som del av opplæringen inngikk kurs i vitenskapsteori.

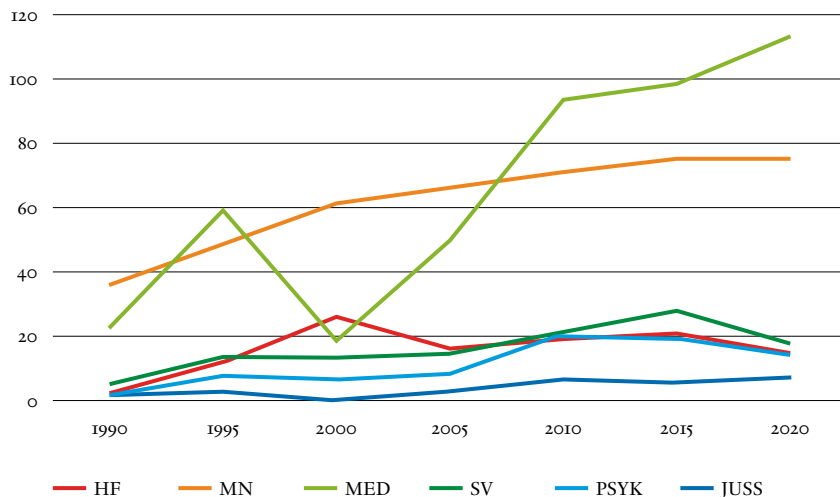
44 Utvalgsleder var prorektor Arnfinn Graue; utvalget hadde bred sammensetning, fra alle fakultet og studentene.

45 Blant annet tydelig uttrykt i St.meld. nr. 60 (1984–85) og St.meld. nr. 28 (1988–89).

46 Se også kapittel 10 i bind 1. MNT-fagene: matematikk, naturvitenskap og teknologi.

47 DBH – tall fra 1990 i doktorgradsstatistikken. UiB-historien fra 1996, bind 1, s. 615, har tall inntil 1994.

Figur 1.2 Antallet doktorgrader ved fakultetene 1990–2020.



Kilde: DBH-doktorgradsregisteret (Oppnådde doktorgrader ved Det odontologiske fakultet er lagt sammen med tallene for Det medisinske fakultet, da de to ble til et felles fakultet i 2008).

Den første kvinnen, Flora McDonald Hartveit, ble dr.med. i 1964.⁴⁸ Fram til 1980 hadde Med.-fakultetet de fleste nye doktorgradene. Fra 1980 økte antallet doktorgrader blant realistene; der kom den nye graden først, og der var det mest ressurser fra forskningsrådene og næringslivet. At det etter år 2000 har vært sterk økning i antallet doktorgrader ved Med.-fakultetet, må ses i lys av sterk økning i ressurser til helseforskning med helseforetaksloven fra 2002. Helse- og omsorgsdepartementet gir midler som fordeles av de regionale helseforetakene i samarbeid med universitetene, i hovedsak til doktorgrads- og postdoktorstipender i helseforskning. Helseforetaksmidlene skulle særlig styrke den kliniske forskningen, og de fleste som mottar slike stipender, ansettes av helseforetakene i stipendperioden.⁴⁹ For de andre fakultetene har det ikke vært store endringer i antallet doktorgrader i den siste 20-årsperioden, og selv om antallet er lavt ved Det juridiske fakultet (juss), er det stadig nye doktorgrader der også.

48 Flora McDonald Hartveit (1931–2013) ble i 1971 Norges første kvinnelige professor i patologi.

49 I 2020 var tildelingen 1,13 mrd. kroner. <https://www.regjeringen.no/contentassets/4516918-boe52454a81ee3c92c4685ee6/nasjonalt-forskingsrapport-2020.pdf>

Det har blitt mange flere med doktorgrad i Norge, og doktorgraden som tidligere var en inngangsbillett til forskningsvirke, gjerne ved universiteter og høyskoler, er ikke lenger det. I dag er det mange andre, både offentlige og private virksomheter, som rekrutterer kandidater med doktorgrad, men likevel er utfordringer knyttet til doktorgradsutdanningen drøftet i en rekke sammenhenger; det gjelder frafall, gjennomstrømning og karriereveier.⁵⁰

Postdoktorene kom til universitetene fra 1998, og i 2021 var det 1560 postdoktorer i Norge. Ordningen ble introdusert som kvalifiseringsstilling i to eller fire år for faste vitenskapelige stillinger ved universitetene, hjemlet i lov om universiteter og høyskoler.⁵¹ Før dette ga Forskningsrådet også midler til noen postdoktorer.⁵² Av universitetene var det NTNU som ansatte de første postdoktorene, men de andre kom raskt etter. I 2001 hadde UiB 55 postdoktorårsverk, og gjennom årene har flere postdoktorer vært finansiert eksternt enn av interne midler. Etter 20 år, i 2021, var antallet postdoktorårsverk 242, hvorav 95 var internt finansiert, 81 var finansiert av Forskningsrådet, og andre, som Kreftforeningen, finansierte 66.⁵³

Flere, som Forskerforbundet, har tatt opp det problematiske ved at postdoktorstillingen i mange tilfeller misbrukes og i realiteten fungerer som en midlertidig forskerstilling, i stedet for å gi reell mulighet for kvalifisering.⁵⁴ Denne tråden tas opp igjen senere, men først vendes blikket mot forskningens støttepersonell – og innsats for flere kvinner i vitenskapen.

Forskningens støttepersonell

Innledningsvis, i figur I.I, vises omfang og vekst i tekniske og administrative stillinger gjennom UiBs 75-årige historie. Fra slutten av 1990-årene, med den sterke økningen i antallet stipendiattstillinger, ble de vitenskapelige stillingene langt flere enn de teknisk-administrative.

50 Se f.eks. handlingsplaner for forskerutdanning i universitetsstyret, 88/2008, 93/2016 og 37/2018.

51 Gunnes mfl. 2020.

52 St.meld. nr. 35 (2001–2002): 24.

53 Kunnskapsdepartementet gir universitetet lov til å bruke inntil 20 % av stipendiathjemlene til postdoktorer.

54 https://www.forskerforbundet.no/Documents/skriftserien/2017-6_Postdoktorpolitikk.pdf?epslanguage=no

Gruppen av tekniske stillinger rommer stillinger nær forskningen, som ingeniører, laboranter og assistenter, og stillinger knyttet til universitetets mangslungne driftsoppgaver er også ordnet hierarkisk. Mangfoldet av stillinger og oppgaver er stort, noen knyttet til forskning, andre til utdanning.

Da UiB fylte 50 år, var det knapt 2300 årsverk ved UiB, om lag halyparten i ikke-vitenskapelige stillinger. I 2021 var det vel 1600 teknisk-administrative årsverk av de vel 4200.⁵⁵ Det er forskjeller mellom fakultetene, men forholdstallet mellom vitenskapelige og teknisk-administrative årsverk ved UiB har vært om lag 1,5 de siste årene.⁵⁶

I de tidligere instituttvise årsberetningene var antall og typer teknisk-administrativt personell omtalt, og ansatte i det som da ble kalt hjelpestillinger, var uunnværlige i forskningen, enten det gjaldt å punche data i datamaskinene eller å maskinskrive manuskripter etter diktat eller håndskrift. UiB hadde skipsførere og maskinister på sine båter, vaktmestre og preparanter hørte med mange steder, og ved fakultetene for medisin og realfag deltok en rekke tekniske fagfolk i forskningen. Deres betydning understrekes også av at en del tekniske og noen få administrative årsverk var finansiert av eksterne midler, det være seg fra Landsforeningen mot kreft, NAVF, oljeselskap eller andre næringsaktører. Ved noen institutter fantes også laboratoriepersonell, assistenter og aspiranter – og instrumentmakere.

Da alt lå til rette for et stortingsvedtak om å opprette UiB, rett etter krigen, skrev overbibliotekaren ved Bergens Museum en kronikk i Aftenposten der han understreket nødvendigheten av å få et nytt universitetsbibliotek både for forskningens del og for undervisningen og studentenes studier. Som vist i kapittel 9 i bind 1 tok det likevel noen år før det nye biblioteket sto ferdig. Bibliotekets kvinner og menn står på noen måter i en særstilling ved UiB; de både driver og utvikler en forskningsinfrastruktur, og noen av dem har sin egen frie forskningstid. Ved biblioteket var det 45 ansatte i 1975, 92 årsverk i 1993, og i 2021 115.⁵⁷ Selv om oppgavene

55 UiB Årsmelding 1995: 20, DBH-tabell for 2020, 540 årsverk for støttepersonell og 1609 teknisk-administrative årsverk.

56 DBH: Nøkkeltall 2021.

57 UiB Årsmelding 1975: 14, 1993 og 2021-DBH.

er mye endret, er biblioteket fortsatt forskningens infrastruktur. Tidsskrifter og mange andre publikasjoner er digitale, og mange har åpen tilgang, men mange, så vel ansatte som studenter, kan trenge veiledning for litteratursøk til forskning og studentoppgaver.

Skiftende arbeidsdeling mellom nivåene – sentralt, på fakultetsnivå og instituttnivå – med sentralisering og desentralisering har endret fordelingen av ansatte mellom de ulike nivåene. I sentraladministrasjonen var det lenge få ansatte. I 1950 var det, foruten rektor, én direktør, én kasserer, én sekretær, to fullmektiger, ett bud, overvaktmester og vaktmester. De holdt til i Langes gate 1 og 3, som hadde tilhørt Bergens Museum.⁵⁸ Kontorpersonalet ved instituttene besto av fullmektiger, sekretærer og kontorassistenter. Fakultetssekretariater kom senere til; i 1975 var det 5, og sammen med 12 andre avdelinger utgjorde de sentraladministrasjonen.⁵⁹ Det var gjerne studierådgivere som ble fakultetssekretærer, og stillingene ble gjort om til fakultetsdirektører på 1980-tallet.

