



Personal

Mellan 2013 och 2014 fortsatte den forskande och undervisande personalen att öka i antal, där lektoreorna stod för merparten av ökningen. I ett längre tidsperspektiv är det särskilt anställning som postdoktor som blivit vanligare, medan adjunkt blivit allt ovanligare. Andelen kvinnor bland professorerna fortsätter att öka, om än inte i samma takt som tidigare.



Personalen totalt

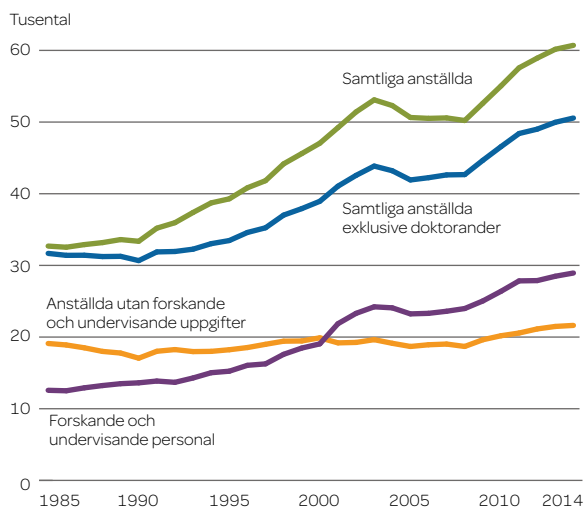
Universitet och högskolor är den största statliga sektorn, där de anställda utgör 29 procent av all statlig personal. Räknet som helårspersoner är andelen 26 procent. År 2014 uppgick antalet anställda till 75 300 individer eller 60 700 helårspersoner. Undantar man den delmängd av studerande på forskarnivå som är anställda som doktorander blir antalet helårspersoner 50 600, vilket är drygt 600 fler än år 2013.

Doktoranderna utför en betydande del av forskningen och undervisningen vid Sveriges lärosäten, men i denna rapport betraktas doktorander främst som studerande och därför ingår de inte i den följande beskrivningen av forskande och undervisande personal. (Doktorander redovisas i kapitlet Utbildning på forskarnivå.)

I beskrivningen av högskolans personal används främst måttet helårspersoner, som är ett mått på personalvolymen. Helårspersoner beskriver omfattningen av det arbete som bedrivs vid lärosätena och lämpar sig när olika grupper jämförs, eftersom förhållandet mellan antalet individer och antalet helårspersoner kan variera mellan grupper.

Personalen vid universitet och högskolor har successivt ökat sedan början av 1990-talet, med undantag för 2004–2008 då antalet anställda minskade något för att återigen öka 2009. När högskolan byggdes ut under 1990-talet och i början av 2000-talet ökade antalet anställda kraftigt. Ökningen under senare delen av 1990-talet beror också till viss del på att de medellånga vårdutbildningarna vid landstingens vårdhögskolor

Figur 56. Antalet anställda vid universitet och högskolor 1985–2014 (helårspersoner). Den forskande och undervisande personalen (exklusive doktorander) har ökat i antal, medan antalet anställda som inte har forskande och undervisande uppgifter har varit ungefär detsamma.



överfördes till statliga lärosäten och personalen vid dessa utbildningar kom då att ingå i högskolans personal. De senare årens personalökning sammanfaller med att lärosätenas forskningsintäkter har ökat sedan 2008.

Personalen delas in i de som har forskande och undervisande uppgifter och de som har andra uppgifter. I ett längre perspektiv är det den forskande och undervisande personalen som ökat i antal, medan den andra gruppen har varit ungefär lika stor. Det har alltså skett en förskjutning så att andelen personal med forskande och undervisande uppgifter har ökat. År 1985 utgjorde de anställda med forskande och undervisande uppgifter 40 procent av samtliga anställda (helårspersoner, exklusive doktorander), medan de utgjorde 57 procent 2014. Sedan 2002 har andelen varierat mellan 55 och 58 procent.

Det senaste året, mellan 2013 och 2014, ökade antalet anställda inom högskolan (exklusive anställda doktorander) med drygt 600 helårspersoner och det var främst anställda med forskande och undervisande uppgifter som ökade i antal, med drygt 480 helårspersoner.

Uppgifter om hur högskolans personal fördelar sig totalt och på olika lärosäten finns i tabell 40 längst bak i rapporten.

FAKTA OM PERSONALSTATISTIKEN

Redovisningen av uppgifter om personalen vid universitet och högskolor baseras på Statistiska centralbyråns vidarebearbetning av konjunktur- lönestatistiken för statliga myndigheter som utgår från individuppgifter för oktober månad. Dessutom är all personal med forskande och undervisande uppgifter fördelad på ämnen. Genom en särskild insamlingsrutin omfattar redovisningen även individbaserad statistik över personalen hos enskilda utbildningsanordnare.

Redovisningen gäller främst helårspersoner, som är ett mått på personalvolymen. Antalet helårspersoner får man fram utifrån omfattningen av personers anställning med hänsyn tagen till tjänstledigheter.

Personalen delas in i sex olika forskningsämnesområden (i texten benämnda som ämnesområden): naturvetenskap, teknik, medicin och hälsovetenskap, lantbruksvetenskap, samhällsvetenskap samt humaniora.

Uppgifter om högskolans personal redovisas även i de statistiska meddelanden som SCB producerar på UKÄ:s uppdrag. (Se *Personal vid universitet och högskolor 2013*, Statistiska meddelanden, UF 23 SM 1401, UKÄ och SCB). Nästa statistiska meddelande publiceras i juni 2015.

Personal utan forskande och undervisande uppgifter

Drygt hälften av de anställda utan forskande och undervisande uppgifter utgörs av administrativ personal, vilka var nära 11 400 helårspersoner 2014. Sedan 2004 har den administrativa personalen ökat med 1 800 helårspersoner eller 20 procent. Denna ökning motsvarar den bland forskande och undervisande personal, som också ökade med 20 procent under samma period.

Den näst största kategorin är teknisk personal, drygt 7 000 helårspersoner. Sedan följer arvodister, 2 000 helårspersoner, och bibliotekspersonal, 1 200 helårspersoner. Under de senaste tio åren har antalet teknisk personal i stort varit oförändrat, medan arvodisterna blivit 900 fler och bibliotekspersonalen minskat med 200 helårspersoner.

