
Avskaffa professurena

Tänk er en yrkeskår med minimal lönespridning och med ett anställningskydd som gör det i praktiken omöjligt att säga upp en anställd som inte gör sitt jobb. Antag vidare att arbetsgivaren inte kan kräva att de anställda ska befinna sig på jobbet. En nationalekonom, som ju har som expertområde relationen mellan ekonomiska incitament och människors beteende, skulle hävda att denna yrkeskår skulle drabbas av svårartade problem. Utan lönespridning skulle incitamentsproblem uppstå och produktiviteten bli låg. Problemet skulle förvärras av att arbetsgivaren har svårt att kontrollera arbetstagarna om ingen närvaroplikt finns och om han inte heller kan avskeda dem som inte uppfyller rimliga produktivetskrav. Strikta turordningsregler skulle också försvåra en omstrukturering av arbetskraften när verksamhetens omvärld förändras.

Denna typ av analys görs dagligen av ekonomer och redovisas i massmedia. Teorin för optimala kontrakt har på senare år bidragit till en fördjupad förståelse för hur incitamentsriktiga kontrakt ska upprättas när uppdragsgivaren har svårt att direkt styra och kontrollera verksamheten. Det är dock slående att vi ekonomer så sällan analyserar hur våra egna anställningsformer påverkar produktiviteten i forskningsarbetet. Den stiliserade bilden ovan torde passa ganska bra på den anställningsform som används för kvalificerade och seniora forskare – professuren. Teorin om optimala kontrakt säger oss att bristen på kontroll och yttre

incitament kommer att leda till låg produktivitet om inte forskarens mål exakt överensstämmer med uppdragsgivarens vilket jag inte tror alltid är fallet.

Hur ser det då ut i praktiken – påverkas en forskares produktivitet negativt av att han/hon utnämns till professor? Mig veterligen finns ingen studie om detta men det är inte så svårt att dra preliminära slutsatser från allmänt tillgängliga data. Den viktigaste forskningsprodukten för nationalekonomer är uppsatser som publiceras i internationella tidskrifter om de efter en genomgripande granskning av andra forskare befinns tillräckligt bra. En genomgång av databasen EconLit visar att färre än två tredjedelar av de svenska professorerna i nationalekonomi har publicerat två eller fler artiklar i någon internationell tidskrift i nationalekonomi under de senaste fem åren. Hela 21 av 59 har publicerat en eller färre och av dessa 21 har 10 inte publicerat någon artikel alls.

Man brukar säga att en doktorsavhandling bör bestå av minst tre uppsatser som är publiceringsbara i internationella tidskrifter. Mot bakgrund av det är en eller färre artiklar under en femårsperiod att betrakta som en mycket låg produktivitet. Bakom en låg publiceringssiffra kan ligga antingen att inga artiklar sänts in för publicering eller att insända artiklar inte accepterats. I båda fallen är dock forskningsresultatet inte särskilt imponerande och frågan måste ställas om verkligen professuren är en anställ-

ningsform som ger riktiga incitament. En professor har förstås andra uppgifter än forskning men det torde vara klart att egen forskning av god kvalitet är en förutsättning för att kunna leda och bedriva utbildning av studenter och doktorander.

Självfallet finns också många professorer som är utomordentligt produktiva och tillhör den yppersta internationella forskarelisten. En nyligen pensionerad professor (som därför inte räknas in i siffrorna ovan) ligger också i den absoluta toppen med 12 publicerade artiklar under perioden. Detta förefaller dock vara *trots* de ekonomiska incitamenten snarare än *tack vare* desamma. Jag menar alltså att professorssystemet i grunden måste förändras. Ett nytt system måste dels ge goda incitament för den seniora forskare, dels kunna sortera ut dem som visar sig inte passa för att fortsätta forska.

En första punkt att förändra är den låga lönespridningen. Lönespridningen i Sverige borde närma sig den amerikanska så att en framgångsrik senior forskare kan tjäna kanske två till tre gånger så mycket som en mer junior eller mindre framgångsrik. Givetvis är det nödvändigt att lönesättningen baseras på internationellt respekterade forskningsmeriter.

En andra punkt är att inrätta speciella tidsbegränsade elitprofessurer med extra god lön och stora forskningsanslag. Till dessa skulle såväl professorer som andra forskare kunna söka i god konkurrens. Ett sådant system finns i Finland och har den fördelen att det förbättrar incitamenten för redan utnämnda "vanliga" professorer. Inte minst eftersom många av da-

gens professorer i nationalekonomi är unga är det viktigt att deras karriärstege inte slutar redan vid en ålder runt 40 år.

Den tredje punkten är att professuren i praktiken är en livstidsanställning. Förutom den negativa incitamentseffekten gör detta att personer som borde ha en annan tjänst får behålla sin professur och blockerar tillträde för någon bättre lämpad. Det är inte säkert att alla som gör goda forskningsinsatser i ett tidigt skede av sin karriär orkar eller vill fortsätta att satsa helhjärtat på forskning under resten av sitt liv. Därför borde det nuvarande systemet ersättas med ett system där fortsatt anställning som professor är beroende av att goda forskningsresultat presteras. Systemet med professorer är en kvarleva från en svunnen tid då livstidsanställningen var ett effektivt sätt att garantera forskaren självständighet mot kungen och kyrkan. Idag förefaller risken för att statsmakterna och andra intressenter på ett felaktigt sätt skulle styra forskningen mer vara kopplad till hur anslag och projektpengar fördelas än vilka anställningsformer de seniora forskarna har. Rimligen bör det också gå att skapa ett meritvärderingssystem som gör det tillräckligt svårt för politiska makthavare att avsätta misshagliga professorer.

Självfallet måste ett bra kontrakt mellan universitet och forskare innebära en viss riskspridning, dvs en viss anställningstrygghet bör finnas. Åtminstone inom nationalekonomin är det dock ganska lätt att hitta alternativa jobb efter en avbruten forskarkarriär. Juniora forskare har idag ofta liten anställningstrygghet och måste pre-

stera goda resultat för att få fortsätta forska. Skillnaden mellan månadslånga projektanställningar för juniora forskare och livstidskontrakt för professorer bör minskas. Alltför korta anställningskontrakt för seniora forskare skulle kunna leda till kortsiktighet i forskningen. En förutsättning för att kunna rekrytera forskare från utlandet är förmodligen också att en viss anställningstrygghet kan garanteras. En rimlig utgångspunkt skulle kunna vara att professorer liksom verkschefer utnämns för sex år. Detta rimmar också väl med det amerikanska systemet där biträdande professorer utvärderas efter sex år och universitetet tar ställning till fortsatt anställning.

Avslutningsvis vill jag nämna att professorerna har alltför stor frihet att ägna sig åt bisysslor. Här borde kontrollen vara tuffare. Det är inte rimligt att arbetstid ägnas åt verksamhet som betalas av någon annan och avser sådant som vare sig är forskningsrelevant eller har med utbildning av studenter att göra.

Den uppenbara diskrepansen mellan ett optimalt kontrakt mellan universitet och seniora forskare gör slutsatsen enkel – avskaffa livstidsprofessorerna. Inrätta åtminstone inga nya.

JOHN HASSLER