

Tidsbegränsade anställningar i högskolan



Tidsbegränsade anställningar i högskolan

Rapport 2024:6

Utgiven av Universitetskanslersämbetet 2024

Författare: Elina Stengård

Diarienummer: 111-00165-22

Universitetskanslersämbetet • Hammarbybacken 31 • Box 6024, 121 06 Johanneshov
tfn 08-563 085 00 • e-post registrator@uka.se • www.uka.se

Innehåll

Sammanfattning.....	4
Inledning.....	5
Uppdraget.....	5
Genomförande och metod.....	5
Regleringen av tidsbegränsade anställningar i högskolan.....	6
Tidigare studier.....	8
Disposition.....	8
Resultat.....	9
Uppföljning av tidsbegränsade anställningar.....	9
Uppföljning av doktorsexaminerade.....	20
Avslutande diskussion.....	25

Sammanfattning

Regeringen har gett Universitetskanslersämbetet (UKÄ) i uppdrag att följa upp andelen visstidsanställningar vid universitet och högskolor med anledning av vad regeringen aviserat i den forskningspolitiska propositionen 2020. Den här rapporten utgör slutredovisningen av regeringsuppdraget. Fokus i rapporten är den forskande och undervisande personalen, där andelen tidsbegränsade anställningar är hög jämfört med arbetsmarknaden i övrigt.

Rapporten visar att 32 procent av den forskande och undervisande personalen var tidsbegränsat anställda 2022. Motsvarande andel på arbetsmarknaden i stort var 2022 knappt 16 procent. En anledning till den betydligt högre andelen bland den forskande och undervisande personalen är att flera av anställningarna inom högskolan ska vara tidsbegränsade enligt högskoleförordningen och kollektivavtal.

Den typ av anställningar som pekas ut som problematiska i propositionen är visstidsanställningar och vikariat enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Andelen av dessa anställningar ökade svagt under perioden 2017–2021. De nya reglerna i LAS under hösten 2022 tycks dock ha lett till en vändning. Då hade 12 procent av den forskande och undervisande personalen en visstidsanställning eller ett vikariat enligt LAS, jämfört med 15 procent 2020 och 2021. Framför allt kan vi se en minskning inom gruppen annan forskande och undervisande personal. Där tycks förändringen ha lett till att allt fler anställs med en typ av tidsbegränsad anställning som inte grundar sig i LAS, men i viss utsträckning även till något fler tillsvidareanställningar. För att se om de nya reglerna lett till en permanent effekt behöver det följas upp längre fram.

Vi ser att de ekonomiska förutsättningarna spelar stor roll för anställningsstrukturen, både när man ser på forskningsämnesområden och lärosäten. Där det finns en hög andel externfinansierad forskning finns också en högre andel visstidsanställningar enligt LAS och övriga tidsbegränsade anställningar. Framför allt är andelen tidsbegränsat anställda högre inom forskningsämnesområdena naturvetenskap, teknik samt medicin och hälsovetenskap.

I rapporten visar vi också att individer i regel inte har en tidsbegränsad anställning under så många år av sin karriär i den svenska högskolan. Det beror delvis på att de sedan får en tillsvidareanställning men en stor del lämnar även högskolan. De första åren efter doktorsexamen har majoriteten en tidsbegränsad anställning. Av dem som examinerades 2015 hade 20 procent fått en tillsvidareanställning inom fem år efter examen.

Inledning

Uppdraget

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har fått i uppdrag av regeringen att följa upp andelen visstidsanställningar med anledning av vad som skrevs i den forskningspolitiska propositionen 2020. I propositionen konstaterar regeringen att det är en relativt hög andel tidsbegränsade anställningar i högskolan jämfört med samhället i stort och att denna andel bör minska. Regeringen noterar samtidigt att tidsbegränsade anställningar också kan ha en positiv funktion genom att möjliggöra flexibilitet och kontinuerlig utvärdering. Det är därför viktigt att särskilja de olika typerna av tidsbegränsade anställningar.

Genomförande och metod

I rapporten fokuserar vi på tidsbegränsade anställningar i den forskande och undervisande personalen. I denna grupp ingår kategorierna:

- professorer
- lektorer
- meriteringsanställningar (biträdande lektorer, postdoktorer och forskarassistenter)
- annan forskande och undervisande personal.

Bland den övriga personalen (ibland kallad teknisk/administrativ personal) är andelen tidsbegränsade anställningar betydligt lägre.

Statistiken om personal vid universitet och högskolor ingår i Sveriges officiella statistik. Uppgifterna kommer från Registret över högskolans personal och inkluderar all personal som får lön från ett svenskt lärosäte under oktober varje år. Även adjungerad personal som får hela sin lön från en annan arbetsgivare ingår.

Analyserna baseras på antalet individer. I vissa av analyserna kan en person som har flera tjänster komma att räknas flera gånger. Det innebär exempelvis att om en individ både har en tillsvidareanställning och en tidsbegränsad anställning, så kommer den att räknas i båda grupperna. På total nivå är det relativt ovanligt, och 2022 var det cirka 480 personer (cirka 1 procent) som kombinerade en tidsbegränsad anställning med en tillsvidareanställning. När statistiken redovisas på mer detaljerad nivå, till exempel uppdelat på lärosäten, kan det potentiellt ha en större effekt. Vi valde att använda detta mått eftersom det är jämförbart med den officiella statistiken över högskolans personal. I de analyser där vi bara inkluderar individens huvudsakliga tjänst anges det uttryckligen.

Regleringen av tidsbegränsade anställningar i högskolan

I den senaste forskningspropositionen betonas vikten av att skilja på olika typer av tidsbegränsade anställningar. De anställningar som framför allt ses som en naturlig del av det akademiska karriärsystemet är de som är unika för högskolan. Dessa regleras i högskoleförordningen och i kollektivavtal. Denna särreglering av tidsbegränsade anställningar i högskolan har sin bakgrund i de speciella förhållanden som råder inom högskolesektorn, som bygger på meritering och en kontinuerlig utvärdering av lärares och forskares arbete.

Grunder för tidsbegränsade anställningar i högskolan – en översikt

Översikten visar de vanligaste grunderna för tidsbegränsade anställningar i högskolan. Högskolans reglering och anställningsförordningen (1994:373) gäller för statliga lärosäten, men motsvarande avtal kan även finnas för enskilda lärosäten. Lagen om anställningsskydd gäller för samtliga lärosäten.

Högskolans reglering:

- biträdande lektor 4–6 år*
- adjungerad professor högst 12 år
- gästprofessor högst 5 år
- lärare inom konstnärlig verksamhet högst 5+5 år
- militära lärare vid Försvarshögskolan

Kollektivavtal (statliga lärosäten)

- postdoktor 2–3 år**
- adjungerad lärare 2 år (får förnyas)

Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

- allmän visstidsanställning 12 månader***
- vikariat 2 år***
- provanställning 6 månader
- säsongsarbete
- anställning efter fyllda 69 år****

Anställningsförordningen

- anställning för enstaka, kortvariga perioder

För mer utförlig information om olika lagar och avtal, se till exempel SULF:s webbplats:

<https://sulf.se/jobb-lon-och-villkor/lagar-kollektivavtal/hogskolerelevanta-lagar-och-avtal/>

* Får förnyas under högst sammanlagt två år under vissa omständigheter, se 4 kap. 12 a § högskoleförordningen (1993:100).