Den forskande och undervisande personalen

År 2014 uppgick antalet anställda som hade forskande och/eller undervisande uppgifter till 28 900 helårspersoner, eller 34 500 individer (exklusive doktorander). Mellan 2013 och 2014 ökade den forskande och undervisande personalen med drygt 450 helårspersoner (nära 620 individer). Mätt i helårspersoner var det främst lektorer, annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen samt meriteringsanställningar som ökade i antal. Däremot minskade antalet adjunkter och annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen. Det är alltså anställningar som normalt kräver doktorsexamen som ökat i antal, medan anställningar med lägre krav blivit färre.

Tabell 25. Antalet forskande och undervisande anställda, helårspersoner respektive individer 2014 i olika anställningskategorier.

	Antal helårspersoner		Antal individer	
	2014	Förändring sedan 2013	2014	Förändring sedan 2013
Professorer	5 075	46	6 313	186
Kvinnor	1 263	39	1 527	65
Män	3 812	7	4 786	121
Lektorer	8 378	287	9 398	292
Kvinnor	3 814	132	4 316	144
Män	4 564	155	5 082	148
Meriteringsanställning	2 892	157	3 049	155
Kvinnor	1 301	50	1 387	62
Män	1 590	107	1 662	93
Adjunkter	5 081	-74	6 386	-111
Kvinnor	2 891	-12	3 720	-49
Män	2 190	-61	2 666	-62
Annan forskande och undervisande personal				
Med doktorsexamen	3 322	95	3 916	80
Kvinnor	1 491	96	1 748	122
Män	1 832	-1	2 168	-42
Utan doktorsexamen*	4 189	-61	5 417	14
Kvinnor	1 955	-7	2 555	30
Män	2 234	-54	2 862	-16
Samtliga	28 937	451	34 479	616
Kvinnor	12 714	298	15 253	374
Män	16 222	153	19 226	242

* Inklusive dem utan uppgift om utbildning.



ANSTÄLLNINGSKATEGORIER

Den forskande och undervisande personalen består till stor del av kategorier som tidigare reglerades i högskolelagen och högskoleförordningen, professorer, lektorer, forskarassistenter och adjunkter. Men högskolelagens (1992:1434) reglering av läraranställningar förändrades till följd av den så kallade autonomipropositionen (prop. 2009/10:149). Sedan den 1 januari 2011 är lärarkategorierna professor och lektor alltså reglerade, och därutöver tillkom en tidsbegränsad "anställning för meritering" i högskoleförordningen (1993:100) den 15 augusti 2012.

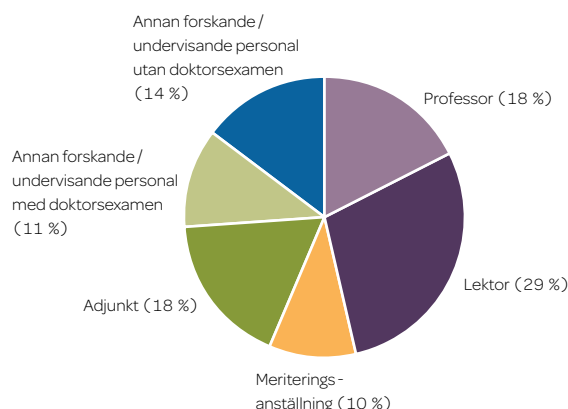
Forskarassistent och biträdande lektor bildar tillsammans med postdoktorer en egen anställningskategori – meriteringsanställning. Läs mer om meriteringsanställningar i särskild faktaruta.

Det finns fortfarande adjunkter anställda och utöver dessa anställningar finns ett stort antal andra anställda som även de har forskande eller undervisande uppgifter. Dessa ingår i kategorin annan forskande och undervisande personal, där forskare, forskningsingenjörer och forskningsassistenter utgör drygt 60 procent. De som ingår i kategorin delas i sin tur in efter om de har doktorsexamen eller inte. Exempelvis har forskare i regel en doktorsexamen, medan forskningsassistenter inte har det.

Den enskilt största anställningskategorin 2014 var lektorer, vilka utgjorde 29 procent av den forskande och undervisande personalen, medan professorer och adjunkter utgjorde 18 procent vardera.

Kategorin annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen utgjorde 14 procent, de med doktorsexamen 11 procent, medan meriteringsanställda utgjorde 10 procent av de anställda.

Figur 57. Andel anställda i olika anställningskategorier 2014 (helårspersoner). Den enskilt största anställningskategorin var lektorer, vilka utgjorde 29 procent av den forskande och undervisande personalen.



Allt fler lektorer och professorer ...

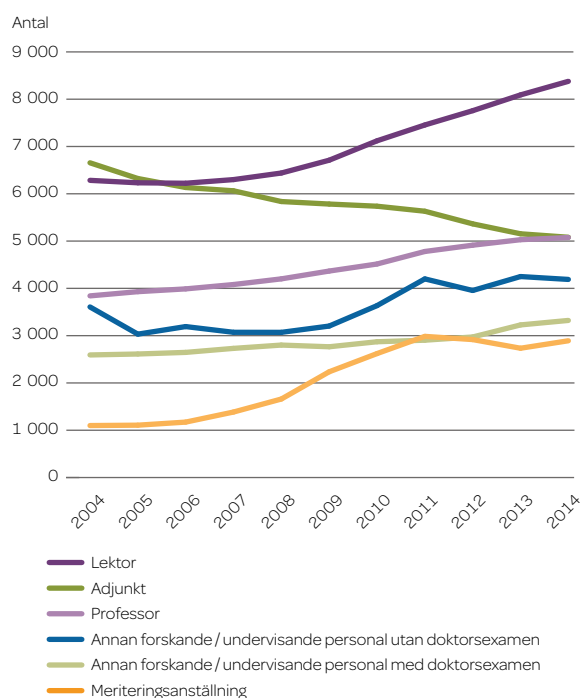
Under de senaste tio åren är det särskilt lektorerna som har ökat i antal. Mellan år 2004 och 2014 ökade antalet från 6 280 till 8 380, en ökning med 2 100 helårspersoner eller 33 procent. Det är speciellt de kvinnliga lektorerna som blivit allt fler under denna period, de har ökat med 1 670 helårspersoner jämfört med ökningen på 430 manliga lektorer. Mellan 2013 och 2014 ökade emellertid antalet män mer än antalet kvinnor, 150 mot 130 helårspersoner. Hur könsfördelningen utvecklats bland lektorer och andra anställningskategorier beskrivs senare i avsnittet Kvinnor och män.

Även antalet professorer har ökat betydligt då man ser några år tillbaka. Sedan år 2004 har antalet professorer ökat med nära 1 230 helårspersoner, varav 630 kvinnor och 600 män.