Av de tekniske og administrative årsverkene i 2021 var 1/3 i sentraladministrative avdelinger, med eiendomsdrift, IT-tjenester, personal- og økonomioppgaver, informasjon og kommunikasjon, og med forsknings- og studieadministrasjon. De store endringene over tid reflekterer endringer i arbeidsformer, som at antallet kontorpersonell er kraftig redusert, mens antallet saksbehandlere er økt, men også at noen oppgaver, som renhold og vakthold, kjøpes inn som tjenester. Ny teknologi har selvsagt også endret arbeidsformer og behovet for arbeidskraft. Samtidig har holdninger til og politikk for inn- eller outsourcing også betydning.

Stillingsstrukturen innenfor de tekniske og administrative årsverkene har vært viet mindre oppmerksomhet i utredninger og politiske dokumenter. Et unntak er forslagene fra den nevnte Underdal-gruppen i 2018, som tok opp karriereveier for de forskingsnære stillingstypene. Også Husebekk-utvalget, oppnevnt av UHR og andre organisasjoner, har tatt opp tekniske og administrative stillinger i sin drøfting av stillingsstrukturen ved universiteter og høyskoler.⁶⁰ I innstillingen fra april 2021 anbefales en kompe-

58 UiB Årsmelding 1949–50: 7.

59 UiB Årsmelding 1975: 10–12.

60 Stillingsstrukturutvalget, Husebekk-utvalget 2021: 31. Utvalgsleder var Anne Husebekk, medisinprofessor og rektor ved UiT 2013–2021.

tansebasert karrierestige for forskningsmedarbeidere i tekniske og administrative stillinger, som en parallell til kompetansesestigen for vitenskapelige stillinger.

Stillingstyper og oppgaver har endret seg mye, men det har også kompetanse og utdanningsnivå, og det har vært arbeidet systematisk med strategier for å heve kompetanse i de tekniske og administrative stillingene.⁶¹ Det er også eksempler på karriereveier fra vitenskapelige (midlertidige) stillinger til administrasjonen, for eksempel til forskningsadministrasjonen. Ikke få ansatte har doktorgrad, både ansatte i tekniske stillinger og i administrative stillinger, og mange administrativt ansatte har erfaring fra UiBs forskning. I avdelinger som legger til rette for forskning, for eksempel søknader om eksterne forskningsmidler eller forvaltningen av prosjekter, er det særlig nyttig. Ikke minst kan forskningsformidling og -kommunikasjon være viktige støttefunksjoner for forskning, og dette er tema i kapittel 5 i bind 3.

Kvinner og menn – likestilling og kjønnsbalanse

I 40 år har kvinner vært i flertall blant studentene, men det var svært langt mellom kvinnene blant professorene og også i de andre vitenskapelige stillingsgruppene. I 2021 er 32 prosent av professorene kvinner. På 1980-tallet, som i dag, er det forskjeller mellom fag og fakulteter. Arbeidet med å øke andelen kvinner blant de vitenskapelig ansatte startet allerede på 1970-tallet, generelt og ved UiB, samtidig med at den nye kvinnebevegelsen fikk større oppslutning. Dette arbeidet, diskusjonene om tiltakene og resultatene av det, blir et hovedtema i fortsettelsen, men først noen ord om situasjonen før den tid – og noen milepæler.

Ingen av de første professorene ved UiB var kvinner, men i 1953 ble svenske Asta Kihlbom den første. Hun kom til Engelsk institutt, hvor hun ble til 1957.⁶² Den neste ble matematikeren Jacqueline Naze Tjøtta, i 1966. I 1970-årene ble det ansatt noen flere, som patologen Flora McDonald Hartveit i 1971, sosiologen Else Øyen og Berit Erbe

61 F.eks. gjennom vedtak av en kompetansestrategi for disse stillingene, jf. kollegiet, sak 117/2002.

62 Opplysningene er hentet fra UiBs årsmeldinger, se også UiB-magasinet *Hubro* nr. 1/2012.

ved teatervitenskap i 1975. I 1980 var det ni kvinnelige professorer eller dosenter ved UiB, flest ved medisin: én i patologi, én i sykepleievitenskap og to i fysiologi. Ved HF-fakultetet var det tre, i nordisk, teatervitenskap og germansk, ved MN-fakultetet i matematikk og fysikk og ved SV-fakultetet i sosiologi og i økonomi.⁶³

Lenge var det langt mellom kvinnelige dekaner og rektorer. I 1986 ble Tordis Dalland Evans første kvinnelige dekan, ved Det psykologiske fakultet, fulgt av Ingvild Sælid Gilhus ved HF-fakultetet i 1989. Det første har så langt hatt tre, og HF har sin fjerde kvinnelige dekan med Camilla Brautaset. Det medisinske fakultet fikk sin første i 2009 med Nina Langeland, og MN-fakultetet i 2021 med Gunn Mangerud. Odontologi hadde ingen kvinnelige dekaner, og det samme gjelder SV og Juss. Den første kvinnelige rektoren, Kirsti Koch Christensen, ble valgt i 1998, den andre, Margareth Hagen, i 2021. De er begge fra HF-fakultetet. Tilsvarende var det også lenge i tekniske og administrative stillinger; i sjefsstillinger var det bare menn.⁶⁴

Likestillingsrådgiver Anne Marit Skarsbø knytter historien om likestillingsarbeidet ved UiB til kollegiets oppnevning av et utvalg for å utarbeide en høringsuttalelse til rapporten *Könsroller och utbildning* fra Nordisk råd i 1973.⁶⁵ Utvalget ble til Likestillingskomitéen. Den har eksistert siden, om enn med endret mandat, andre oppgaver og annen sammensetning over tid.⁶⁶ Skarsbø legger vekt på at det store samfunnsmessige engasjementet – i Norge og internasjonalt – for kvinnefrigjøring og likestilling hadde betydning for arbeidet ved UiB.

Likestillingskomitéens første forkvinne, fra 1973 til 1976, var førstelektor og statsviter Helga Hernes.⁶⁷ Tittelen «forkvinne» ble bare brukt i denne komitéen – med medlemmer fra alle stillings-

63 Kleppe 1982. Likestillingskomitéens oversikt bygde på opplysninger fra instituttene i UiBs årsmelding.

64 Kari Garnes ble første kvinne i stillingen som biblioteksdirektør i 1988, og første kvinne med sjefsstilling i administrasjonen ble Martha Knapskog Skaug, som ble eiendomsdirektør i 1992. Lise Gundersen ble første fakultetsdirektør i 2000, og i 2007 fikk UiB sin første kvinnelige universitetsdirektør med Kari Tove Elvbakken.

65 Skarsbø 2019, Nordisk råd 1972. Sosiologen Skarsbø var likestillingsrådgiver ved UiB fra 1996 til 2020.

66 Første mandat ble gitt av kollegiet 23.3.1984, det ble endret siste gang av universitetsstyret, sak 95/2009.

67 Se kapittel 6 og 7 i bind 3 om hennes forskning og virke for kvinneforskning.

grupper og studentene.⁶⁸ Komitéen utredet likestillings situasjonen og foreslo tiltak.⁶⁹ I 1991 vedtok kollegiet den første handlingsplanen for likestilling, og slike – om enn med endrede navn og mål – har eksistert siden.

Hadde ikke den skjeve kjønnsfordelingen vært tema før 1970-årene? I årlige beretninger og faste publikasjoner fra UiB ser det ikke slik ut, men blant kvinnene ble sikkert mannsdominansen diskutert, slik den ble ellers i samfunnet. I det internasjonale kvinneåret, 1975, fikk kvinneandeler både blant studenter og ansatte ved universiteter og høyskoler oppmerksomhet, som da den første forskningsmeldingen ble behandlet i Stortinget.⁷⁰ Kirke- og undervisningskomitéen viste til uttalelsen fra Likestillingsrådet som vektla tiltak «for å øke andelen av kvinnelige forskere på alle nivå».⁷¹ En rekke av tiltakene som ble tatt opp på 1970-tallet, er fortsatt gjenkjennelige. Det gjelder for eksempel systematisk arbeid for å rekruttere kvinner, å motivere kvinner til å søke vitenskapskarrierer, å skape bevissthet om arbeidsmiljøets betydning, og ulike tiltak for å støtte kvinners forskning.

Etter betydelig strid ble landets første likestillingslov vedtatt i 1978.⁷² Loven skulle fremme likestilling mellom kvinner og menn og samtidig bedre kvinners vilkår. Hvorvidt menn kunne diskrimineres for å fremme likestilling, var av de omstridte temaene, både før vedtaket og etter at loven ble iverksatt. Dette gjaldt både studenter og ansatte.⁷³ Mest omstridt var å gi kvinner fortrinnsrett til stillinger der menn utgjorde et stort flertall. Spørsmålet var om kvalifiserte kvinner skulle gå foran like kvalifiserte, eller mer kvalifiserte, menn. Dette temaet skapte debatt og kontroverser ved UiB og de andre universitetene i flere år etter lovvedtaket.