** Sedan 1 februari 2022 gäller ett nytt postdoktoravtal, som medger en tidsbegränsning på upp till 3 år jämfört med tidigare 2 år. Anställningen får förlängas om det finns särskilda skäl.

*** Huvudregeln är att anställningen övergår till en tillsvidareanställning om personen har varit anställd mer än 12 månader under den senaste femårsperioden, se vidare 5 a § LAS.

**** Gäller från 1 januari 2023. Tidigare var gränsen 68 år.

Variabler om tidsbegränsade anställningar i statistiken

I statistiken om högskolans personal finns från 2008 en variabel om anställningsform, som visar om en anställning är tillsvidare eller tidsbegränsad. Från 2016 finns även en variabel som visar tidsbegränsningsgrund. Den variabeln har tre värdemängder för tidsbegränsade anställningar:

- allmän visstidsanställning enligt 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS)
- vikariat enligt LAS
- övriga tidsbegränsade anställningar.

På lärosätena finns det en mer detaljerad klassificering av anledningen till tidsbegränsningen och dessa sorteras in i någon av ovanstående kategorier. Till övriga tidsbegränsade anställningar räknas alla de tidsbegränsade anställningar som inte passar in i de två andra kategorierna. Här ingår därmed främst tidsbegränsade anställningar enligt högskoleförordningen och kollektivavtal.¹ Det är framför allt den första typen av anställningar, visstidsanställning enligt LAS, som regeringen anser vara problematiska.

Två aktuella förändringar – nytt postdoktorsavtal och förändringar i LAS

Två aktuella förändringar av grunderna för tidsbegränsning är av särskilt intresse för den här rapporten. Den första förändringen är det nya postdoktoravtalet som medger upp till 3 år med tidsbegränsad anställning, jämfört med tidigare 2 år. Avtalet blev klart i november 2021 och började gälla den 1 februari 2022.

Den andra förändringen gäller LAS där allmän visstidsanställning ersattes med särskild visstidsanställning från den 1 oktober 2022. Särskild visstid övergår till en tillsvidareanställning redan efter 12 månader istället för 2 år, som var fallet med allmän visstidsanställning. I rapporten skiljer vi inte på allmän visstid och särskild visstid, utan refererar till båda anställningarna som *visstidsanställning enligt LAS*.

¹ Här ingår även tidsbegränsade anställningar för säsongsarbete och när arbetstagaren har fyllt 69 (tidigare 68) år samt övriga tidsbegränsade anställningar.

Osäkra tillsvidareanställningar

Inom högskolan är tillsvidareanställningar, som vanligtvis ses som en form av långsiktig anställning, inte alltid lika trygga som i övriga sektorer. En del forskare kan själva behöva söka externa finansieringskällor för att säkra sin fortsatta anställning. Det är därför möjligt att bli uppsagd på grund av arbetsbrist om externfinansieringen minskar eller om forskningsansökningar inte beviljas. Detta gäller främst personalen som i statistiken tillhör kategorin annan forskande och undervisande personal. Detta fenomen är dock inte något vi i dagsläget kan undersöka med hjälp av register och täcks därför inte i denna rapport.

Tidigare studier

UKÄ har tidigare publicerat ett flertal rapporter som handlar om tidsbegränsade anställningar och den akademiska karriären. Under 2018 publicerades en rapport om tidsbegränsade anställningar². Under 2022 publicerades en rapport om karriärvägar i högskolan³ och en rapport om stapling av tidsbegränsade anställningar.⁴

UKÄ har också utvecklat statistiken om tidsbegränsade anställningar i högskolan. Som ett led i det nuvarande uppdraget införde UKÄ nya uppgifter i statistikdatabasen på UKÄ:s webbplats. Från och med 2022 finns den nya indikatorn *Anställningsform* och det nya nyckeltalet *Tidsbegränsat anställda i högskolans personal*.

Disposition

I nästa kapitel presenteras resultaten från den statistiska analysen. Därefter diskuteras resultatet och våra slutsatser.

Till rapporten finns en excelbilaga där vi redovisar underlagen till figurerna och tabellerna. Vissa figurer och tabeller finns även uppdelade på kön.

² UKÄ 2018 *Tidsbegränsade anställningar bland högskolans forskande och undervisande personal*.

³ UKÄ 2022 *Karriärvägar och meriteringssystem i högskolan*.

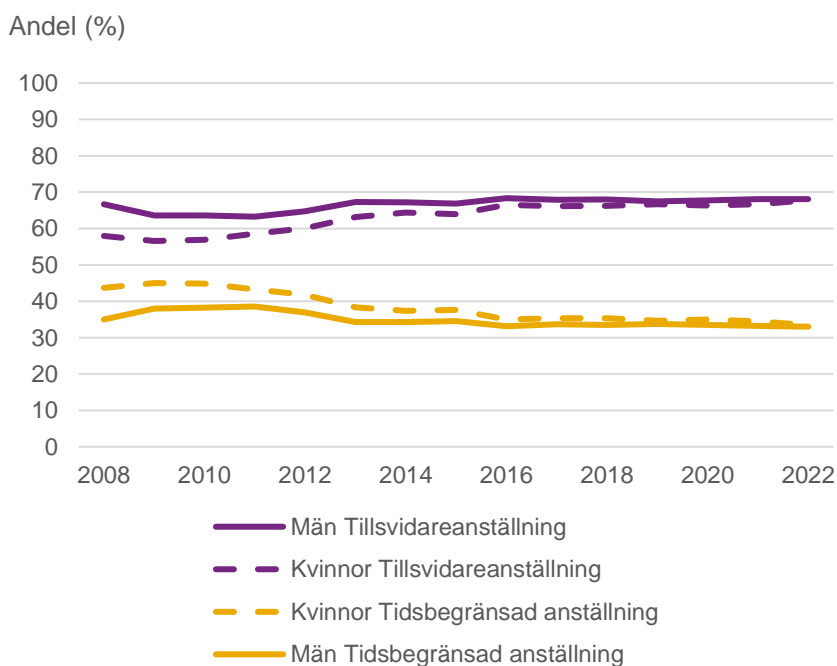
⁴ UKÄ 2022 *Stapling av tidsbegränsade anställningar i högskolan*.

Resultat

Uppföljning av tidsbegränsade anställningar

Strax under 40 000 personer var anställda som forskande och undervisande personal på svenska lärosäten 2022. Bland dem hade 32 procent en tidsbegränsad anställning. Denna andel har minskat svagt den senaste tioårsperioden (figur 1). Trots nedgången är andelen med tidsbegränsade anställningar i högskolan markant högre än i samhället i stort, där det är knappt 16 procent som är tidsbegränsat anställda.⁵ Tidigare var det vanligare för kvinnor att ha en tidsbegränsad anställning i högskolan, men under de senaste åren har skillnaderna på total nivå jämnats ut.

Figur 1. Andel forskande och undervisande personal med tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning 2006–2022, fördelat på kön.



Vanligast med anställningar enligt högskolans särskilda reglering

Från och med 2016 kan vi i statistiken dela in gruppen tidsbegränsat anställda i visstidsanställningar enligt LAS, vikariat enligt LAS och övriga tidsbegränsade anställningar. I den sista gruppen ingår framför

⁵ Sysselsatta 15–74 år (AKU) 2022, 1 000-tal efter kön, ålder och anknytningsgrad till arbetsmarknaden.