... men allt färre adjunkter

Adjunkterna har kontinuerligt minskat i antal sedan 2004, då adjunkterna utgjorde 28 procent av den forskande personalen och därmed var den största anställningskategorin. År 2014 var antalet adjunkter 5 080 helårspersoner, 70 färre än året innan och 1 570 färre jämfört med 2004. Tillbakagången av adjunkter är något tydligare bland de manliga än bland de kvinnliga adjunkterna. De senaste årens tillbakagång av antalet adjunkter kan till del tillskrivas lärosätenas strävan att främst anställa disputerade lärare som ett led i målsättningen

Figur 58. Antalet forskande och undervisande helårspersoner vid universitet och högskolor 2004–2014 fördelat på anställningskategori. Sedan mitten av 2000-talet är det särskilt lektorer och meriteringsanställningar som ökat i antal.



att öka forskningsanknytningen och den vetenskapliga kompetensen inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå. Detta är något som framgår i många av lärosätenas arbetsordningar.

Annan forskande och undervisande personal

I kategorin annan forskande och undervisande personal ökade de med doktorsexamen med nära 100 helårspersoner mellan 2013 och 2014, medan de som har lägre utbildning blev 60 helårspersoner färre.

Sedan 2004 har båda grupperna ökat i antal, de doktorsexaminerade med 730 helårspersoner och de med lägre utbildning med 580 helårspersoner. År 2014 var det drygt 3 320 i kategorin som hade doktorsexamen, medan 4 190 hade en lägre utbildning. Bland dem med doktorsexamen har antalet kvinnor ökat i något högre grad, medan det omvända råder bland dem utan doktorsexamen.

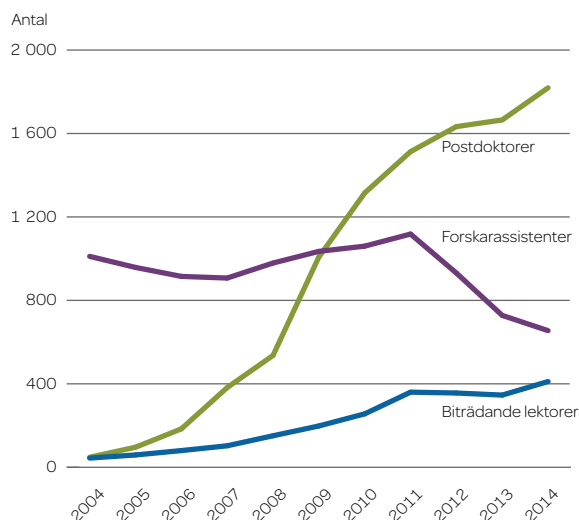
Anställning som postdoktor allt vanligare

Sedan 2004 har antalet meriteringsanställningar ökat med 1 780 helårspersoner och det är postdoktorerna som står för merparten av ökningen. Postdoktorerna ökade med 1 770 helårspersoner och biträdande lektorer med 360 helårspersoner, medan forskarassistenterna blev 370 helårspersoner färre.

Som kategori minskade antalet meriteringsanställda med 250 helårspersoner mellan 2011 och 2013. Mellan 2013 och 2014 ökade antalet återigen, från 2 740 till 2 880 helårspersoner. I likhet med den tidigare utvecklingen var det framför allt postdoktorerna som ökade i antal, de blev 150 helårspersoner fler. Biträdande lektorer ökade med 70 helårspersoner, medan forskarassistenterna minskade i antal, 70 helårspersoner färre. Detta innebar att antalet fyraåriga meriteringsanställ-

Figur 59. Antalet forskarassistenter, biträdande lektorer samt postdoktorer 2004–2014 (helårspersoner).

Antalet forskarassistenter minskade mellan 2013 och 2014, medan antalet postdoktorer och biträdande lektorer ökade.



ningar låg kvar på samma nivå som året innan, medan antalet tvååriga ökade.

Antalet kvinnor med meriteringsanställning har tredubblats mellan 2004 och 2014 från 430 till 1 300 helårspersoner. Antalet män har stigit från 670 till 1 590 helårspersoner, vilket är mer än en fördubbling.

Det är främst inom medicin och hälsovetenskap som meriteringsanställningarna har blivit fler. Sedan 2004 har antalet fyrdubblats, från 270 till 1080 helårspersoner. Det var särskilt postdoktorerna som ökade i antal, från 40 till 780 helårspersoner.

Det är inte ovanligt att anställning som postdoktor föregår anställning som biträdande lektor eller forskarassistent. Av de 1 070 individer som år 2014 hade en anställning som biträdande lektor eller forskarassistent, hade 380 eller 36 procent tidigare haft en anställning som postdoktor. Tidigare anställning som postdoktor begränsas här till anställning vid svenskt lärosäte och avser perioden 2004–2013.

MERITERINGSANSTÄLLNINGAR

Efter doktorsexamen finns det möjligheter att genom en tidsbegränsad anställning meritera sig för fortsatt forskarkarriär och för högre befattning. För detta ändamål finns det särskilt reglerade anställningar, nämligen forskarassistent, biträdande lektor och postdoktor. Möjligheterna till en sådan anställning är begränsade eftersom antalet anställningar är betydligt färre än antalet disputerade.

Postdoktorer har funnits i sin nuvarande form sedan hösten 2008, då Arbetsgivarverket och fackliga företrädare slöt ett avtal om en tidsbegränsad anställning som postdoktor. Enligt avtalet kan universitet och högskolor anställa en postdoktor tills vidare, dock som längst två år, med möjlighet till förlängning om det finns särskilda skäl. (Anställning som postdoktor fanns emellertid även tidigare. Sådana anställningar var då lokalt utformade på lärosätena, men sedan har alltså en centralt utformad anställningsform skapats.)

Under 2011 och en del av 2012 var meriteringsanställningar utöver postdoktor, dvs. forskarassistent och biträdande lektor, inte reglerade i vare sig centralt avtal eller författning. Sedan den 15 augusti 2012 finns en "anställning för meritering" reglerad i högskoleförordningen (1993:100). En lärare får anställas tills vidare i högst fyra år för att kunna "utveckla sin självständighet som forskare och få meriter som kan ge behörighet för en annan läraranställning som det ställs högre krav på behörighet för". Om särskilda skäl föreligger kan anställningen förnyas för att omfatta högst sex år.

Av lärosätenas anställningsordningar att döma tycks forskarassistent och biträdande lektor vara de benämningar som används för denna typ av anställning.