Ved Universitetet i Tromsø åpnet styret allerede i 1979 for radikal kjønnskvolter, slik at kvalifiserte kvinner kunne gå foran

68 UiBs årsmelding 1975: 50–55. Eneste professor i komitéen var Berit Erbe, hun var professor i teatervitenskap fra 1972. Ellers: 5 kvinner, 4 menn og 2 studenter (1 av hvert kjønn), s. 50.

69 Første utredning, Kleppe 1982.

70 St.meld. nr. 35 (1975–76).

71 Innst. S. nr. 290: 21, kirke- og undervisningskomitéen om forskningens organisering og finansiering, 11.5.1976.

72 Fra kvinnebevegelsen ble loven kritisert bl.a. for ikke å gå langt nok i mål og tiltak for å bedre kvinners kår, og fra konservativt hold ble den ansett som for radikal. Loven ble vedtatt med stemmene fra Arbeiderpartiet, Høyre og Venstre i Stortinget. Se Danielsen, Larsen & Owsen 2013.

73 Se f.eks. kvinnejuristenes bok: *Juss og juks*, Dahl mfl. 1975.

mer kvalifiserte menn i fag der det var få kvinner.⁷⁴ Ordningen skulle særlig gjelde for rekrutteringsstillinger, men kunne brukes til faste stillinger. Ifølge historikeren Narve Fulsås ble radikal kvotering lite brukt, og ordningen ble kortvarig. Kollegiet ved UiO innførte moderat kjønnskvoltering, der en kvinne gikk foran en mann hvis de var like godt kvalifiserte, og i fag der kvinner var underrepresentert. Denne ordningen ble ifølge en annen historiker, Eirinn Larsen, også lite brukt.⁷⁵

Høsten 1979 var det debatt i Bergens Tidende med utgangspunkt i at UiT hadde åpnet for radikal kjønnskvoltering. Det startet med en kronikk av daværende amanuensis Stein Kuhnle. Han var kritisk til vedtaket ved UiT om å bruke radikal kjønnskvoltering og anså ordningen som urettferdig for mannlige søkere.⁷⁶ Han mente at radikal kvotering kunne være til skade for kvinner som med kvotering kunne få et annenrangsstempel. Få dager etter svarte daværende universitetslektor og jurist Gudrun Holgersen og støttet ordningen ved UiT. Hun viste til at likestillingsloven nettopp åpnet for positiv diskriminering av kvinner for å fremme likestilling mellom kjønnene.⁷⁷ Også en kronikk av sosiologen Kristin Tornes og seks andre kvinner ved Senter for kvinneforskning gikk imot Kuhnles syn.⁷⁸ De understreket at ordningen med fortrinn gjaldt kvalifiserte kvinner, og at prosessen med vurderinger av kvalifikasjoner sjelden var entydig. Mange utlysninger bar preg av «herrekonfeksjon»; det ble søkt etter menn som lignet på dem som alt var ansatt, utlysninger ble skreddersydd. De mente ordninger som kvotering måtte til for å få flere kvinner i vitenskapelige stillinger.

Like før jul i 1979 startet kollegiet diskusjonen om kvotering, og den fortsatte i januar 1980. Til BT sa rektor Øyen at han var imot ordningen ved UiT med radikal kjønnskvoltering. Han så arbeidet for likestilling mellom kjønnene som en fortsettelse av arbeidet for

74 Fulsås (1993: 259) viser til at det ble brukt radikal kvotering ved én ansettelse i fast stilling og to stipendiater.

75 Larsen 2011. Larsen viser til en debatt i Aftenposten i kjølvannet av diskusjoner om kvotering i statlig virke.

76 Innlegg fra Kuhnle i BT 11.9.1979 og 4.10.1979.

77 BT 16.9.1979, Gudrun Holgersen, som i 1991 ble første kvinnelige professor i rettsvitenskap ved UiB.

78 BT 25.9.1979 (Kristin Tornes, Hildur Ve, Anne Kathrine Broch-Due, Vigdis Broch-Due, Kari Wærness, Ingeborg Astrid Kleppe og Kirsten Voje).

geografisk og sosial utjevning og ville heller oppmuntre kvinner slik at de fikk så mye selvtilit at de søkte stillinger.⁷⁹ Sist i januar var det åpent møte i Bergen, med Likestillingsombudet og lederne av likestillingskomitéene ved UiB, UiO og UiT til stede.⁸⁰ Lederen av komitéen ved UiB, fysiologen Guldborg Serck-Hanssen Søvik, støttet ordningen ved UiT; det trengtes radikale midler for å oppnå flere kvinner i de vitenskapelige stillingene. I møtet uttalte rektor Øyen at han kunne gå inn for moderat kjønnskvoltering, men universitetet måtte ansette de beste søkerne.⁸¹ Likestillingsombudet uttalte på sin side at universitetene ikke kunne pålegges å kvotere kvinner, men loven åpnet for det. Kollegiebehandlingen resulterte i at fakultetene fikk ansvar for likestillingsarbeid, og det kunne brukes moderat kvotering. Også andre tiltak ble ansett som viktige, som forlenget stipendtid ved svangerskap. Det kunne også utlyses stillinger øremerket for kvinner.⁸²

Våren 1981 fremmet Brundtland-regjeringen en handlingsplan for likestilling, med særlig vekt på å bedre kvinnes stilling i utdanning og arbeidsliv.⁸³ Kvinners situasjon ved universiteter og høyskoler ble også tatt opp i regjeringens forskningsmelding.⁸⁴ Der ble det anbefalt at institusjonene utarbeidet programmer for sitt likestillingspolitiske arbeid, med mål om økt rekruttering av kvinner. I 1980 var bare 4 prosent av professorer og dosenter kvinner. Det ble tatt til orde for at kvalifiserte kvinnelige søkere kunne gå foran like kvalifiserte menn i fag med få kvinner.⁸⁵ Å gi fortrinnsrett for kvinner til rekrutteringsstillinger i mannsdominerte fag var det bred enighet om.⁸⁶ At kvalifikasjoner måtte vurderes og bedømmes

79 BT 28.1.1980.

80 Likestillingsombudet og Likestillingsrådet var opprettet i 1972 og hadde arbeidet med lovutforming.

81 BT 30.1.1980.

82 Øremerking av stillinger for kvinner ble brukt inntil EFTA-domstolen i 2003 satte en stopper for ordningen. Den var innklaget av Dag Øistein Endsjø ved NTNU for å være diskriminerende. http://gamle.universitetsavis.no/dok_3e344b6ba87658.02093144.html

83 Dette skjedde 2 måneder etter at Gro Harlem Brundtland ble landets første kvinnelige statsminister. St.prp. nr. 122 (1980–81), Handlingsplan for likestilling med særlig vekt på å bedre kvinnes stilling i utdanning og arbeidsliv, fra Forbruker- og administrasjonsdepartementet, 10. april 1981.

84 I St.meld. nr. 119 (1980–1981): 30–31 vises det til «Handlingsplan for likestilling» der universiteter, høyskoler og forskingsråd ble bedt om å utarbeide konkrete likestillingspolitiske programmer.

85 St.meld. nr. 119 (1980–1981): 31. Formuleringen var: «fortrinnsrett i et antall rekrutteringsstillinger», og henstillingen gjaldt både forskingsråd, universiteter og høyskoler.

86 St.meld. nr. 69 (1981–82).

bredere enn ut fra vitenskapelige arbeid, og at kvinner måtte inn i vurderingskomitéene, var også et poeng.⁸⁷

Da Stortinget drøftet slike tiltak i 1981, var nylig Gjærevollutvalgets innstilling om grunnforskningens vilkår lagt fram. Utvalgets innstilling hadde en lengre særuttalelse fra Åse Hiorth Lervik, professor ved UiT.⁸⁸ Hun viste til at UiT hadde lik forskningstid og lik rett til forskningstermin for alle. Fordi den viktigste trusselen mot grunnforskningen var mangel på tid, var dette viktige tiltak, særlig for kvinner, og spesielt kvinner med barn. Arbeidstid, arbeidsstil og arbeidspress måtte endres for virkelig å få flere kvinner ved universitetene. Lervik foreslo også øremerkede stillinger, støtte til barnehager, økt støtte til hjelpestillinger for eksempel ved bibliotekene, og større vekt på kvinners forskerutdanning. Lerviks forslag ble løftet fram i diskusjonene i Stortinget og ble støttet av representantene fra Arbeiderpartiet og SV. Fordeling av forskningstid, rett til forskningstermin, undervisning bare på dagtid og behovet for barnehageplasser ble saker også for de ansatte og deres organisasjoner.⁸⁹

I august 1982 ble likestillingssituasjonen ved UiB igjen tatt opp i BT.⁹⁰ Kollegiet hadde fortsatt ikke tatt stilling til moderat kjønnskvotering, men kvinner som fikk barn, kunne få forlenget stipend med 6 måneder, og en gruppe kvinnelige kontoransatte hadde fått bedre lønn. BT intervjuet leder av Likestillingskomitéen ved UiB, Turid Mattson, som la vekt på det problematiske i at det var så få kvinner i styrer og råd, og at det var stor mangel på barnehageplasser. I tillegg arbeidet komitéen med klager om forbigåelse ved ansettelser.

Selve tilsettingsprosessene var i forskningens søkelys på 1980-tallet. I BT hadde Tornes og kollegene skrevet om «herrekonfeksjon» og utlysninger som passet bedre for menn enn kvinner, og i 1988 undersøkte sosiologen Elisabeth Fürst ansettelsesprosesser ved universitetene og distriktshøgskolene.⁹¹ Hun fant at

87 Et eksempel er fra stortingsbehandlingen av stortingsmeldingene nevnt i note 81 og 82, se Innst. S. nr. 140 (1982–83); 5, 7. Flertallet var representantene fra AP og SV.