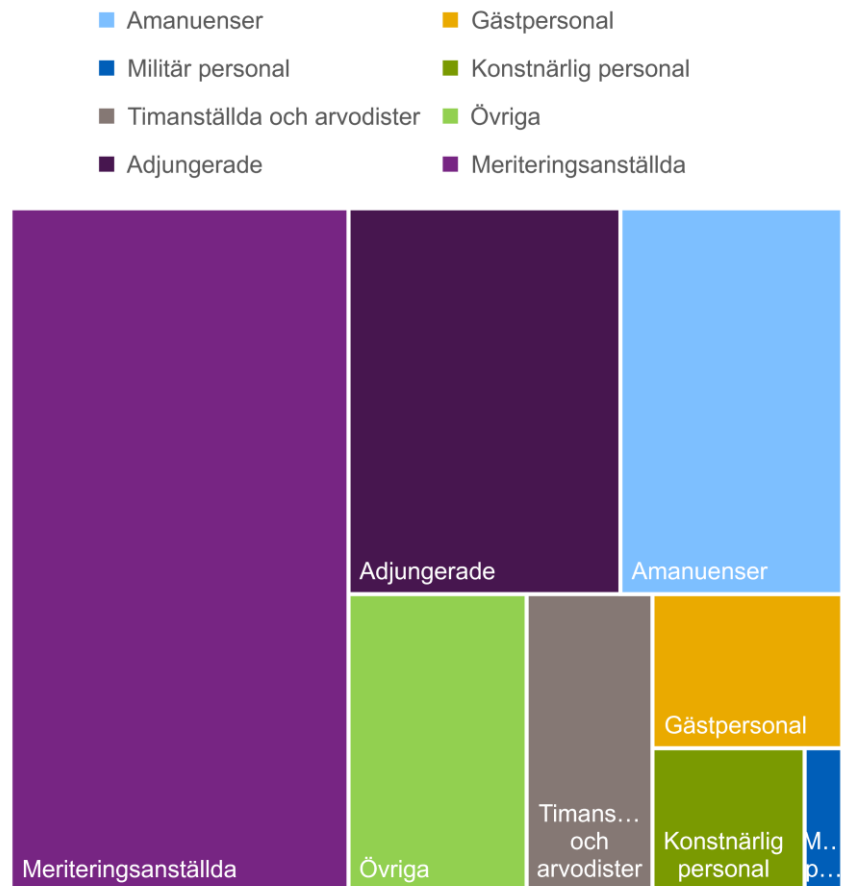
allt personer som har en tidsbegränsad anställning som regleras i högskoleförordningen och kollektivavtal. Under 2022 hade 10 procent av den forskande och undervisande personalen en visstidsanställning enligt LAS, 2 procent hade ett vikariat enligt LAS och 21 procent hade en övrig tidsbegränsad anställning. Med andra ord utgjordes majoriteten av de tidsbegränsade anställningarna av tidsbegränsade anställningar enligt högskolans särskilda reglering.

Tabell 1. Antal och andelar av personalen uppdelad på typ av anställning 2022.

Typ av anställning	Antal	Andel (procent)
Samtliga	39 749	100
Tillsvidareanställning	27 019	68
Visstidsanställning enligt LAS	4 123	10
Vikariat enligt LAS	727	2
Övriga tidsbegränsade anställningar	8 437	21

För att bättre förstå vilken typ av tjänster som de övriga tidsbegränsade anställningarna utgörs av delas de in i olika undergrupper i figur 2. De flesta personerna i den här gruppen har en meriteringsanställning, dvs postdoktorer, biträdande lektorer eller forskarassistenter. Det är även en stor del som består av adjungerad personal (personal som har sin huvudsakliga anställning utanför högskolan) och amanuenser (studenter som tjänstgör på sina institutioner). Nio procent av personalen i gruppen kan inte klassificeras enligt indelningen och redovisas som Övriga i figuren. I den här gruppen kan det bland annat ingå personer med säsons- eller provanställningar enligt LAS.

Figur 2. Gruppen Övriga tidsbegränsade anställningar uppdelat på olika tjänster.⁶

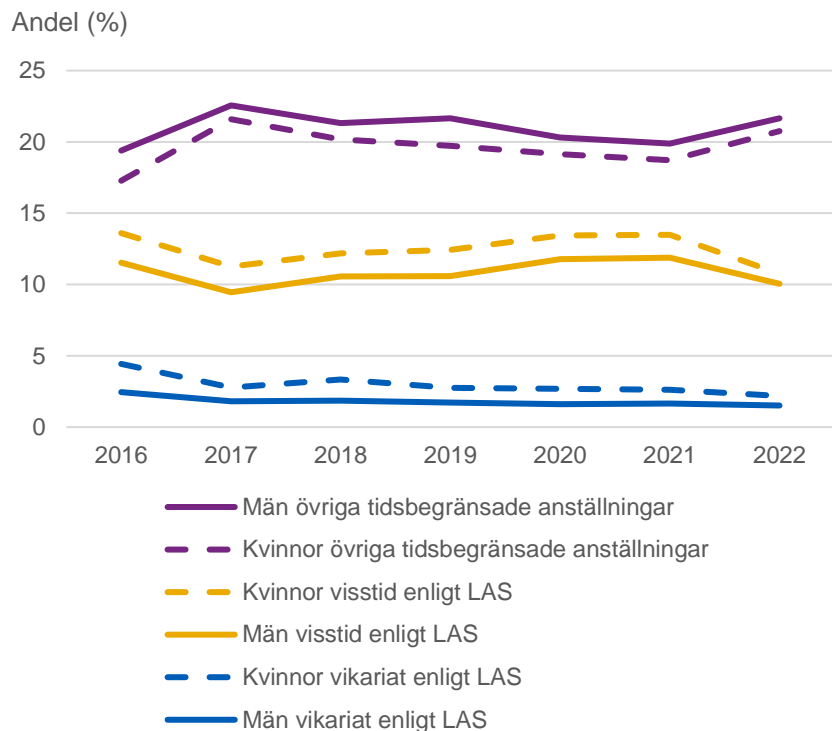


Effekter av nya LAS-regler

Sedan 2016 har den totala andelen tidsbegränsade anställningar varit ungefär 33 procent. Inom gruppen ökade dock andelen visstidsanställningar och vikariat enligt LAS svagt 2017–2021. Under 2021 hörde totalt 15 procent av anställningarna till den här grupperna. Det senaste året har det dock minskat och totalt 12 procent av anställningarna är visstidsanställningar eller vikariat enligt LAS (figur 3). En anledning till minskningen kan vara de nya reglerna i LAS som började gälla 2022. De innebär att en visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning redan efter 12 månader istället för 2 år som var fallet tidigare. Det är möjligt att lärosätena därför börjat undvika den typen av anställningar. Under denna period ökade även andelen övriga tidsbegränsade anställningar. Det tyder på att lärosätena idag har hittat nya former för tidsbegränsade anställningar som inte grundar sig i LAS.

⁶ Uppgifterna i figuren är uppskattningar baserade på de anställningsbenämningar personerna har. Lärosätena beslutar själva om lärartjänster utöver professorer och lektorer som regleras i högskoleförordningen, och det framgår inte alltid av statistiken vilken grupp en person tillhör.

Figur 3. Andel personal med visstidsanställning enligt LAS, vikariat enligt LAS och övriga tidsbegränsade anställningar 2016-2022, fördelat på kön.