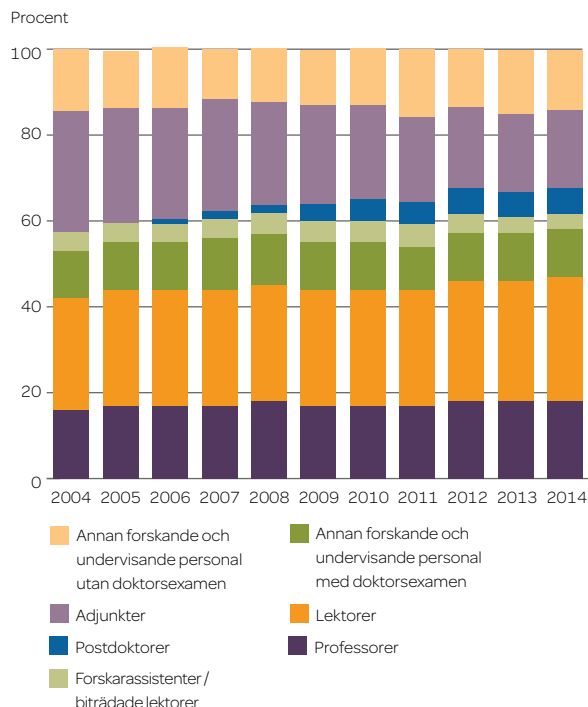
Vetenskapsrådet konstaterar i en rapport att meriteringsanställningar erhålls allt senare i karriären och att tiden mellan doktorsexamen och en tillsvidareanställning ofta är betydligt längre än sex år. Förutom meriteringsanställningar är det alltså vanligt med andra tidsbegränsade anställningar tidigt i karriären. (Se *Karriärstruktur och karriärvägar i högskolan*, Vetenskapsrådets rapporter 2015.)

Andelen adjunkter minskar, andelen postdoktorer ökar

Skillnader i utvecklingen av antalet anställda inom olika anställningskategorier har inneburit andelsmässiga förändringar. Adjunkter som tidigare var den största anställningskategorin minskade från 28 till 18 procent mellan 2004 och 2014. Lektorer och professorer har under samma period blivit 3 respektive 2 procentenheter fler, medan de båda grupperna av annan forskande och undervisande personal ligger kvar på ungefär samma nivå.

Andelsmässigt har meriteringsanställningar stått för den tydligaste ökningen, från 5 till 10 procent. Som framgick tidigare är det framför allt den tvååriga anställningen som postdoktor som har ökat i antal, vilket innebär att andelen steg från nära 0 till 6 procent mellan 2004 och 2014. Andelen för de fyraåriga anställningarna forskarassistent/biträdande lektor har under perioden varierat mellan 4 och 5 procent.

Figur 60. Andel anställda i olika anställningskategorier 2004–2014 (helårspersoner). Postdoktorerna utgör en allt större andel av den forskande och undervisande personalen, 6 procent 2014.



Ämnesområden – storlek och personalsammansättning

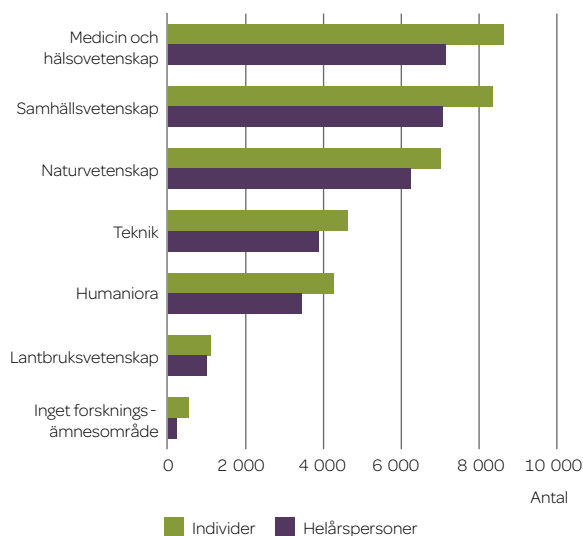
Samhällsvetenskap respektive medicin och hälsovetenskap är till antalet forskande och undervisande personal de två största ämnesområdena. Medicin och hälsovetenskap hade 8 630 individer anställda eller omräknat till helårspersoner omkring 7 130 anställda. Motsvarande antal för samhällsvetenskap är 8 340 individer och 7 060 helårspersoner. Inom dessa områden ligger bl.a. vård- respektive lärarutbildningar som är stora till både antalet studenter och personal.

Sammanlagt är nära hälften av den forskande och undervisande personalen verksam inom samhällsvetenskap eller medicin och hälsovetenskap. Mätt i antalet helårspersoner arbetar ungefär en fjärdedel av de anställda inom respektive område, medan 22 procent verkar inom naturvetenskap som är det tredje största området.

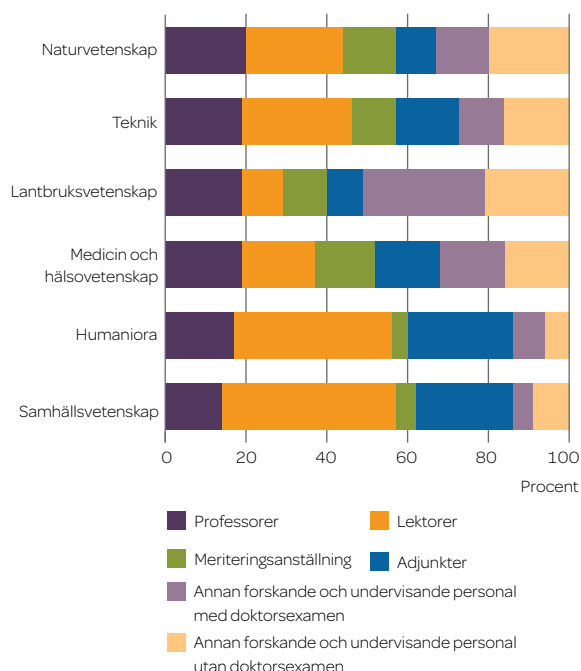
Det finns vissa skillnader mellan ämnesområdena avseende anställningskategorier. Inom samhällsvetenskap respektive humaniora finns relativt stora andelar av lektorer och adjunkter, något som skiljer dem från de fyra övriga ämnesområdena. Inom medicin och hälsovetenskap, naturvetenskap, teknik samt lantbruksvetenskap är det istället vanligare med meriteringsanställningar och annan forskande och undervisande personal, med och utan doktorsexamen.

Även andelen professorer varierar något mellan ämnesområdena – från 14 procent inom samhällsvetenskap till 20 procent inom naturvetenskap.