88 NOU 1981:46. Urvalget var ikke uenig i innholdet i særuttalelsen, men hadde ikke fått anledning til å arbeide med den, heter det i en kommentar til den trykte særuttalelsen fra Lervik, se s. 128–132.

89 Se f.eks. Thingsrud 1986, om Foreningen for vitenskapelige tjenestemenn i 50 år, fra 1936.

90 BT 27.8.1982.

91 Fürst 1988.

akademia var preget av en mannskultur, og viste hvordan kvinner møtte forskjellige barrierer på alle trinnene i ansettelsesprosessen.⁹² Utlysninger av stillinger var skreddersydd for menn, og kvinners faglige kompetanse ble ofte ikke vurdert nøytralt. Først etterlyste forskningspolitisk interesse for dette problemet, og i Brundtland-regjeringens forskningsmelding året etter ble det fremmet krav om at minst én kvinne skulle med i bedømmelseskomitéene for ansettelser når det var kvinner blant søkerne.⁹³ Et annet tiltak var å styrke klagemuligheten for kvinner som mente seg forbigått.

Noen tiltak og problemområder fra 1980-tallet kan det dveles litt mer ved. Det første gjelder barnehager. I Likestillingskomitéens kartlegging i 1980 var barnehagesituasjonen tema, som det hadde vært sist på 1970-tallet i arbeidet med U-plan 2000 (se også kapittel 9 i bind 1). Komitéen beklaget at UiB ikke ville avse lokaler til barnehager.⁹⁴ Barnehageplasser var også tema ved UiO. I sitt innlegg «Forkvinning av forskningsmiljøene» la Kirsti Koch Christensen, førsteamanuensis i lingvistik, i 1982 stor vekt på barnehagens betydning.⁹⁵ I 1991 ble hun professor ved UiB, og i 1998 ble hun valgt til første kvinnelige rektor ved UiB, fem år etter at Lucy Smith ble den første kvinnelige rektoren ved UiO i 1993.

Som vist var stillingshjemsystemet temmelig rigid inntil sist på 1990-tallet, selv om det ble mulig med omgjøring av stillinger. Det er også vist at rekrutteringsstillinger kunne gjøres om til faste stillinger i mellomgruppen og mellomstillinger til professorater. Begge typer omgjøring ble tatt i bruk ved UiB, og omgjøring ble brukt for å øke andelen kvinner i professorater.⁹⁶ Etter 1993, da personlige opprykk til professor i egen stilling ble mulig, ble det satt inn noen tiltak for at kvinner i mellomstilling, som førsteamanuensis, skulle få mulighet til å heve kompetansen og søke opprykk.

For å øke antallet kvinnelige professorer var antallet kvinner i mellomstillinger av stor betydning. I 1980 var det bare HF-fakul-

92 Først analyserte forholdene generelt og gjennomførte en næranalyse av UiO.

93 St.meld. nr. 28 (1988–89): 55; Regjeringen gikk inn for tre andre tiltak: at kvinneperspektiver i større grad inngikk i norsk forskning, at 40 % av rekrutteringsstillingene gikk til kvinner, og at kvinner med store belastninger fikk ekstra tilgang til forskningstermin og driftsmidler.

94 Se Kleppe 1982.

95 Christensen 1984: 203–221.

96 Dette var – som nevnt – tema i Gjærevoll-utvalgets innstilling i 1981 og i Stortinget først på 1980-tallet.

tetet som hadde en større gruppe (32) kvinner i mellomstilling. Der økte også kvinneandelen blant professorene; fra 1980 til 1990 kom det 6 nye, og kvinneandelen blant professorene ved HF-fakultetet passerte 20 prosent, noe som var svært høyt i norsk sammenheng. Antallet kvinner blant medisinprofessorene økte fra 4 i 1980 til 8 i 1990, særlig i de prekliniske fagene, med 3 nye kvinnelige profesorer i fysiologi i 1980-årene. Der bidro også omgjøringen av dosenturer til professorer i 1985.

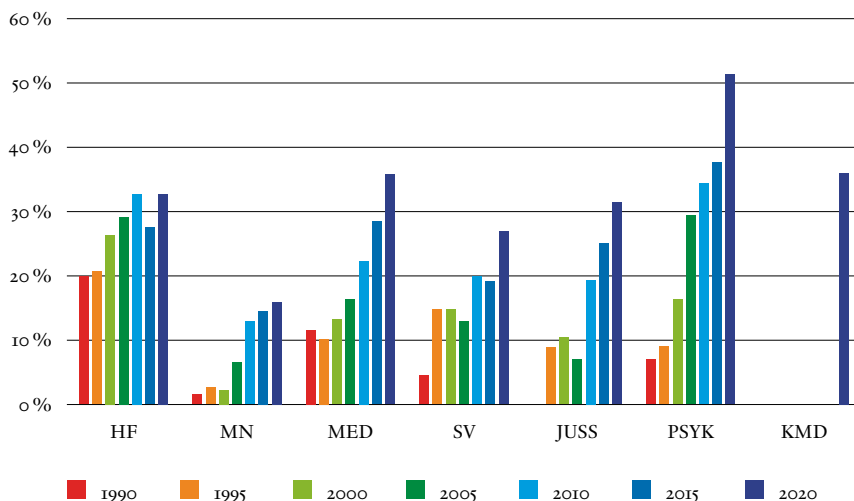
Figur 1.3 viser andelen kvinner blant professorene fra 1990 til 2020. HF-fakultetet hadde høyest kvinneandel i 1990 og 2000. Fra sist på 1980-tallet hadde SV-fakultetet flere fag med stor vekst, men ingen økning i antallet kvinner blant professorene. Ved SV-fakultetet var det bare én kvinnelig professor i 1990, så økte antallet til 6 i 1995. Det kan knyttes til en økning i antallet kvinner i mellomstillinger fram mot 1990 – som ved HF-fakultetet noen år før. Et lignende mønster kan ses for MN-fakultetet. Først økte kvinnenallet i mellomgruppen, så blant professorene, men før 2000 var det nesten ikke kvinnelige realistprofessorer.

I 1990 var det ikke kvinner blant professorene i juss, mens odontologene og psykologene hadde én hver. I figuren er tall fra odontologi inkludert i Med.-fakultetet. Ved andre fakulteter kunne det være store forskjeller mellom fagene. Eksempelvis var ingen av de kvinnelige professorene ved medisin professorer i kliniske fag. Ved HF-fakultetet utmerket religionsvitenskap seg med flere kvinner, ved SV-fakultetet sosiologi.

Kvinneandelen blant professorene ved MN-fakultetet er under 20 prosent. Dette er det fakultetet som har flest professorer, med nesten 200. Fakultetet har arbeidet for å øke kvinneandelen, med rekrutteringstiltak og tiltak for at kvinner kvalifiserer seg til professoropptrykk, men andelen kvinner blant professorene er fortsatt lav, vel 20 prosent.⁹⁷ I 2010 var det høyere kvinneandel blant professorene ved Det psykologiske fakultet enn ved HF-fakultetet. I 2020 hadde profesjonsfakultetene – det psykologiske, det medisinske og det juridiske – over 30 prosent kvinner, med høyest andel blant psykologene med over 50 prosent. Dette fakultetet rommer

97 Se MN-fakultetsstyret sak 33/2021 Tiltaksplan for kjønnsbalanse, likestilling og mangfold 2021–2023 – https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/33_-_tiltaksplan_for_kjønnsbalanse_likestilling_og_mangfold_2021-2023.pdf

Figur 1.3 Andel kvinner blant professorene fakultetsvis 1990–2020.



Kilde: DBH.

flere fag enn psykologi, både pedagogikk og HEMIL-senteret for helse-, miljø- og levekårsforskning. HF-fakultetets andel var stabil, om lag 30 prosent både i 2010 og 2020. Fakultetet for kunst, musikk og design, som ble til i 2017 da Kunst- og designhøgskolen kom inn i UiB, har 38 prosent kvinner blant professorene.

Ved UiB i 2021 er 32 prosent av professorene kvinner. Fra 1995 har andelen økt fra 10 prosent. Også blant førsteamanuensene har andelen kvinner økt, og den nærmer seg 50 prosent. Av de andre gamle universitetene har UiT høyest kvinneandel, 42 prosent, fulgt av UiO med 35 og NTNU med 28 prosent kvinner.⁹⁸ Institusjonenes faglige sammensetning betyr mye. Dette vektlegges også i en NIFU-undersøkelse av kvinners karriereløp i academia.⁹⁹ De nye universitetene, med profesjonsutdanninger, som sykepleier- eller lærerutdanning, har høyere andel kvinnelige professorer enn de gamle.