Minskande könsskillnader

Trots att man inte kan se några skillnader mellan andelen kvinnor och män med tidsbegränsade anställningar på total nivå ser vi i figur 3 att det fortfarande finns skillnader i vilken typ av tidsbegränsad anställning kvinnor och män har. Även dessa skillnader har dock minskat över tid. Det är något vanligare att kvinnor har visstidsanställningar eller vikariat enligt LAS, medan männen i större utsträckning har anställningar som baseras på högskolans särskilda reglering.

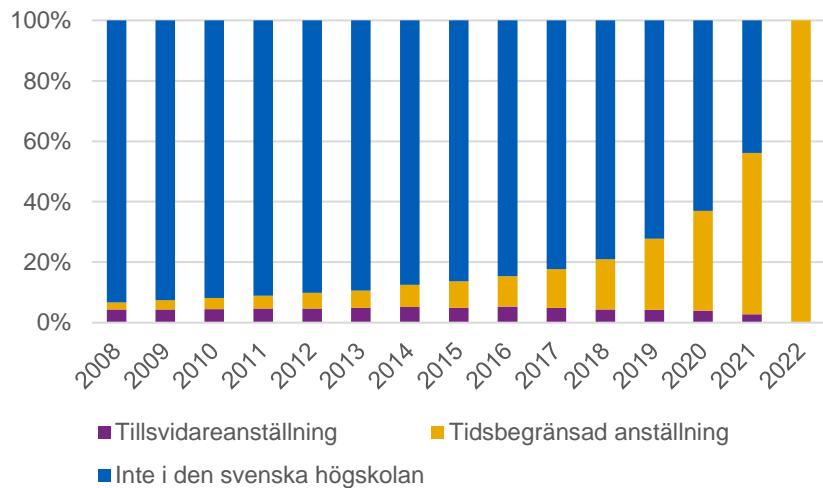
Till viss del beror dessa skillnader på att män och kvinnor generellt arbetar inom olika forskningsämnesområden och att tjänstestrukturen skiljer sig åt mellan dessa områden. Exempelvis finns det en relativt stor andel adjunkter inom samhällsvetenskap samt humaniora och konst – två områden där många kvinnor arbetar – och det är något vanligare med vikariat bland adjunkterna än inom de andra anställningskategorierna. Det innebär att kvinnor i högre utsträckning än män har vikariat, eftersom de är överrepresenterade i ämnen och anställningskategorier där detta är mer vanligt förekommande.

Många tidsbegränsat anställda lämnar högskolan

När vi studerar de cirka 12 700 personer som hade en tidsbegränsad anställning som huvudsaklig tjänst 2022 och följer dem bakåt i tiden ser

vi att de i regel har haft en tidsbegränsad anställning under några år (figur 4). I genomsnitt hade de haft en tidsbegränsad tjänst i 2,9 år.⁷ Personalen som istället hade en tillsvidareanställning 2022 hade i regel haft 3,1 års tidsbegränsad anställning. Det tyder på att personer generellt har en tidsbegränsad anställning under en begränsad period av sin karriär. Det kan både betyda att personerna sedan får en fast anställning, men det kan också vara ett tecken på att personer med tidsbegränsade anställningar lämnar i högre grad.

Figur 4. Andel som har varit anställda i högskolan respektive år 2008–2021, av tidsbegränsat anställda 2022. Fördelat på anställningsform.⁸



För att se om tidsbegränsat anställda lämnar högskolan i högre grad redovisar vi i figur 5 dem som var tidsbegränsat anställda 2008 och följer deras anställning framåt i tiden till och med 2022. I genomsnitt har dessa personer haft 3,1 års tidsbegränsad anställning under 2008–2022. Nästan hälften av alla personer har inte haft något år som tillsvidareanställd under perioden.

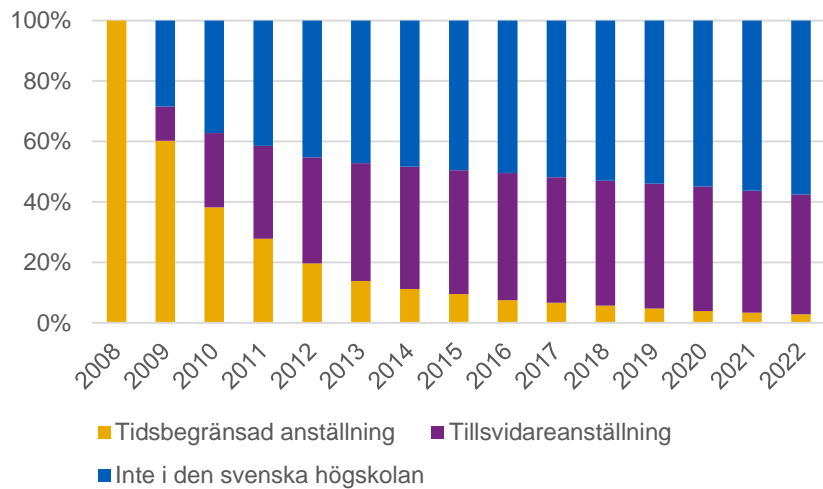
Man kan se att det är en större del som lämnat högskolan än som fått en fast anställning 2022. Vissa av dessa personer kan ha fått en anställning på ett lärosäte i ett annat land. Men om man bara studerar de forskare som lämnat en anställning i högskolan för ett jobb i en annan sektor i Sverige så var cirka 73 procent av dem tidsbegränsat anställda.⁹ Av dem som lämnar ett jobb som forskare har alltså en stor majoritet varit tidsbegränsat anställda innan de lämnat högskolan.

⁷ I denna analys kan en person som mest ha haft 15 års tidsbegränsad anställning eftersom uppgifterna över anställningsform finns i registret först från och med 2008. Eftersom medelvärdet är betydligt lägre än 15 bör det inte påverka resultatet nämnvärt.

⁸ Figuren baseras på individens huvudsakliga tjänst. Om en person har flera tjänster väljs den tjänst med högst tjänstgöringsomfattning, om flera tjänster har lika stor omfattning prioriteras tillsvidareanställning. Om tjänsterna inte skiljer sig i varken omfattning eller anställningsform väljs en tjänst slumpmässigt för den individen.

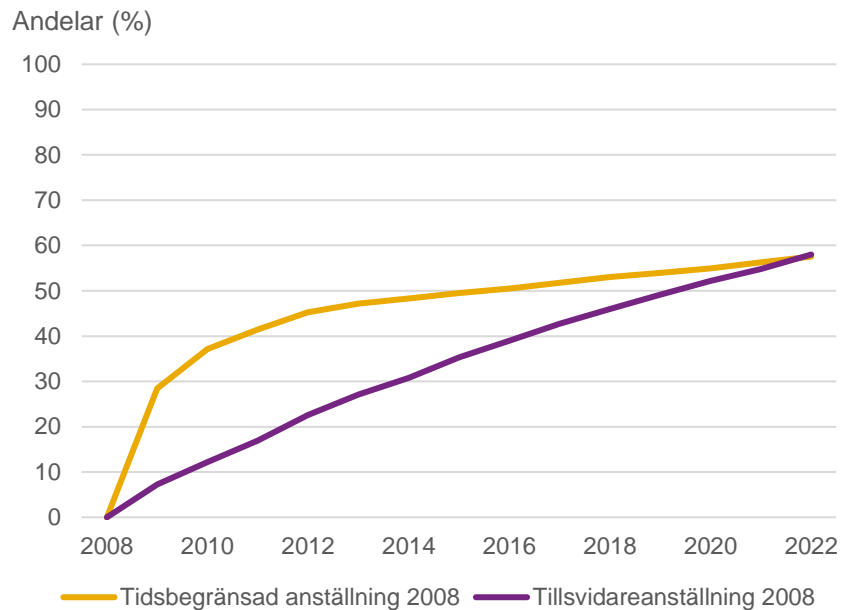
⁹ UKÄ 2022 *Mobilitet mellan högskolan och andra sektorer – en registerstudie*.