Figur 61. Antalet individer och helårspersoner inom olika ämnesområden 2014. Medicin och hälsovetenskap samt samhällsvetenskap är de två största ämnesområdena.



Figur 62. Forskande och undervisande personal 2014 fördelad på anställningskategori och ämnesområde (helårspersoner). Sammansättningen av anställningskategorier varierade mellan ämnesområden. Till exempel var andelen lektorer relativt stor inom samhällsvetenskap och humaniora.



Gemensamt för samtliga ämnesområden är att andelen professorer ökat något sedan 2004, medan andelen adjunkter har minskat. Inom samhällsvetenskap minskade andelen adjunkter från 37 till 24 procent, medan andelen professorer ökade från 11 till 14 procent. Inom samhällsvetenskap ökade andelen lektorer markant, från 33 till 43 procent.

Inom de flesta ämnesområdena har andelen meriteringsanställda ökat sedan 2004. Mest påfallande är ökningen inom medicin och hälsovetenskap, från 5 till 15 procent. Undantaget är humaniora där andelen är oförändrad, 4 procent.

I vilken utsträckning olika anställningskategorier förekommer vid ett lärosäte påverkas av sammansättningen

av ämnesområden vid detsamma. Exempelvis har lärosäten med stor andel samhällsvetenskapliga och humanistiska utbildningar relativt många lektorer och adjunkter anställda.

Fördelning av arbetstiden – en enkätundersökning

Sedan 2005 utför SCB vartannat år en enkätundersökning riktad till ett urval anställda (med forskande och undervisande uppgifter) vid universitet och högskolor. De anställda, inklusive anställda doktorander, får frågor bl.a. om hur de under en genomsnittlig arbetsvecka fördelar sin arbetstid mellan olika arbetsuppgifter.

Resultaten från den senaste undersökningen, som avser 2013, visar att 42 procent av den totala arbetstiden ägnades åt forskning och utveckling (FoU), 20 procent åt undervisning på grundnivå och avancerad nivå, 3 procent åt undervisning på forskarnivå och resterande 34 procent åt övriga uppgifter. Vi utgår från att den FoU som bedrivs vid universitet och högskolor till övervägande del avser forskning och använder därför istället forskning som begrepp.

Det är främst adjunkter och lektorer som uppger att de undervisar på grundnivå och avancerad nivå. Adjunkterna uppger att de ägnar 59 procent av sin arbetstid åt detta, lektorerna 39 procent. Dessa två kategorier ägnar relativt liten tid åt forskning, 10 respektive 29 procent av sin arbetstid. De som ägnar sig mest åt forskning är forskare och forskningsassistenter, 71 respektive 68 procent av arbetstiden. (Forskare ingår i kategorin annan forskande och undervisande personal med forskarutbildning, medan forskningsassistenter ingår i kategorin annan forskande och undervisande personal utan forskarutbildning.) Professorerna lägger 17 procent av sin tid på undervisning på grundnivå och avancerad nivå, 9 procent på undervisning på forskarnivå och 44 procent på forskning.

Resultaten från undersökningen tyder på att de manliga professorerna ägnar sig åt forskning i något högre grad än de kvinnliga – 45 respektive 42 procent av arbetstiden.

Framför allt var det manliga professorer inom lantbruksvetenskap som uppgav att de ägnar tid åt forskning, 54 procent av sin arbetstid. Motsvarande andel bland

Tabell 26. Andel av arbetstiden som ägnades åt forskning och utveckling 2013 bland professorer samt konfidensintervall (KI). Fördelat efter ämnesområden. Källa SCB.

Professorer	Kvinnor	± 95 % KI	Män	± 95 % KI	Totalt	± 95 % KI
Samtliga	42	2	45	2	44	2
Naturvetenskap	42	4	42	4	42	3
Teknik	51	5	45	4	45	4
Medicin och hälsovetenskap	43	3	47	5	45	3
Lantbruksvetenskap	45	8	54	9	51	7
Samhällsvetenskap	44	5	47	5	46	4
Humaniora	34	5	38	11	37	7



kvinnliga professorer inom humaniora är 34 procent, vilket är den lägsta andelen. Inom teknik var det emellertid kvinnorna som i högre grad uppgav att de ägnade sig åt forskning. Observera att eftersom informationen bygger på en enkätundersökning finns viss osäkerhet i skattningarna, något som konfidensintervallen visar.

Se vidare i *Forskning och utveckling inom universitets- och högskolesektorn 2013*, Statistiskt meddelande UF 13 SM 1401, SCB.

Tre av tio har en tidsbegränsad anställning bland den forskande och undervisande personalen

Andelen med tidsbegränsad anställning inom högskolesektorn är stor när man jämför med andra sektorer, något som delvis kan förklaras av att vissa anställningar enligt regelverket ska vara tidsbegränsade. Exempelvis har så gott som alla med en meriteringsanställning en tidsbegränsad anställning. Också i övriga tjänstekategorier förekommer tidsbegränsade anställningar relativt ofta, exempelvis gästprofessorer samt adjungerad personal som har sin huvudsakliga anställning utanför högskolesektorn.

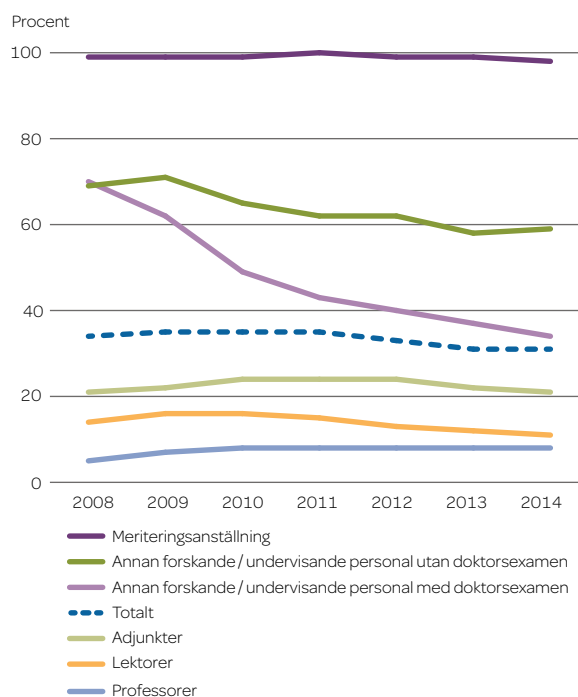
Bland den forskande och undervisande personalen hade tre av tio en tidsbegränsad anställning (helårspersoner) år 2014. Under de sju år utvecklingen kan följas har tidsbegränsade anställningar blivit något ovanligare totalt sett, andelen har minskat från 34 till 31 procent. Utvecklingen skiljer sig dock mellan olika anställningskategorier. Förändringarna är tämligen små i kategorier där andelen med tillsvidareanställning är hög, dvs. för professorer, lektorer och adjunkter. Däremot har andelen med tidsbegränsad anställning minskat bland annan forskande och undervisande personal.