Kollegiet ved UiB vedtok den første handlingsplanen for likestilling i 1991. Ved 75-årsmarkeringen er det handlingsplanen

98 Tall fra DBH – <https://dbh.hkdir.no/tall-og-statistikk>

99 Vabø mfl. 2012.

for likestilling for 2017–22 som gjelder.¹⁰⁰ Nå gjelder ikke likestillingsarbeidet bare kvinnesituasjonen. Fra 2009 har det vært handlingsplaner for et utvidet likestillingsbegrep. Hvert år behandler universitetsstyret likestillingssituasjonen, og handlingsplaner følges opp.¹⁰¹ I 2009 mottok UiB Kunnskapsdepartementets likestillingspris for 2008. UiB hadde vist kreativitet, brukt ressursene godt og vært resultatorientert i arbeidet.¹⁰² Fra 2007 ble det innført økonomiske insentiver for rekruttering av kvinner i vitenskapelige stillinger, og særlige tiltak ved MN-fakultetet. Slike er siden blitt innført flere steder, med kortere opptjeningsstid til forskningstermin for kvinner og rekruttering av kvinner i bistillinger i fag med lav kvinneandel. Data fra DBH viser at andelen kvinner i bistillinger er økt fra 6 prosent i 2000, til 16 i 2009, og til 38 prosent i 2021.

En NIFU-studie i 2012 viste at kvinners tidsproblemer i akademia fortsatt ikke er løst. Den rapporterte om utfordringer med å kombinere forskningsinnsats og forpliktelser i hverdagslivet. Det påfallende, sammenlignet med noen tiår tidligere, er at studien viser at tidsproblemer også gjaldt menn med små barn, men likevel enda mer for kvinner.¹⁰³

Tiltakene med kvotering, som ble så mye diskutert på 1980-tallet, hvordan har det gått med dem? I en studie om kjønns-makt og likestilling i akademia viste Elisabeth Rogg i 2003 at det var størst tilslutning til tiltak for å øke kvinneandeler når argumentet var å gi plass til talenter, og mindre hvis argumentene gjaldt kvinners særart, eller ganske enkelt rettferdighet. Radikal kjønnskvo-tering ble det ikke lenger snakket om; moderat kvotering var blitt gjengs.¹⁰⁴

Hva vurderes som de viktigste barrierene ved inngangen i 2020-årene? I 2015 tildelte Forskningsrådet midler til en rekke prosjekter for å fremme økt kjønnsbalanse i forskning. Ved UiO var det eksempelvis et prosjekt med kartlegging og tiltak for å få flere kvinner innenfor realfagene.¹⁰⁵ UiB og forskningsinstitutter i Bergen hadde sitt balanseprosjekt. Det viser til gjenkjennelige

100 Universitetsstyret, sak 37/2017.

101 F.eks. universitetsstyret, sak 12/2008, 6/2011, 110/2014 og 61/2018.

102 Jf. universitetsstyret, sak 18/2009.

103 Vabø mfl. 2012.

104 Rogg 2003.

105 Holter & Snickare 2021.

barrierer for kvinner fra utredninger og diskusjoner på 1980- og -90-tallet, som kvinners tidsklemme og manglende bevissthet om barrierer hos faglige ledere, og nytten av mentorprogrammer blir trukket fram.¹⁰⁶ I tråd med UiBs handlingsplan for likestilling var det også et større mentorprosjekt i 2003–2004.¹⁰⁷ Blant deltakerne der var både dagens UiB-rector Margareth Hagen og dagens preses i Det Norske Videnskaps-Akademi, biologiprofessor Lise Øvreås, den gangen førsteamanuensis.¹⁰⁸ Slik var det kanskje ikke helt feil av rektor Øyen på 1980-tallet å mene at et godt likestillingstiltak var å oppmuntre kvinner til å søke vitenskapelig karriere – men det er langt mer enn oppmuntring som er kommet på plass siden den gang.

Fra 2019 er andelen kvinner i professor- og dosentstillinger blitt ett av flere statlige styringsmål for universiteter og høyskoler.¹⁰⁹ Det innebærer at det ikke bare er institusjonene som følger med i utviklingen av kvinneandeler i toppstillingene, det gjør så vel departement som regjering og storting også. Det må ses som et tydelig uttrykk for et politisk mål og ønske om å bedre kjønnsbalansen i academia. Om dette grepet bidrar til å endre situasjonen – eller om andre utviklingstrekk bidrar til å endre den i en annen retning, gjenstår å se.

Midlertidighet

Det har vært et mål å øke andelen kvinner i vitenskapelige stillinger i mer enn femti år. Å redusere andelen midlertidig ansatte er også et av styringsmålene, men det er mye yngre, og selve problematikken med midlertidig tilsatte har endret seg etter år 2000. Hvilke lange linjer finnes i midlertidighetsproblematikken ved UiB, hvordan har situasjonen endret seg, og hvordan kan den forstås?

I diskusjonene på 1960-tallet om stillingsstruktur og forholdet mellom topp-, mellom- og rekrutteringsstillinger ble universi-

106 Brandser & Sümer 2016 – <https://www.uib.no/balanse/106731/mentorprosjektet-balansen-bergen-sluttrapport>

107 Handlingsplan for likestilling 2003–2005, universitetsstyret, sak 53/2003.

108 For oppsummering av erfaringer, se Øvreås 2006 – <https://slideplayer.no/slide/2097036/>

109 <https://kifinfo.no/nb/2019/01/likestilling-ma-fa-fast-plass-i-tildelingsbrev-til-universiteter-og-hogskoler>. Dosentstillingene brukes i hovedsak ved høyskolene og de universitetene som har vært høyskoler.

tetsansattes arbeids- og lønnsforhold noen ganger tatt opp. Noen var bekymret for den usikkerheten vitenskapelige tjenestemenn i midlertidige stillinger levde med mens de ventet på utlysning av stillinger – som kanskje ikke kom.¹¹⁰ På 1970-tallet ble midlertidige stillinger diskutert forut for vedtaket av arbeidsmiljøloven i 1975, og i den første forskningsmeldingen fra 1975 ble usikkerhet i arbeidsforhold og midlertidige prosjekttilsetninger tatt opp.¹¹¹ Da hadde antallet midlertidige årsverk innenfor høyere utdanning økt. Meldingen foreslo tiltak for å gi midlertidig ansatte «tryggere ansettelser», som mulighet til å opparbeide «bonustid» etter fullførte prosjekter, for å kunne utvikle egen kompetanse.¹¹² Da gjaldt dette særlig lektorene. Organisasjonene, som Forskerforbundet, tok også opp midlertidighet på 1970-tallet i denne sammenhengen.¹¹³

Med arbeidsmiljøloven i 1976 ble alle tilsetninger i prinsippet faste, men loven åpnet for midlertidig tilsetning i stillinger med utdanningsformål. Staten og organisasjonene inngikk en avtale i 1979 som tillot midlertidig tilsetning for forskning basert på eksterne inntekter.¹¹⁴ Kritikken mot arbeidsforholdene for de mange vitenskapelige assistentene, som ble reist på 1980-tallet da denne stillingsgruppen økte sterkt, var i første rekke en kritikk mot at stillingene ga liten mulighet til kompetanseløft. Dersom rekrutteringsstillingene ikke hadde en klar utdanningsdel, falt også grunnlaget for midlertidig tilsetning bort med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og statstjenestemannsloven (nå statsansattloven). Dette var tema både i Brundtland-regjeringens forskningsmelding fra 1981 og regjeringen Willochs melding i 1982. Utdanningsstillinger skulle være åremålsstillinger, men de måtte tilfredsstille kravene i loven.¹¹⁵ Som vi så, ble noen stillingshjemler for vitenskapelige assistenter omgjort til mellomstillinger. Rekrutteringsstillingene forble midlertidige, og de nye doktorgradene fikk økt utdanningskarakter. Fortsatt er rekrutteringsstillinger hjemlet i

110 Thingsrud 1986.

111 St.meld. nr. 35 (1975–76).

112 Sst. I meldingen omtales «Tryggere arbeidsforhold» på s. 5 og 24, «bonustid» på s. 14.

113 Nilsen 2005, Losnegård & Nupen 1999.

114 Nilsen 2005: 85. Det var slik tilsetning «oppdragshjemlene», som ble nevnt ovenfor, var ment for.

115 St.meld. nr. 119 (1980–1981), St.meld. nr. 69 (1981–82).

loven om universiteter og høyskoler legitime midlertidige stillinger, stipendiater og postdoktorer i fire år.

At de statlige bevilgningene ble gitt med større friheter etter reformbølgen fra slutten av 1990-årene, bidro til å endre midlertidighetsproblematikken. Forskningsrådet lyste ut og fordelte langt flere forskningsmidler. Universitetsmiljøene fikk en stor andel av dem, noe som økte behovet for personale til forskning. Det kom til mange nye stipendiater, men også forskere. Den sterke økningen i antallet stipendiater ga en ny fordeling i stillingsstrukturen, og om stipendiatene ble regnet med, var over 40 prosent av de vitenskapelig ansatte midlertidig ansatte.¹¹⁶

Adgangen til midlertidighet ble diskutert i forskningsmeldingene fra regjeringene Bondevik (1997–2000, 2001–2005). I Bondeviks andre regjering så utdannings- og forskningsminister Kristin Clemet (H) økt midlertidighet som en fordel for institusjonene fordi det også ga større fleksibilitet.¹¹⁷ Forskerforbundet protesterte derimot mot endringer som ga flere midlertidig tilsatte.¹¹⁸ I forslag til ny arbeidsmiljølov våren 2005 la regjeringen opp til en lov som åpnet for at landsomfattende organisasjoner skulle kunne inngå avtaler om lengre midlertidige ansettelse enn fire år blant annet innenfor forskning. Etter valget samme høst, reverserte Stoltenberg II-regjeringen denne utvidede retten og strammet inn adgangen til midlertidig ansettelse, og loven ble endret i desember 2005.¹¹⁹

Deretter ble redusert omfang av midlertidige ansettelse ved universiteter og høyskoler et viktigere mål. Statistikk om midlertidighet kom inn i indikatorsystemet og ble et eksplisitt tema i Kunnskapsdepartementets styringsdialoger og tildelingsbrev fra 2010. UiB var blant universitetene med høyest andel midlertidige stillinger, selv om andelen var noe redusert de siste årene, og i 2013 ble UiB pålagt å utarbeide en handlingsplan for å redusere omfanget

116 Tall fra DBH og UiB viser dette, utenom stipendiater var andelen midlertidig vitenskapelig tilsatte over 20 %.

117 Nilsen 2005: 237 viser til kritikk i *Forskerforum* og til uttalelse fra universitetsdirektør Kåre Rommetveit ved UiB om at universitetene ville få større budsjettmessig fleksibilitet med bruk av midlertidighet i *Forskerforum* nr. 3, 1999. Haugstad i *Forskerforum* 2 – 2002, se Nilsen 2007, note 55 og 56.