Figur 5. Andel som har varit anställda i högskolan respektive år 2009–2022, av dem som var tidsbegränsat anställda 2008. Fördelat på anställningsform.



För att säkert säga att personer med tidsbegränsade anställningar lämnar högskolan i högre grad än de som är fast anställda, jämför vi andelen som lämnat högskolan under varje år för de som var tidsbegränsat anställda respektive tillsvidareanställda under 2008. I figur 6 ser vi att det fjorton år senare totalt sett är en lika stor andel som lämnat högskolan i de båda grupperna. Däremot är det stora skillnader i när personerna lämnat. I gruppen som hade en tillsvidareanställning är det ett jämnt utflöde av personer varje år, troligtvis på grund av pensionsavgångar. I gruppen som hade en tidsbegränsad anställning 2008 ser vi istället att de flesta som lämnar en anställning i högskolan gör det redan några år senare.

Figur 6. Total andel personer som lämnat en anställning i den svenska högskolan respektive år. Fördelat på om de hade en tidsbegränsad anställning eller en tillsvidareanställning 2008.



Högre andel visstidsanställningar inom forskningsämnesområden där forskningen är externfinansierad

De ekonomiska förutsättningarna påverkar anställningsstrukturen och de förutsättningar som finns för att kunna tillsvidareanställa personal. Effekterna av detta är tydliga när man jämför olika forskningsämnesområden.

Den statliga basfinansieringen av högskolan är uppdelad på två anslag: ett anslag för utbildning på grundnivå och avancerad nivå samt ett för forskning och utbildning på forskarnivå. Finansieringen varierar mellan de båda verksamhetsområdena när det gäller sammansättningen av intäkterna. Medan de direkta statsanslagen utgör huvuddelen av lärosätenas intäkter till utbildning på grundnivå och avancerad nivå (83 procent), är andelen betydligt lägre inom forskning och utbildning på forskarnivå (43 procent). Där står istället de externa medlen för majoriteten av intäkterna. Den externa finansieringen kommer från flera olika offentliga och privata aktörer och söks i konkurrens.

Från lärosätenas håll har det flera gånger lyfts att en lägre andel basanslag och en högre andel externfinansiering begränsar deras möjlighet att planera långsiktigt. Eftersom de externa medlen generellt är tidsbegränsade blir det svårare att tillsvidareanställa personal. Man kan därför förvänta sig en högre andel tidsbegränsade anställningar där man har en hög andel externfinansierad forskning, och en högre andel tillsvidareanställd personal där det bedrivs mycket undervisning eftersom denna primärt finansieras genom basanslag.

De ekonomiska förutsättningarna för forskning och undervisning varierar betydligt mellan de sex olika forskningsämnesområdena.

Samhällsvetenskap samt humaniora och konst är de enda områdena där majoriteten av forskningen finansieras via basanslagen (tabell 2). Inom de andra fyra områdena utgör de externa medlen 53–59 procent av finansieringen där den högsta andelen finns inom teknik. Skillnaderna beror på flera faktorer, till exempel tillgängligheten till externa finansieringskällor. Till viss del beror finansieringen även på historiska orsaker.

Tabell 2. Andel externfinansierad forskning för de olika forskningsämnesområdena, 2022.

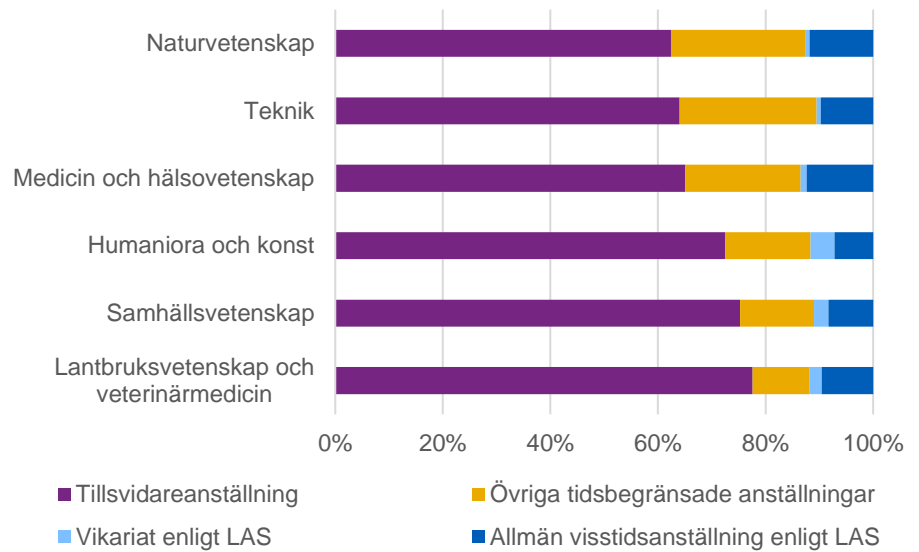
Forskningsämnesområde	Andel externfinansierad forskning (%)
Samtliga	54
Naturvetenskap	56
Teknik	59
Medicin och hälsovetenskap	58
Lantbruksvetenskap och veterinärmedicin	53
Samhällsvetenskap	46
Humaniora och konst	34

Tidsbegränsade anställningar är vanligast inom naturvetenskap, teknik samt medicin och hälsovetenskap. Det som framför allt skiljer mellan de olika forskningsämnesområdena är andelen övriga tidsbegränsade anställningar. Det som gör att dessa ämnesområden har en stor andel övriga tidsbegränsade anställningar är delvis att meriteringsanställningar är vanligast här. Inom teknik samt medicin och hälsovetenskap är det dessutom relativt vanligt med adjungerad personal.

Det är inte bara de övriga tidsbegränsade anställningarna som är flest i dessa tre forskningsämnesområden, de ligger även högst när det gäller visstidsanställningar enligt LAS. Även lantbruksvetenskap och veterinärmedicin har en relativt stor andel visstidsanställningar enligt LAS. Det som förenar dessa fyra forskningsämnesområden är framför allt att större delen av deras forskning är externfinansierad.

Vikariat är vanligast inom humaniora och konst, där cirka 5 procent av personalen har ett vikariat enligt LAS. Det är framför allt bland adjunkter och lektorer som andelen vikarier är hög, oavsett ämnesområde. Humaniora och konst samt samhällsvetenskap har också flest adjunkter och lektorer. Dessa är i regel undervisningstunga ämnesområden med många studenter och finansieras därför främst genom basanslaget.

Figur 7. Andelen personal per anställningsform, uppdelat på forskningsämnesområde, 2022.