För kategorin annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen är det betydligt färre som hade en tidsbegränsad anställning år 2014 jämfört med 2008, 34 respektive 70 procent. Denna utveckling har skett vid nästan samtliga lärosäten. Annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen arbetar ofta i externt finansierade projekt. Minskningen av andelen tidsbegränsade anställningar i den här kategorin sammanfaller med den ökning av forskningsresurser som skett sedan 2008. Det tyder på att lärosätena upplever en ökad stabilitet i finansieringen och som konsekvens har ökat antalet tillsvidareanställningar.

Totalt sett var det en större andel av kvinnorna än av männen som 2014 hade en tidsbegränsad anställning, 33 respektive 29 procent. Även i de flesta av anställningskategorierna var det något vanligare att kvinnorna hade en tidsbegränsad anställning. Undantag utgörs av annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen samt meriteringsanställningar, där något fler av männen hade en tidsbegränsad anställning.

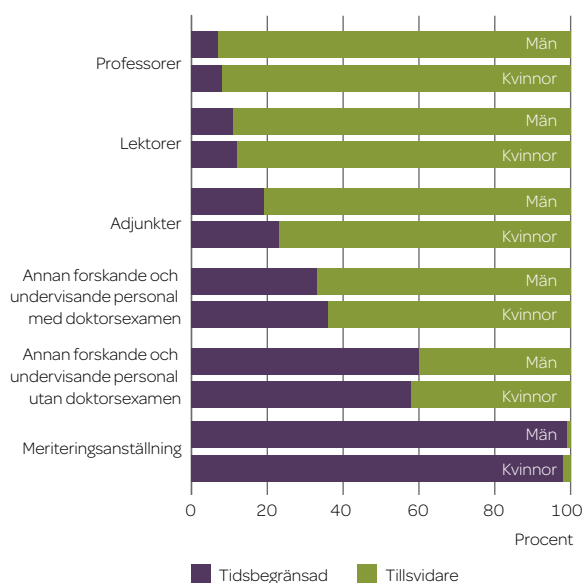
Figur 63. Andel med tidsbegränsad anställning bland den forskande och undervisande personalen 2008–2014 per anställningskategori (helårspersoner).

Andelen med tidsbegränsad anställning har minskat bland annan forskande och undervisande personal.



Figur 64. Anställningsform i olika anställningskategorier bland den forskande och undervisande personalen, helårspersoner 2014, kvinnor och män.

I de flesta anställningskategorier var det något vanligare att kvinnorna hade en tidsbegränsad anställning. Undantag från detta utgör meriteringsanställningar samt annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen där något fler av männen hade en tidsbegränsad anställning.



Andelen kvinnor bland personer med meriteringsanställning ökade fram till år 2008 och har sedan dess legat på 45–46 procent och samma nivå gäller även 2014. Andelen kvinnor bland lektorer och meriteringsanställda (en meriteringsanställning föregår ofta anställning som lektor) har närmat sig varandra, vilket kan tyda på en minskad snedrekrytering. Andelen kvinnor bland dem med meriteringsanställning, 45 procent, ligger i sin tur tämligen nära andelen kvinnor bland de doktors-examinerade, som varit ungefär 50 procent sedan 2009.

Bland dem i kategorin annan forskande och undervisande personal som har doktorsexamen har andelen kvinnor varit cirka 40 procent sedan år 2004. Mellan 2013 och 2014 ökade andelen kvinnor med två procentenheter från 43 till 45 procent, eftersom antalet kvinnor ökade med 96 helårspersoner samtidigt som antalet män minskade med en helårsperson.

Andelen kvinnor har legat tämligen stilla i de grupper som länge har haft en relativt stor andel kvinnor, nämligen adjunkter och annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen. Bland adjunkterna har andelen kvinnor varierat mellan 53 och 57 procent sedan 2004 och bland annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen har andelen varierat mellan 46 och 49 procent. År 2014 var andelen kvinnor bland adjunkterna 57 procent och bland annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen 47 procent.

Andelen kvinnor i personalen varierar också enligt ämnesområde. Lägst är andelen kvinnor i teknik, 24 procent, och naturvetenskap, 28 procent. I lantbruksvetenskap, samhällsvetenskap och humaniora är könsfördelningen bland personalen relativt jämn. Högst är andelen kvinnor i medicin och hälsovetenskap, 58 procent.

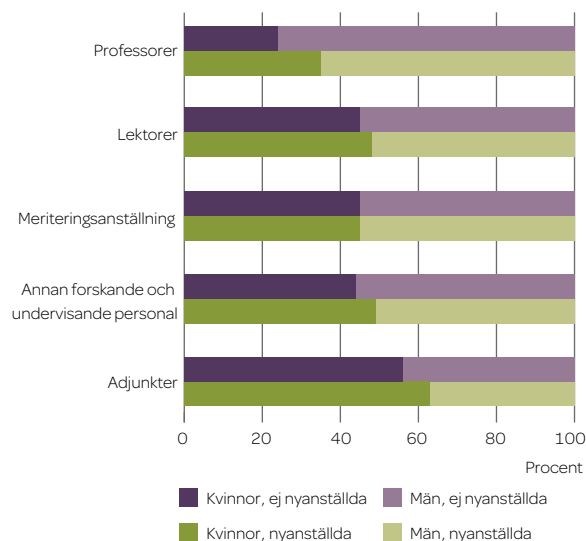
Fler kvinnor än tidigare bland de nyanställda

Andelen kvinnor har ökat inom de flesta anställningskategorier under många år och baserat på en bedömning som utgår från andelen kvinnliga nyanställda kommer denna utveckling att fortsätta under de närmaste åren. I de flesta anställningskategorierna är andelen kvinnor bland de nyanställda större än andelen kvinnor som sedan tidigare fanns inom anställningskategorin.

Med nyanställd avses här att en person anställdes 2014 inom en viss anställningskategori som hon eller han inte tillhört 2004–2013, men personen kan ha tillhört en annan anställningskategori. (I denna jämförelse delas inte kategorin annan forskande och undervisande personal upp efter doktorsexamen eller inte.)