118 Behandling av St.meld. nr. 27 (2000–2001) *Gjør din plikt – krev din rett*, bygde på fire utredninger, viktigst her er NOU 1999:18 og NOU 2000:14. Innst. S. nr. 337 (2000–2001) 7.6.2001.

119 Ot.prp. nr. 24 (2005–06) om endringer i arbeidsmiljølovens § 14-8, fjerde ledd.

av midlertidige stillinger.¹²⁰ Det var først og fremst midlertidighet i vitenskapelige stillinger som var høy. Midlertidigheten i tekniske og administrative stillinger ble derimot ikke vurdert som problematisk, og gjaldt mest ordinære vikariater.¹²¹ Før vi vender blikket mot hva som skjedde etter departementets pålegg, skal vi innom en parallell diskusjon: om nye virkemidler for å sikre forskertalenter en universitetskarriere.

Postdoktorstillingen ble introdusert sist på 1990-tallet for å gi videre kvalifisering etter oppnådd doktorgrad. Som rekrutteringsstillingene på 1970- og -80-tallet ble den som nevnt etter hvert kritisert for å gi liten anledning til kvalifisering; stillingen ble brukt av universitetene for å unngå å ta i bruk faste forskerstillinger.¹²² Det ble tatt til orde for å stramme inn slik bruk av stillingene. Samtidig ble det fremmet forslag om å styrke forutsigbarhet for forskertalenter med såkalte innstegsstillinger.¹²³ De skulle være midlertidige, men lede til fast ansettelse etter en periode på 6–7 år, gitt en positiv bedømmelse av kompetansen. Dette ble fulgt opp i Stoltenberg-regjeringens forskningsmelding i 2013, og fikk også Solberg-regjeringens støtte. I 2014 ble forslag til endring av universitets- og høyskoleloven for innstegsstillinger vedtatt; ordningen trådte i kraft i 2015, men er lite brukt.¹²⁴ UiB vedtok retningslinjer for innstegsstillinger i 2016.¹²⁵

Hvordan var så midlertidighetssituasjonen ved UiB i årene etter departementets pålegg i 2013? I 2013 ble det oppsummert at det var liten og uproblematisk midlertidighet blant professorer og førsteamanuenser.¹²⁶ Slik er det fortsatt, men etter 2017 og med etableringen av Fakultetet for kunst, musikk og design er det likevel blitt en viss midlertidighet blant professorene. Tilsetning på årsmål har vært vanlig i kunstutdanningene, men dette drøftes nå.¹²⁷

120 Se universitetsstyret, sak 85/2013.

121 Se f.eks. universitetsstyret, sak 24/2013 og 25/2013.

122 En lignende kritikk er reist mot helseforetakene for bruk av postdoktorstillinger for å unngå faste forskere.

123 Forskerforbundet fremmet forslag i 2010 – <https://www.forskerforbundet.no/var-politikk/uttalelser/arkiv/2010/forslag-om-innstramming-av-postdoktorordningen-og-om-utredning-av-innstegstilling/>

124 Forskrift om «ansettelse på innstegsvilkår», FOR-2015-03-24-341, trådte i kraft 24.3.2015.

125 Universitetsstyret, sak 21/2016.

126 Universitetsstyret, sak 85/2013.

127 Se bl.a. omtale og vurdering i «Karrierepolitikk for yngre forskere», universitetsstyret sak 4/2020.

Midlertidighet ble ikke regnet som et problem i de administrative stillingene.

Det var derimot høy midlertidighet i tre andre typer stillinger. Midlertidighet blant lektorer er alt nevnt, de fleste var ved HF-fakultetet. Blant ingeniører i forskningsnære stillinger var det også slik. I begge grupper var det 50–60 midlertidige årsverk. Målet var å redusere midlertidigheten med om lag 15 prosent innen ett år.¹²⁸ Det var høyest midlertidighet blant forskere, med knapt 140 midlertidige og 9 faste årsverk. Figur 1.4 viser utviklingen i denne gruppen 2002–2021.

I utgangspunktet ble forskere ansatt midlertidig for å arbeide med eksternt finansierte og tidsbegrensete prosjekter. Over tid ble slike engasjement mer varige, og det er i slike tilfeller loven krever fast tilsetning. I 2013 ble det meislet ut fire tiltak for å redusere omfanget av midlertidige forskerårsverk. Det første var å prioritere stipendiater og postdoktorer i søknader om eksternt finansiering. Det andre var å styrke samarbeidet med instituttsektoren og helseforetakene om forskerressurser. Det tredje var å lyse ut faste, ordinære stillinger med få eller ingen krav til undervisning. Og det fjerde var å tilsette forskere i faste forskerstillinger.¹²⁹ Det ble ikke gjort noe klart valg i 2013, men det skulle arbeides videre med alternativene.

I 2016 fikk UiB på nytt pålegg fra Kunnskapsdepartementet om å redusere antallet midlertidige ansatte. Dette ble også sett i sammenheng med ny lov om statsansatte.¹³⁰ Våren 2017 vedtok universitetsstyret at alle forskerstillinger med lengre varighet enn to år skulle være faste stillinger.¹³¹

Tallenes tale viser også at det kom en tydelig endring fra 2016. Antallet faste forskerstillinger økte, antallet midlertidige ble noe redusert. Andelen midlertidige blant forskerne var knapt 40 prosent i 2021, mot over 90 prosent mellom 2011 og 2015. Forskerstillinger er blitt alminnelige stillinger, og universitetsstyrets karrieropolitikk for yngre forskere fra 2020 har både mål og virkemidler for slike

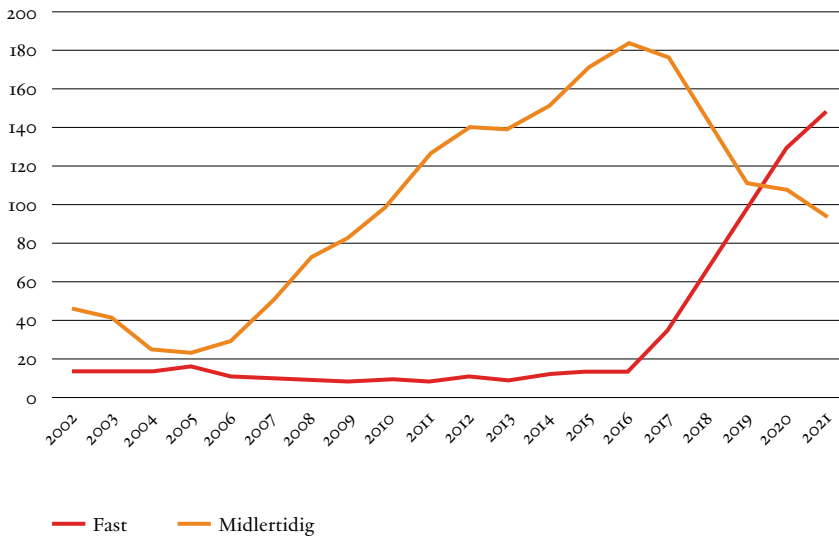
128 Universitetsstyret, sak 85/2013:6.

129 Universitetsstyret sak 85/2013.

130 Se universitetsstyret, sak 87/2016 med oppsummering fra etatsstyringsmøte. Bakgrunnen var små endringer i midlertidighet etter 2013, med henvisning til årsrapport for 2015–16. Ny politikk ble varslet i sak 38/2017 og vedtatt i juni 2017, sak 65/2017.

131 Jf. universitetsstyret, sak 38/2017 og sak 65/2017, vedtakspunkt 4.

Figur 1.4 Antall årsverk for midlertidig og fast ansatte i forskerstillinger 2002–2021.



Kilde: DBH.

stillinger.¹³² I 2021 var det knapt 300 årsverk i forskerstillinger ved UiB. Antallet ansatte i forskerstillinger tilsvarer 60 prosent av antallet førsteamanuenser. De siste fem årene har forholdstallet vært på dette nivået, mens det i tiåret før var under 20 prosent. Situasjonen ligner den ved UiO, hvor det er like mange årsverk for forskere og førsteamanuenser.¹³³

Endringene fra 2017 har vært store. Hensynet til den enkelte ansattes trygghet og lovgivningens krav om fast tilsetning som norm har bidratt til denne utviklingen. Behovet for personell for eksternt finansiert forskning er vesentlig, og ambisjonen er å konkurrere og vinne stadig flere forskningsmidler. Det fører til behov for større forskningskapasitet enn det som ligger i de ordinære, kombinerte stillingene. Rene forskerstillinger følger – slik systemet er – med på kjøpet dersom målet om mer eksterntfinansiert forskning skal nås.