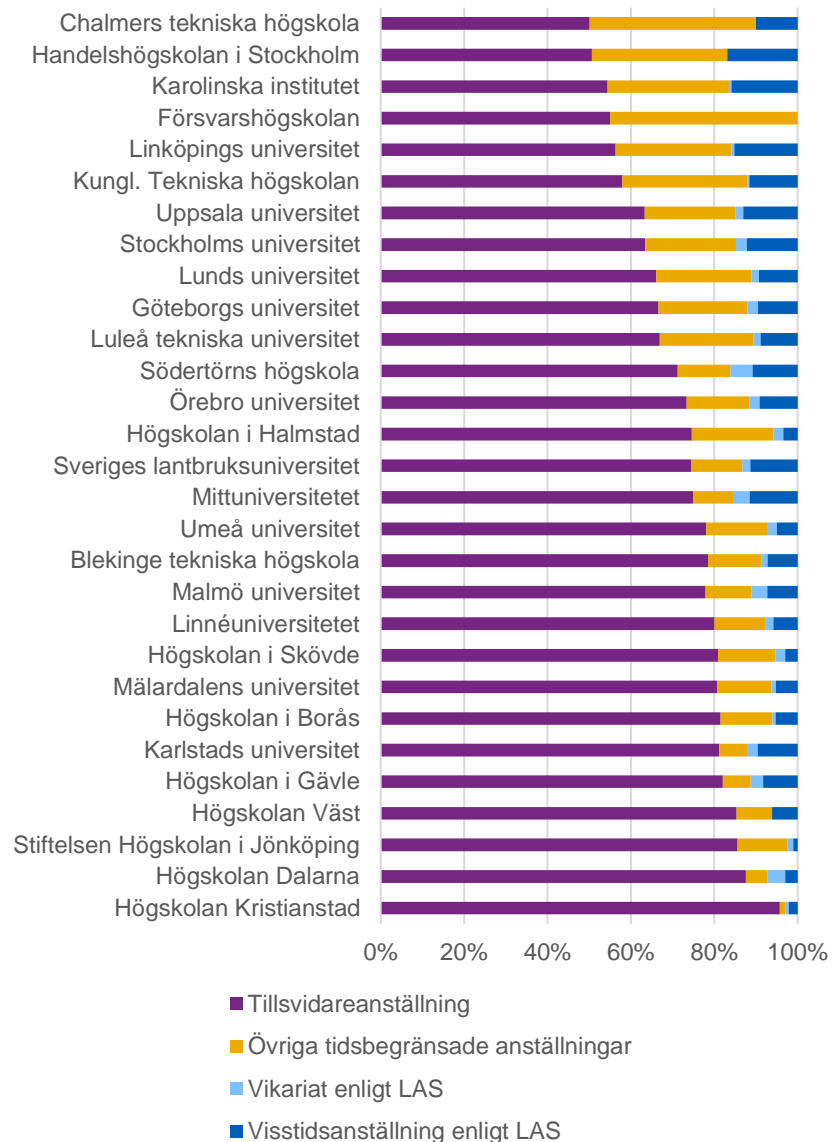


Stora variationer i andelen tidsbegränsade anställningar på lärosätena

Skillnader i ekonomiska förutsättningarna påverkar olika lärosätens anställningsstruktur på ett liknande sätt som inom olika forskningsämnesområden. I andelar räknat har högskolorna högst andel intäkter för undervisning och lägst andel intäkter för forskning. De nya universiteten fick utökade forskningsmedel i samband med att de blev universitet, men de har ofta en lägre andel forskning än de stora breda universiteten och fackuniversiteten. Forskningens koncentration till de stora universiteten har sin grund i historiska förhållanden. Vid lärosäten med en hög andel forskning är forskningen också generellt externfinansierad i större utsträckning.

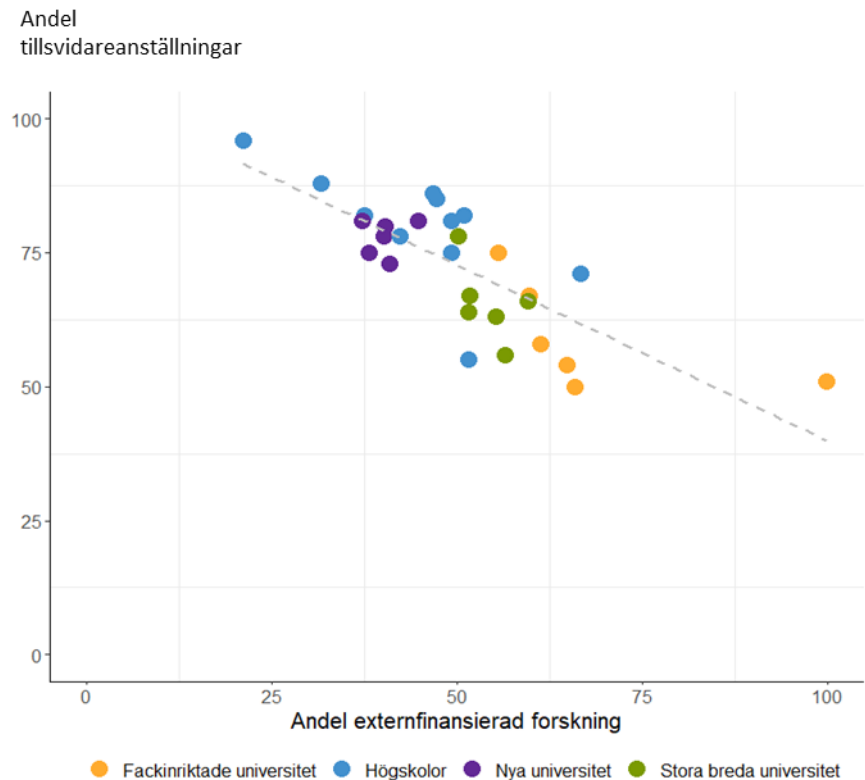
Det finns därför stora variationer i fördelningen mellan tillsvidareanställd personal och tidsbegränsat anställd personal på olika lärosäten. I figur 8 visas alla lärosäten med minst 100 heltidsekvivalenter i den forskande och undervisande personalen. Andelen tillsvidareanställd personal varierar från 50 till 96 procent.

Figur 8. Andelen personal per anställningsform, uppdelat på lärosäte. Endast lärosäten med minst 100 heltidsekvivalenter inom den forskande och undervisande personalen redovisas, 2022.



Skillnaderna i fördelningen av anställningsformer kan till stor del förklaras av hur forskningen finansieras på lärosätet. De lärosäten som har en hög andel externfinansierad forskning har ofta också en lägre andel tillsvidareanställda forskare (figur 9). Skillnaderna förklaras också till viss del av om huvudverksamheten på ett lärosäte är forskning eller undervisning. Ju större del av verksamheten som består av undervisning, desto högre andel tillsvidareanställd personal finns det på lärosätet.

Figur 9. Relationen mellan graden av externfinansierad forskning och andelen tillsvidareanställningar på ett lärosäte, 2022.



Många forskare är visstidsanställda

Den anställningskategori där det är vanligast med visstidsanställningar är annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen.¹⁰ Personerna i denna grupp arbetar främst som forskare, men andra vanliga anställningsbenämningar är till exempel forskningsingenjör och forskningsassistent. Av dem har över en fjärdedel en visstidsanställning eller ett vikariat enligt LAS. Anställningar enligt LAS är även relativt vanliga i gruppen annan forskande och undervisande personal *med* doktorsexamen, där nästan en femtedel har en sådan anställning (tabell 3).

Det är även i de två grupperna med annan forskande och undervisande personal som den största förändringen skett den senaste tioårsperioden. Andelen vikariat och visstidsanställningar enligt LAS har minskat med 8 respektive 11 procentenheter i grupperna med respektive utan doktorsexamen. En relativt stor del av denna förändring har skett i samband med de nya reglerna i LAS som kom 2022. I gruppen med doktorsexamen har fler personer fått en tillsvidareanställning med en ökning på 8 procentenheter. Det är framför allt personer med

¹⁰ Denna grupp innehåller även personer där utbildningsnivå saknas i statistiken, men de kan ha doktorsexamina från andra länder än Sverige.

benämningen *forskare* som tidigare haft en visstidsanställning och numera har en tillsvidareanställning.