Tydligast är skillnaden i kategorin professorer, där andelen kvinnliga nyanställda var 35 procent mot 24 procent bland dem som redan tidigare var professorer. I övriga kategorier, där andelen kvinnor är större än bland professorer, är skillnaderna inte lika påtagliga. I kategorin meriteringsanställda var andelen kvinnor densamma både för nyanställda och inte nyanställda, 45 procent.

Figur 66. Nyanställd respektive inte nyanställd forskande och undervisande personal inom olika anställningskategorier, helårspersoner 2014, kvinnor och män. I de flesta anställningskategorierna är andelen kvinnor bland de nyanställda större än andelen kvinnor som sedan tidigare fanns inom anställningskategorin.



Andelen kvinnliga nyanställda är högst inom ämnesområdet medicin och hälsovetenskap, 62 procent, och lägst i teknik och naturvetenskap, 29 respektive 36 procent.

Utländsk bakgrund bland den forskande och undervisande personalen

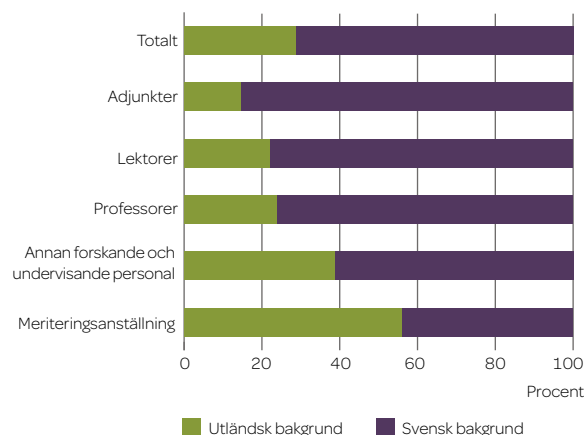
Högskolan är internationellt präglad med global rekrytering i allt högre grad. Bland den forskande och undervisande personalen hade 29 procent (helårspersoner) utländsk bakgrund 2014. Med utländsk bakgrund avses att personen antingen är född utrikes eller född inrikes med två föräldrar födda utrikes. Notera att utländska gästforskare också ingår i personal med utländsk bakgrund. Andelen personal med utländsk bakgrund är större än motsvarande andel i befolkningen, som låg på 21,5 procent 2014.

Utländsk bakgrund är vanligast bland meriteringsanställda, 56 procent. Den stora andelen bland meriteringsanställda kan sättas i samband med den stora andelen utländska doktorander (dvs. en person som kommit till Sverige i syfte att delta i en utbildning på forskarnivå). År 2014 utgjorde de 40 procent av doktorandnybörjarna. Det finns också vissa anställningar som postdoktor som är särskilt avsedda för utländska forskare.

Andelen anställda med utländsk bakgrund är högst inom ämnesområdena naturvetenskap (40 procent), teknik (33 procent) samt medicin och hälsovetenskap (29 procent). Bland lärosätena är andelen anställda med

Figur 67. Andelen personer med utländsk bakgrund i olika anställningskategorier bland den forskande och undervisande personalen 2014 (helårspersoner).

Utländsk bakgrund är vanligast bland meriteringsanställda.



utländsk bakgrund större vid de specialiserade universiteten Karolinska institutet, Kungl. Tekniska högskolan och Chalmers tekniska högskola än vid andra lärosäten med ämnesbredd. Det ämnesområde där andelen personal med utländsk bakgrund är lägst är samhällsvetenskap, 19 procent.

FORSKANDE OCH UNDERVISANDE PERSONAL ÄR OFTA FRÅN HEM MED HÖG UTBILDNINGSNIVÅ

Föräldrarnas utbildningsnivå är högre i högskolesektorn än i övriga befolkningen. Även bland personalen på lärosätena finns det skillnader i bakgrund som i hög grad hänger samman med vilken anställningskategori och åldersgrupp individerna tillhör.

När olika anställningskategorier jämförs utan att ta hänsyn till ålderskillnader visar det sig att de meriteringsanställdas föräldrar är de mest välutbildade, drygt 53 procent av dem har en längre eftergymnasial utbildning. Motsvarande andel är lägst bland föräldrar till adjunkter, 32 procent.

Det finns emellertid stora ålderskillnader mellan de olika anställningskategorierna. Äldst är professorer och yngst är de meriteringsanställda. De meriteringsanställdas föräldrar tillhör alltså en senare generation som generellt har längre utbildning än tidigare generationer och det omvända gäller professorer.

När hänsyn tas till ålderskillnader visar det sig att jämförelsevis många av professorerna har högutbildade föräldrar, i många fall med forskarutbildning. Om detta går att läsa i en statistisk analys från UKÄ, nr 2015/1.

Medellöner bland den forskande och undervisande personalen

Enligt centrala löneavtal inom staten ska lönen vara individuell och differentierad och sättas enligt några grundläggande faktorer: ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad samt skicklighet och resultat. Lönen ska också vara sådan att den gör att man kan rekrytera och behålla samt utveckla personalen på kort och lång sikt.

Medellönerna bland den forskande och undervisande personalen varierar mellan anställningskategorier, ämnesområden och kön. Högst är lönerna bland manliga professorer inom medicin och hälsovetenskap. Lägst är lönerna bland kvinnor som arbetar som annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen inom medicin och hälsovetenskap. Högst respektive lägst medellön finns alltså inom samma ämnesområde.

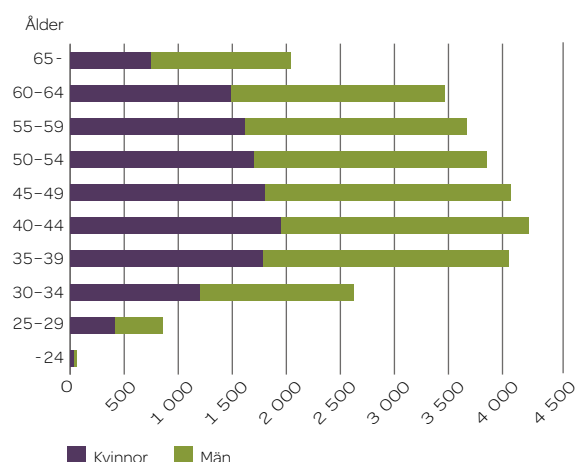
Män har högre medellön än kvinnor i alla anställningskategorier. På totalnivå är löneskillnaden 4–5 procent i varje anställningskategori, förutom bland annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen, där löneskillnaden är 9 procent. Inom i stort sett alla anställningskategorier är medellönen högst inom medicin och hälsovetenskap och lägst inom humaniora.