Faste forskerstillinger uten undervisningsplikt bryter med prinsippet om kombinerte stillinger for forskning og undervis-

¹³² Universitetsstyret, sak 4/2020. Noen av tiltakene i planen ligner tiltak fra 1970-tallet, se note 110 ovenfor.

¹³³ DBH statistikk om tilsatte.

ning ved universitetene. De kombinerte stillingene kom til over tid og til de fagene og fakultetene som fikk mange studenter. Slik fulgte kapasiteten til forskning så å si studentenes studielyst. Fram mot år 2000 ble undervisningsstillinger omgjort til stillinger med forskningstid – i fag med mange studenter. Ved inngangen til 2020-tallet kan veivalget synes å stå mellom på den ene siden å få en (kanskje økende) andel rene forskerstillinger og på den annen å begrense økningen i forskningskapasitet. Ikke alle vil se det som et valg, og ikke bare vil synet på hva universitetets oppgaver er, men også forholdet og forskjellene mellom aktørene i forskningssystemet spille inn. Slike relasjoner er tema i kapittel 11 i bind 1.

Et internasjonalt arbeidsmarked

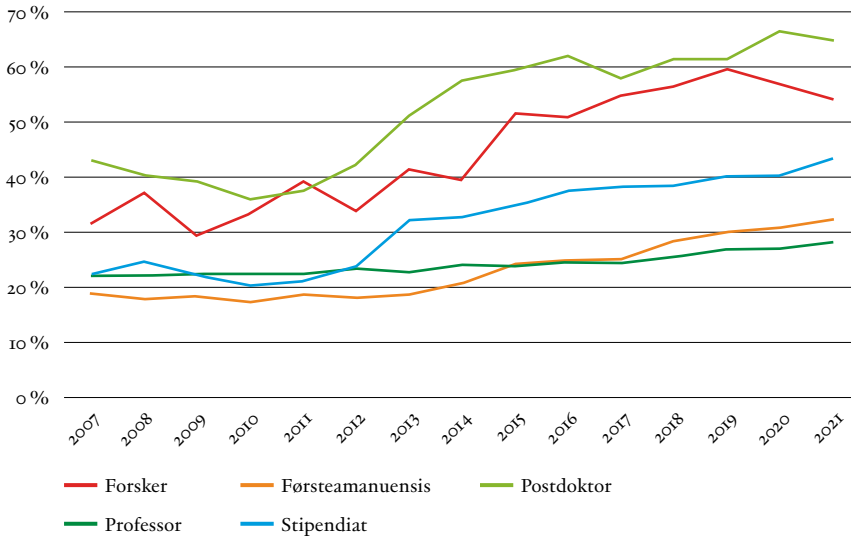
Lenge ble universitetets internasjonale virksomhet uttrykt gjennom bidrag ved internasjonale konferanser og kongresser, internasjonal publisering, utenlands- og gjesteforskeropphold, samt hvor mange og hvilke studenter – og siden stipendiater – fra andre land som kom.¹³⁴ Samtidig med endringer i kjølvannet av EØS-avtalen, tilpassingen av de norske universitetsutdanningene til de europeiske og økt vektlegging av konkurranse om midler fra de europeiske kildene til forskningsfinansiering, har internasjonal rekruttering til ansettelser ved universitetene, og andelen ansatte med utenlandsk statsborgerskap økt. Den årlige statistikken i DBH viser ikke statsborgerskap, men slike opplysninger finnes i UiBs personalsystem.¹³⁵

Tallenes tale viser for det første at endringene er betydelige, særlig gjelder det de vitenskapelige årsverkene – uten at andelen er blitt fullt så høy som kvinneandelen. I 2021 sto kvinner for 45 prosent av de vitenskapelige årsverkene, mens 40 prosent ble utført av utenlandske statsborgere. Flere utenlandske ansatte ble først en målsetting tidlig på 00-tallet – og allerede kan det tales om god måloppnåelse. De aller fleste med utenlandsk statsbor-

134 Se f.eks. årsmeldinger fra UiB fra 1989 og 1995, og tall i DBH og årlige tilstandsrapporter for høyere utdanning – <https://hkdir.no/rapportar/tilstandsrapport-for-hoyere-utdanning-2022>. Se også kapittel 7 i bind 1.

135 Tallene er fra UiBs eget personalsystem og bearbeidet av Christian Bøe og Steinar Vestad, i august 2022.

Figur 1.5 Andel årsverk i ulike stillingstyper utført av utenlandske statsborgere 2007–2021.



Kilde: UiB.

gerskap kommer fra andre europeiske land, på samme måte som kapittel 4 i bind 1 viser at langt de fleste utenlandske studenter gjør det. I figur 1.5 vises endringer i andelen av ulike vitenskapelige årsverk som er utført av utenlandske statsborgere i årene mellom 2010 og 2021. Det har skjedd betydelige endringer bare i disse ti årene. I 2010 var antallet årsverk utført av utenlandske statsborgere i de vitenskapelige stillingene 412. I 2021 var antallet mer enn doblet, til 898. Andelen er høyest blant postdoktorene og lavest blant professorene.

Det er også forskjeller mellom fakulteter. Generelt har MN-fakultetet, med stort innslag av eksterne inntekter og forholdsvis mange stipendiater, postdoktorer og forskere, også flere medarbeidere med utenlandsk statsborgerskap. Hva kan denne nye situasjonen bety for ansatte-befolkningen ved UiB over tid? I UiBs *Karrieropolitikk for yngre forskere* fra 2020 er ikke spørsmål knyttet til statsborgerskap tema.¹³⁶ Lite er også kjent om karriereveiene for utenlandske ansatte i forskerstillinger eller som postdoktorer. I en

situasjon der nesten to av tre postdoktorer og 43 prosent av stipendiater har et ikke-norsk statsborgerskap, er det uansett åpenbart at rekruttering og karrieropolitikk for alle er et aktuelt spørsmål.

Høsten 2021 ble det reist en debatt om omfanget av utenlandske ansatte ved norske universiteter og høyskoler. Debatten dreide seg blant annet om språk og om muligheten for å gi undervisning og veiledning på norsk, og dessuten om betydningen av at universitetsansatte hadde kjennskap til det norske samfunnet. Slike tema ble også tatt opp i foredragsserien «UiB-innsikt» høsten 2021.¹³⁷ Kjell Erik Lommerud, økonomiprofessor ved UiB, har på den ene siden pekt på at den sterke økningen i rekruttering av utenlandske statsborgere også kan ha følger for kjønnsbalansen i vitenskapelige stillinger.¹³⁸ Med høy andel utenlandske postdoktorer og særlig stor mobilitet blant mannlige akademikere kan konkurransen om faste stillinger komme til å preges av mange mannlige utenlandske søkere. På den annen side viser han til at mange faste nyansatte innenfor store og viktige ikke minst ved HF-fakultetet de siste årene er utenlandske statsborgere.¹³⁹ Andre har derimot pekt på at internasjonal rekruttering på lang sikt ikke bare gir ny og viktig kompetanse, men også kan være bra for kvinneandelen, ved at kvinner som går inn i postdoktorstillinger, kvalifiserer seg videre.¹⁴⁰ Dette forutsetter at veien går fra slike stillinger til faste. Om denne for så vidt vanlige veien vil forbli vanlig, vil framtida vise.

Den nye situasjonen kan som nevnt også gi utfordringer for undervisningen, ikke bare eller først og fremst som et spørsmål, men for undervisningen i fag der kunnskap om norsk samfunnsliv, politikk og historie er viktig. I den sammenheng har Kim Helsvig vist til at en lignende debatt som i 2021 også ble ført i 2017. Da tok statsviteren Øyvind Østerud og historikeren John Peter Collett tok opp hvorvidt universitetene kunne tape tillit og legitimitet dersom de sviktet et nasjonalt samfunnsoppdrag.¹⁴¹ Slik kan den fornyede diskusjonen om internasjonaliseringens dilemmaer

137 <https://www.uib.no/aktuelt/147525/uib-innsikt-akademisk-likestilling-vi-har-ekspertisen> (16.10.2021).

138 Se f.eks. intervju i *Krono* 16.11.2021, også med kommentar fra rektor Margareth Hagen.

139 Dagens Næringsliv 15.11.2021.

140 Internasjonal rekruttering kan gi høyere kvinneandel | Kifinfo, Pietilä, Drange, Silander & Vabø 2021.

141 Helsvig 2022: 7, 9.

bidra til nye diskusjoner om rekruttering – der forskjeller mellom fag og institusjoner og håndtering av flere ulike mål, som forholdet mellom kjønnsbalanse og internasjonalisering, inngår. Samtidig viste diskusjonene i 2021 at dette også er ømtålige spørsmål. Som i akademia ellers må likevel åpne diskusjoner både om mulige problemer og løsninger være idealet.

Mindre hierarki – mer likestilling og større mangfold

I et 75-årsperspektiv kan linjer i utviklingen – antallet og sammensetningen av UiBs kvinner og menn – samles i noen få setninger. Det har blitt mange flere ansatte, mange flere kvinner, og de siste årene mange flere utenlandske ansatte. Det er store forskjeller mellom fakultetene. Det er flere professorer enn førsteamanuenser; aller flest er stipendiatene. Forskerstillinger har kommet til med omtrent like mange som postdoktorene. Dette er helt annerledes enn ved begynnelsen og i de første 50 årene. Den høye andelen professorer her i landet er blant annet knyttet til opprykksystemet.