I gruppen utan doktorexamen har minskningen i visstidsanställningar sammanfallit med en ökning i andelen övriga tidsbegränsade anställningar. Denna grupp har ökat med 13 procentenheter. Det är bland annat lärare som får timlön som tidigare hade visstidsanställningar och som numera hör till övriga tidsbegränsade anställningar. Denna förändring beror troligtvis delvis på de nya reglerna i LAS 2022.

Ett tecken på att så är fallet är att det skett en relativt stor förändring mellan 2021 och 2022. Andelen tillsvidareanställda har inte förändrats i gruppen mellan dessa år, men andelen visstidsanställningar och vikariat enligt LAS minskade tillsammans med totalt 8 procentenheter samtidigt som andelen övriga tidsbegränsade anställningar ökade i motsvarande utsträckning.

Tabell 3. Andelen forskande och undervisande personal uppdelad på typ av anställning 2022 och förändring sedan 2016.

Anställningskategori	Andelar av personalen 2022 (procent)					Förändring 2016–2022 (procentenheter)			
	Tillsvidareanställningar	Övriga tidsbegränsade anställningar	Vikariat enligt LAS	Visstid enligt LAS	Totalt	Tillsvidareanställningar	Övriga tidsbegränsade anställningar	Vikariat enligt LAS	Visstid enligt LAS
Samtliga	68	21	2	10	100	0	3	-2	-2
Adjunkter	75	13	5	7	100	0	4	-3	-2
Annan forskande och undervisande personal med doktorexamen	76	6	1	18	100	8	0	-1	-7
Annan forskande och undervisande personal utan doktorexamen	40	32	1	27	100	-2	13	-2	-9
Lektorer	89	6	3	3	100	2	1	-2	-1
Meriteringsanställningar	1	90	0	9	100	-1	4	-1	-2
Professorer	84	14	0	4	100	3	-6	0	3

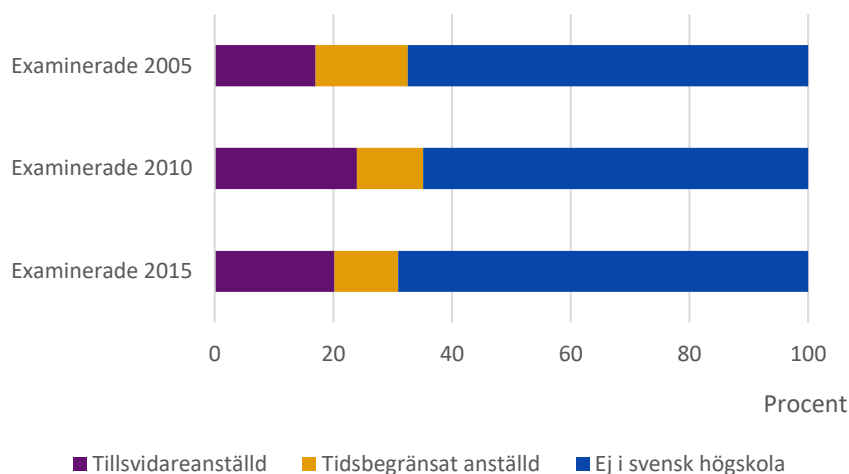
Uppföljning av doktorsexaminerade

I detta avsnitt följer vi karriären för grupper med doktorsexaminerade, för att se vilken roll tidsbegränsade anställningar spelar. Analyserna i det här avsnittet baseras på personalens huvudsakliga tjänst. Om en person har flera anställningar räknas bara den med högst tjänsteomfattning.

För att se hur karriären förändrats för unga forskare jämför vi tre olika grupper med doktorsexaminerade från 2005, 2010 och 2015 (Figur 10). Fem år efter examen hade 20 procent av dem som examinerades 2015 en tillsvidareanställning. Detta innebär en ökning jämfört med gruppen som tog examen 2005, men en minskning när de jämförs med de som tog examen 2010. Andelen tidsbegränsat anställda var oförändrad för de två

senaste kohorterna. För alla tre grupperna var andelen som lämnat den svenska högskolan fem år efter examen relativt konstant.

Figur 10. Doktorsexaminerade 2005, 2010 och 2015 fem år efter examen. Andel med tidsbegränsad anställning och tillsvidareanställning i den forskande och undervisande personalen samt andel som inte ingår i den forskande och undervisande personalen.



Eftersom det bara finns registeruppgifter över typ av tidsbegränsad anställning från och med 2016, inriktar vi oss nu på gruppen som examinerades 2015. Av de cirka 2 900 personer som fick en doktorsexamen hade 26 procent en anställning inom den forskande och undervisande personalen i högskolan under 2022. Av dem hade 78 procent en fast anställning.

De som hade en fast anställning 2022 hade i genomsnitt haft 5 års tillsvidareanställning, knappt 1 år där de inte haft en anställning på ett svenskt lärosäte och 2 års tidsbegränsad anställning. Det fanns inga skillnader mellan könen på total nivå.

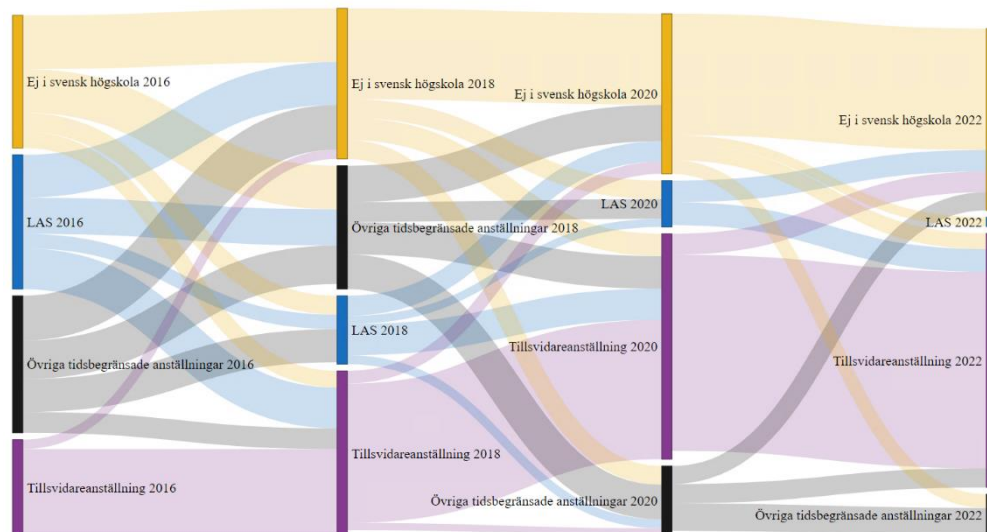
I figur 11 illustreras anställningsformen för de som doktorsexaminerades 2015 under fyra uppföljningsår (2016, 2018, 2020 och 2022). För varje år ser man hur stor andel som har en tidsbegränsad anställning, en tillsvidareanställning eller ingen anställning vid ett svenskt lärosäte. Linjerna mellan noderna visar hur personerna rör sig från en anställningsform till en annan över olika uppföljningsår. Ju bredare linjer, desto fler personer flyttar mellan kategorierna. Bara personer som någon gång haft en anställning inom den svenska högskolan efter doktorsexamen inkluderas i figuren.