Faktorer som kan antas ha betydelse för medellönerna är vid sidan av individuella faktorer bl.a. ålder och tid i yrket. Medellönerna kan också variera mellan lärosäten och på en mer finfördelad ämnesnivå, vilket inte analyseras här.

Skillnaden i medellön mellan män och kvinnor förefaller dock inte kunna förklaras av ålderskillnader. Det framgår av en analys av åldersfördelningen bland den forskande och undervisande personalen. Andelen kvinnor av personalen är totalt 44 procent och i de

Figur 68. Åldersfördelning för den forskande och undervisande personalen. Kvinnor och män 2014.

Andelen kvinnor bland personalen är 44 procent och i de största åldersgrupperna (35–64-åringar) varierar andelen mellan 43 och 46 procent.



STATISTIKEN OM MEDELLÖNER

Statistik om löner presenteras ofta i form av medellöner. Medellönen är summan av alla månadslöner i den utvalda gruppen dividerat med antalet personer i gruppen.

Statistiken om löner bygger på Statistiska centralbyråns register för personal vid universitet och högskolor samt den årliga lönestrukturstatistiken.

Uppgifterna omfattar endast statliga lärosäten. I statistiken har löner för deltidsanställda uppräknats till heltidslöner. Vissa uppgifter saknas på grund av för få observationer eller för stor standardavvikelse.

antalsmässigt största åldersgrupperna (35–64-åringarna) varierar andelen kvinnor mellan 43 och 46 procent.

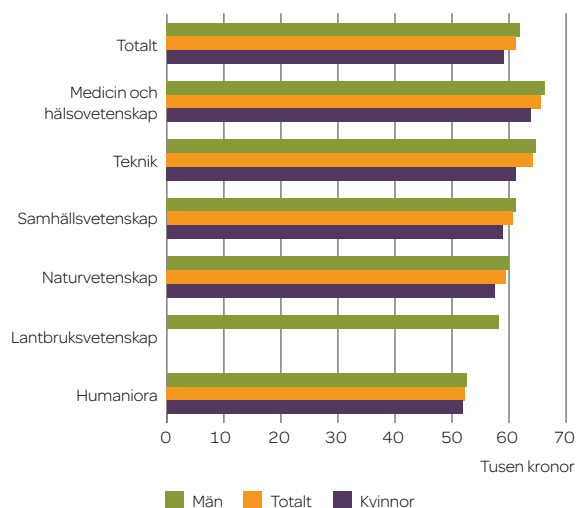
Personalantalet är störst i åldersgruppen 40–44 år, 4 240 helårspersoner. När man jämför de olika åldersgrupperna är andelen kvinnor lägst bland anställda som är över 65 år, 36 procent, och högst i åldersgruppen 25–29 år, 48 procent. I dessa åldersgrupper är dock personalantalet litet, vilket medför en begränsad inverkan på medellönerna.

Medellönerna varierar enligt ämnesområde

I det följande redogörs för medellönerna enligt anställningskategori. Närmare uppgifter om medellöner för forskande och undervisande personal enligt ämnesområde och kön ingår i tabell 5 i den separata tabellbilagan till årsrapporten.

Medellönen för professorer var drygt 61 000 kronor år 2013. Medellönen varierar mellan ämnesområden. Högst

Figur 69. Medellön för professorer fördelat på ämnesområde samt kvinnor och män, 2013. Uppgifter om medellöner för kvinnor inom lantbruksvetenskap saknas.



var lönerna inom medicin och hälsovetenskap, där medellönen för professorer var 25 procent högre än inom humaniora, där medellönen var lägst. Bland professorerna hade kvinnor fem procent lägre medellön än män. Minst var löneskillnaden mellan könen inom humaniora (1,2 procent) och störst inom teknik (5,7 procent).

Medellönen för lektorer var knappt 43 500 kronor år 2013. Också för lektorer varierar medellönen enligt ämnesområde med högst löner inom medicin och hälsovetenskap (47 500) och lägst löner inom humaniora (38 500).

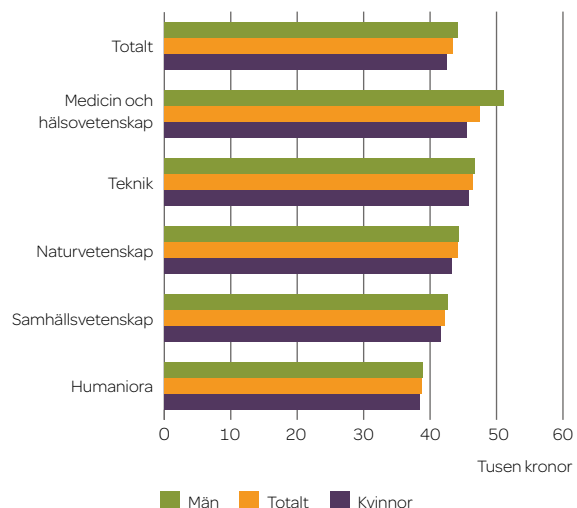
Kvinnliga lektorer hade knappt fyra procent lägre medellön än män. Störst var löneskillnaden inom medicin och hälsovetenskap, där män hade 12 procent högre medellön än kvinnor. Både för män och kvinnor var medellönen lägst inom humaniora.

För adjunkter var medellönen cirka 34 300 kronor. Högst var medellönen inom teknik, 37 600 kronor, och lägst inom humaniora, 32 200 kronor. För adjunkter var löneskillnaden till förmån för män drygt 4 procent, men varierade enligt ämnesområde mellan 0,6 procent inom humaniora och 6,1 procent inom teknik.

Meriteringsanställda hade en medellön på 35 700 kronor. De högsta medellönerna fanns inom teknik och de lägsta inom medicin och hälsovetenskap. Meriteringsanställda män hade drygt fem procent högre medellöner än kvinnor. Löneskillnaden till förmån för män var störst inom naturvetenskap, där den var knappt 12 procent.

Medellönen för annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen var 39 300 kronor. Högst var medellönen inom medicin och hälsovetenskap, 41 200 kronor, och lägst inom humaniora, 36 400 kronor. Män tjänade drygt fyra procent mer än kvinnor och löneskillnaden var störst inom samhällsvetenskap där män

Figur 70. Medellön för lektorer fördelat på ämnesområde samt kvinnor och män, 2013.



tjänade drygt 12 procent mer än kvinnor. Inom humaniora däremot hade kvinnor något högre medellön än män, 0,5 procent.

För annan forskande och undervisande personal utan doktorexamen var medellönen 32 500 kronor. Män hade nio procent högre medellön än kvinnor.