Kvinner utgjør 32 prosent av professorene og 47 prosent av førsteamanuensene.¹⁴² Da UiB fylte 50 år, var andelene 11 og 21 prosent. Kjønnsbalanse er det ikke, og det er store forskjeller mellom fag; ved Det psykologiske fakultet er over 50 prosent av professorene kvinner. En høy andel utenlandske ansatte i alle vitenskapelige stillingsgrupper gir også større mangfold.

På 1960-tallet gjaldt midlertidighetsproblemet lektorer, på 1970- og -80-tallet handlet diskusjonen om midlertidighet mest om vitenskapelige assistenter, på 2010-tallet mest om de rene forskerstillingene – og de er blitt alminnelige og anerkjente etter 2020. Den første bølgen endret forskerutdanningen, den andre utfordrer normen om kombinerte stillinger. Eksterne forskningsmidler er den viktigste driveren for denne utviklingen. Kapasiteten for forskning er blitt større enn den som trengs i utdanningene eller kan finansieres som kombinerte stillinger. Kanskje er resultatet en varig forskyvning av forholdet mellom forskning og undervisning, der forskningen får større plass og universitetene kommer til å ligne på

142 DBH-statistikk om tilsatte.

en instituttsektor – som også er i endring. Om det ikke er det som ønskes, må det tas valg som peker i en annen retning.

I 2021 har alle i kombinerte stillinger rett til forskningstermin og forskningstid. I 30 år har dette vært likt for toppstillinger og mellomstillinger. Fordelingen av oppgaver er mindre hierarkisk enn før, men lønnsforskjeller er det fortsatt.

Veldig mye har forandret seg fra 1948 til 2021, men de ansatte er fortsatt statsansatte, og kvalifikasjonsprinsippet for ansettelse står fast, selv om prinsippene for vurderinger av kvalifikasjoner har endret seg over tid – og stadig diskuteres. Det konkurreres om stillingene, og den best kvalifiserte ansettes, etter forskrifter og reglement for vurderinger.¹⁴³ Noen ganger har det vært hard konkurranse, og konkurransen er i dag internasjonal. Vilåårene for vitenskapelig virke har endret seg med store endringer i samfunnet og i universitetet som institusjon, men vitenskapenes kvinner og menn kan fortsatt bidra til å påvirke og forme både institusjonen og vilåårene for vitenskapelig virke.

Litteratur og kilder

- Brandser, G. & Sümer, S. (2016).** *Farefull ferd mot toppen, Kjønnbalanse i forskning og forskningsledelse ved forsknings- og utdanningsinstitusjoner i Bergen*, Rapport 16/2006. Bergen: Uni Reserach Rokkansenteret.
- Christensen, K.K. (1984).** Forkvinning av forskningsmiljøene. I: Likestillingsutvalget ved UiO, *Kvinner i universitetet 100 år* (s. 203–221). Universitetet i Oslo.
- Dahl, T.S., Graver, K., Hellum, A. & Robberstad, A. (1975).** *Juss og juks. En arbeidsbok i likestilling*. Oslo: Pax.
- Danielsen, H., Larsen, E. & Owesen, I.W. (2013).** *Norsk Likestillingshistorie 1814–2013*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Forland, A. (1996).** Universitetet i Bergens historie 1946–1996. I: A. Forland & A. Haaland, *Universitetet i Bergens historie*, bind 1. Universitetet i Bergen.
- Fulsås, N. (1993).** *Universitetet i Tromsø 25 år*. Universitetet i Tromsø.
- Fürst, E. (1988).** *Kvinner i akademia – inntrengere i en mannskultur? Om ansettelsesprosessen ved universitet og distrikthøyskoler*. Oslo: NAVFs sekretariat for kvinneforskning, Norges allmennvitenskapelige forskningsråd.
- Gunnes, H., Madsen, M., Ulvestad, A., Wendt, K. & Langfeldt, L. (2020).** *Kartlegging av postdoktorstillingen, Mål, praksis og erfaringer* (NIFU-rapport 2020:31).
- Helsvig, K.G. (2022).** Kunnskapssamfunnet og nasjonen – den internasjonale vendingen. *Nytt norsk tidsskrift*, 39(1), 5–17.
- Holter, Ø.G. & Snickare, L. (red.) (2021).** *Likestilling i akademia. Fra kunnskap til endring*. Oslo: Cap-pelen Damm.

143 Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger FOR-2006-02-09-129, 9.2.2006, med hjemmel i lov om universiteter og høyskoler av 2005. Forskriften er sist endret 12.9.2018.

- Hovedkomiteen for norsk forskning (1965).** *Forskerrekruttering og forskerutdanning* (Melding nummer 2). Oslo.
- Innstilling fra stillingsstrukturkomiteen (1967).** Trondheim: Tapir.
- Kleppe, I.A. (1982).** *Kvinner ved universitetet i 100 år – hvor langt har vi nådd?* Jubileumsskrift, Programkomiteen for 100-års jubileet for kvinners adgang til universitetet. Universitetet i Bergen.
- Kyvik, S., Olsen, T.B. & Hovdhaugen, E. (2003).** *Opptrykk til professor. Kompetanse eller konkurranse?* (Rapport 4/2003). Oslo: NIFU.
- Larsen, E. (2011).** Jubileumshistorie nedenfra. UiO og nye studentgrupper. I: *Universitetet i Oslo 1811–2011*, Bok 7, 17–101. Universitetet i Oslo.
- Losnegård, G. & Nupen, P. (1999).** *60 år under lupen Forskerforeningen ved Universitetet i Bergen*. Bergen: John Grieg.
- Meld. St. 16 (2016–17).** *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*.
- Meld. St. 19 (2020–21).** *Styring av statlige universiteter og høyskoler*.
- Nilsen, Y. (2005).** *En sterk stilling? Norsk forskerforbunds historie 1955–2005*. Bergen: Vigmostad & Bjørke.
- Nordiska Rådet – Nordiska Kultursekretariatet (1972).** *Könsroller och utbildning* (Nordiska utredningsserie 6/72). Stockholm.
- NOU 1981:46.** *Grunnforskningens vilkår*.
- NOU 1984:23.** *Produktivitetsfremmende reformer i statens budsjettssystem*.
- NOU 1988:28.** *Med viten og vilje*.
- NOU 1989:5.** *En bedre organisert stat*.
- NOU 1999:18.** *Organisering av oppdragsvirksomhet – En vurdering av rammene for oppdragsvirksomhet ved institusjoner innenfor høgre utdanning*.
- NOU 2000:14.** *Fribet med ansvar – Om høgre utdanning og forskning i Norge*.
- NOU 2020:3.** *Ny lov om universiteter og høyskoler*.
- Nyborg, P. (2007).** *Universitets- og høyskolesamarbeid i en brytningstid: femti års utvikling*. Oslo: Unipub.
- Næss, S. (1973).** *Universitetslektorer – Fordeling av fordeler og byrder*. Oslo: Institutt for rettsosjologi og Institutt for anvendt sosialvitenskapelig forskning.
- Pietilä, M., Drange, I., Silander, C. & Vabø, A. (2021).** Gender and globalization of academic labor markets: research and teaching staff at the Nordic universities. *Social Inclusion*, 9, 3.
- Rogg, E. (2003).** *Lyst, lidelse og legitimitet: Om kjønnsmakt og likestilling i akademia, Makt- og demokratiutredningen* (rapport nr. 63). Oslo: Makt- og demokratiutredningen.
- Skarsbø, A.M. (2019).** *Fra kvinnefrigjøring til likestilling og mangfold* (kronikk). *Kvinner i forskning*, KIFINFO. <https://kifinfo.no/nb/2019/01/fra-kvinnefrigjoring-til-likestilling-og-mangfold>
- Stillingsstrukturutvalget (2021).** *En helhetlig stillingsstruktur i akademia. Fleksible karriereløp for akademiske stillinger i fremtidens UH-sektor*. Utvalg satt ned av UHR, Forskerforbundet, KIF (Kvinner i forskning) og Akademiet for yngre forskere.
- St.meld. nr. 35 (1975–76).** *Om forskningens organisering og finansiering*.
- St.meld. nr. 111 (1980–81).** *Om utviklingen i forskningens organisering og finansiering*.
- St.meld. nr. 69 (1981–82).** *Tillegg til St.meld. nr. 111 (1980–81). Om utviklingen i forskningens organisering og finansiering*.
- St.meld. nr. 60 (1984–85).** *Om forskningen i Norge*.
- St.meld. nr. 28 (1988–89).** *Om forskning*.
- St.meld. nr. 27 (2000–01).** *Gjør din plikt – krev din rett*.
- St.meld. nr. 35 (2001–02).** *Kvalitetsreformen Om rekruttering til undervisnings- og forskerstilling i universitets- og høyskolesektoren*.
- Strategi for forskerrekuttering og karriereutvikling (2021, 5. mai).** Kunnskapsdepartementet. https://www.regjeringen.no/contentassets/f14b4981c2f549489941bc607cf9b5cf/strategi-forskning-web_uu.pdf
- Thingsrud, L. (1986).** *50 år for universitetslærerne, Foreningen av vitenskapelige tjenestemenn ved Universitetet i Oslo 1936–1986*. Oslo: City trykkeri.
- Thue, F. (2014).** *Universitetslærerne*. I: R. Slagstad & J. Messel (red.), *Profesjonshistorier*. Oslo: Pax.
- Vabø, A., Gunnes, H., Tomte, C., Bergene, A.C. & Egeland, C. (2012).** *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning. En tilstandsrapport* (Rapport 9/2012). Oslo: NIFU.