Man kan se att majoriteten är tidsbegränsat anställda åren direkt efter examen. Men redan efter fyra år har majoriteten av dem som arbetar på ett svenskt lärosäte en tillsvidareanställning. Första året efter examen var de olika typerna av tidsbegränsade anställningar ungefär lika vanliga. Gruppen övriga tidsbegränsade anställningar utgjordes till störst del av meriteringsanställningar. Det var alltså ungefär lika vanligt att en person

hade en meriteringsanställning som en visstidsanställning enligt LAS året direkt efter examen.

Varje år syns också ett relativt stort utflöde av personer som lämnar en tjänst inom den svenska högskolan i gruppen med tidsbegränsade anställningar. Av dem som haft någon typ av tidsbegränsad anställning ett visst år är det ungefär en tredjedel som lämnat högskolan två år senare. En del av dessa kan också ha lämnat Sverige för en akademisk tjänst i utlandet.

Figur 11. Doktorsexaminerade 2015 och deras anställningsform under fyra uppföljningsår (2016, 2018, 2020, 2022), inkluderar endast de som haft en anställning på ett svenskt lärosäte något av uppföljningsåren. Visstidsanställningar och vikariat enligt LAS har slagits ihop till en kategori, LAS. Endast flöden med minst 15 personer redovisas i figuren.



Personalen blir tillsvidareanställda snabbare inom samhällsvetenskap

Det finns flera likheter i karriären för nyexaminerade doktorer inom olika forskningsämnesområden. Inom alla områden är andelen vikariat som störst året direkt efter examen och andelen övriga tidsbegränsade anställningar som störst de tre första åren efter examen. Efter det ökar istället andelen tillsvidareanställningar. Inom alla ämnesområden lämnar en stor del av personalen med en tidsbegränsad anställning högskolan åren efter.

En tydlig skillnad mellan områdena är hur många som stannar kvar inom den svenska högskolan. Många av dem som tog en doktorsexamen 2015 har inte haft en anställning inom svensk högskola sedan dess. Inom de flesta forskningsämnesområden lämnade majoriteten akademien direkt efter examen. Det är bara inom samhällsvetenskap samt humaniora och konst som det är vanligare att fortsätta med en akademisk karriär i Sverige. I dessa ämnesområden lämnade endast 28 procent högskolan direkt.

Inom samhällsvetenskap går det dessutom betydligt snabbare att få en fast anställning jämfört med de andra områdena. Redan två år efter examen hade 40 procent en tillsvidareanställning (figur 12). Inom de andra forskningsämnesområdena tog det minst fyra år för att komma upp i liknande nivåer, och inom naturvetenskap var det endast cirka 32 procent som hade en tillsvidareanställning sju år efter examen.

Det är alltså både en större del av de doktorsexaminerade som stannar i svensk högskola och som har en fast anställning inom samhällsvetenskap samt humaniora och konst än inom andra områden. Till viss del skulle det kunna förklaras av att det är vanligare att göra en internationell forskarkarriär inom övriga områden. Andelen utländska doktorander är även högre inom dessa områden. Men om man tittar på alla forskare som lämnar akademien för att arbeta i en annan sektor i Sverige, är det även här flest personer som lämnar inom forskningsämnesområdena naturvetenskap, teknik, medicin och hälsovetenskap samt lantbruksvetenskap och veterinärmedicin. Det verkar alltså som att de personer inom samhällsvetenskap eller humaniora och konst som en gång fått en tjänst tenderar att stanna kvar, medan många inom de andra områdena bara arbetar några år inom högskolan.

Figur 12. Doktorexaminerade 2015 och deras anställningsform fördelat på forskningsämnesområde. Visstidsanställningar och vikariat enligt LAS har slagits ihop till en kategori, tidsbegränsad anställning enligt LAS.



Avslutande diskussion

I den senaste forskningspolitiska propositionen konstaterar regeringen att det är en högre andel tidsbegränsade anställningar i högskolan jämfört med samhället i stort. Regeringen noterar att vissa typer av tidsbegränsade anställningar är specifika för högskolan och utgör en del av det etablerade meriteringssystemet. Andra sorters anställningar, som visstidsanställningar och vikariat enligt LAS, kan enligt propositionen riskera att skapa en otrygghet och otydlighet i den akademiska karriären.

Resultaten i rapporten visar att andelen personer i den forskande och undervisande personalen med någon form av tidsbegränsad anställning har minskat långsamt de senaste åren. Under 2022 hade 32 procent av personalen någon form av tidsbegränsad anställning. Totalt sett är det fortfarande en större andel än i samhället i stort, där motsvarande grupp utgjorde cirka 16 procent. Personalen med visstidsanställningar eller vikariat enligt LAS utgjorde en minoritet av alla tidsbegränsade anställningar. Majoriteten hade istället en typ av tidsbegränsad anställning som är en del av det etablerade meriteringssystemet.

Bland dem som gör karriär i högskolan är tidsbegränsade anställningar framför allt vanligt i början av karriären. De personer som hade en anställning 2022 hade i genomsnitt haft cirka tre år av tidsbegränsade anställningar. Men även om de tidsbegränsade anställningarna verkar utgöra en relativt liten del av karriären för de personer som stannar i högskolan, så tycks det vara en påverkande faktor till att personer lämnar akademien. Det är svårt att uttala sig om ifall det är personer som aldrig tänkt sig en akademisk karriär eller personer som söker sig till tryggare anställningar. Det vi kan se är dock att av de forskare som lämnade en anställning i högskolan för ett jobb i en annan sektor så var cirka 73 procent tidsbegränsat anställda.

Vi ser att de ekonomiska förutsättningarna spelar stor roll för anställningsstrukturen, både när man ser på forskningsämnesområden och lärosäten. Där det finns en hög andel externfinansierad forskning ser vi också en högre andel visstidsanställningar enligt LAS och övriga tidsbegränsade anställningar. Eftersom externa forskningsmedel oftast gäller kortare tidsperioder, är det svårare att anställa långsiktigt. Rapporten visar att tidsbegränsade anställningar är vanligast inom forskningsämnesområdena naturvetenskap, teknik samt medicin och hälsovetenskap. Dessa områden ligger även högst när det gäller visstidsanställningar enligt LAS.

I propositionen skriver regeringen att andelen visstidsanställningar i högskolan bör minska. Under perioden 2017–2021 var istället mönstret det motsatta och den här gruppen ökade svagt i andel. De nya reglerna i LAS under hösten 2022 tycks dock ha lett till en vändning. Vår uppföljning visar att det under 2022 var 12 procent av den forskande och undervisande personalen som hade en visstidsanställning eller ett vikariat enligt LAS, jämfört med 15 procent 2021. Framför allt kan vi se en minskning inom gruppen annan forskande och undervisande personal, där förändringen tycks ha lett till att allt fler anställs med en typ av tidsbegränsad anställning som inte grundar sig i LAS, men i viss utsträckning även till något fler tillsvidareanställningar. Eftersom ändringen i LAS än så länge bara kan följas upp under ett år, är det svårt att uttala sig om ifall effekterna är permanenta. Det är något som kommer behöva utredas längre fram.

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) ska bidra till att stärka den svenska högskolan och Sverige som kunskapssamhälle. Vi granskar kvaliteten på högskoleutbildningarna, vi analyserar och följer upp utvecklingen inom högskolan och vi bevakar studenternas rättssäkerhet.

uka.se

