

Tidsbegränsade anställningar bland högskolans forskande och undervisande personal



Rapport 2018:11

Tidsbegränsade anställningar bland högskolans forskande och undervisande personal

Utgiven av Universitetskanslersämbetet 2018

Författare: Annika Haglund

Universitetskanslersämbetet • Löjtnantsgatan 21 • Box 7703, 103 95 Stockholm
tfn 08-563 085 00 • fax 08-563 085 50 • e-post registrator@uka.se • www.uka.se

Innehåll

Sammanfattning	4
Inledning	6
Tidsbegränsat anställd forskande och undervisande personal i högskolan	7
Både fördelar och nackdelar med tidsbegränsade anställningar	9
Utveckling av statistiken om tidsbegränsade anställningar	11
Regleringen av tidsbegränsade anställningar i högskolan	13
Reglerade anställningar enligt högskolans författningar	13
Anställningar som kan tidsbegränsas enligt högskolans författningar	14
Anställningar som kan tidsbegränsas enligt kollektivavtal	14
Tidsbegränsade anställningar	16
Över hälften av de tidsbegränsade anställningarna bland den forskande och undervisande personalen baseras på LAS	17
Andelen tidsbegränsade anställningar enligt LAS är något större i högskolan än på arbetsmarknaden i stort	18
Allmänna visstidsanställningar och vikariat är vanligast i anställningskategorin annan forskande och undervisande personal	19
Störst andel allmänna visstidsanställningar och vikariat inom lantbruksvetenskap och veterinärmedicin	21
Uppföljning av doktorsexaminerades anställningar	23
Cirka 30 procent av doktorsexaminerade arbetade som forskande och undervisande personal i högskolan	24
Andelen tidsbegränsat anställda doktorsexaminerade har minskat	26
Tidsbegränsade anställningar enligt LAS dominerar	30
Andelen tidsbegränsade anställningar enligt LAS har minskat i den forskande och undervisande personalen	34
De flesta tidsbegränsat anställda enligt LAS finns i anställningskategorin annan forskande och undervisande personal	35
Stapling av tidsbegränsade anställningar förekommer, men är svår att mäta	38
Andelen tidsbegränsade anställningar densamma bland internt och externt rekryterad personal	39
Slutsatser och diskussion	42

Sammanfattning

Regeringen har gett UKÄ i uppdrag att utveckla uppföljningen av visstidsanställningarna i högskolan. Den här rapporten är ett led i utvecklingsarbetet som syftar till att de olika tidsbegränsade anställningarna som förekommer i högskolan ska kunna särskiljas på ett tydligt sätt. Fokus i rapporten ligger på den forskande och undervisande personalen, där andelen tidsbegränsade anställningar är hög jämfört med arbetsmarknaden i övrigt.

Av den forskande och undervisande personalen var 33 procent tidsbegränsat anställda 2016, medan motsvarande andel på arbetsmarknaden i stort var knappt 17 procent.¹ Den höga andelen tidsbegränsade anställningar beror delvis på att flera av anställningarna ska vara tidsbegränsade enligt högskoleförordning och kollektivavtal. Vid sidan av högskolans särskilda reglering av tidsbegränsade anställningar gäller även lagen om anställningsskydd (LAS) i högskolan. Lagen möjliggör tidsbegränsade anställningar i form av bland annat allmänna visstidsanställningar och vikariat.

Tidsbegränsade anställningar möjliggör flexibilitet och en kontinuerlig meritering och utvärdering av lärares och forskares arbete. Men de kan även ha negativa effekter. Ur samhällets perspektiv kan en hög andel tidsbegränsade anställningar leda till att framstående unga forskare och pedagoger väljer en annan yrkesbana framför osäkra anställningsvillkor i högskolan. Detta kan ha negativa effekter för Sverige som forskningsnation och i förlängningen för Sveriges konkurrenskraft. I propositionen *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft*² slår regeringen fast att visstidsanställningarna i högskolan bör minska.

UKÄ:s rapport visar att andelen tidsbegränsade anställningar bland den forskande och undervisande personalen har minskat sedan 2008, och att övergången till en tillsvidareanställning går fortare för doktorsexaminerade. Rapporten visar också att av andelen tidsbegränsat anställd forskande och undervisande personal på 33 procent kan 14 procentenheter förklaras utifrån den särskilda reglering som gäller tidsbegränsade anställningar i högskolan, medan cirka 19 procentenheter, eller omkring 6 700 anställningar framför allt var allmänna visstidsanställningar eller vikariat. Det här innebär att andelen tidsbegränsade anställningar som baseras på LAS är cirka 2 procentenheter större i högskolan än på arbetsmarknaden i stort. Tidsbegränsade anställningar enligt LAS saknar koppling till en tydlig karriärstruktur i högskolan. Av de kvinnor som var tidsbegränsat

¹ Sysselsatta 15–74 år (AKU) 2016, 1000-tal efter kön, ålder och anknypningsgrad till arbetsmarknaden.

² Regeringens proposition 2016/17:50.

anställda hade 50 procent en allmän visstidsanställning eller ett vikariat, medan motsvarande andel bland männen var 40 procent.

Ett annat problem i högskolan är den så kallade staplingen av tidsbegränsade anställningar, där personal i högskolan under lång tid kan ha olika tidsbegränsade anställningar som följer efter varandra. Det kan exempelvis handla om en anställning som postdoktor som efterföljs av en anställning som biträdande lektor, vilken följs av en allmän visstidsanställning som forskare. Tidsbegränsade anställningar under längre tid kan sägas ingå i den normala meriteringsgången i högskolan, men ett problem kan vara att meriteringsanställningar efterföljs eller varvas med tidsbegränsade anställningar enligt LAS och riskerar att leda till en karriärmässig återvändsgränd för individen.

I rapporten har UKÄ följt doktorsexaminerade 2004, 2008 och 2012 som ingår i den forskande och undervisande personalen fram till 2016. Rapporten visar att stapling av tidsbegränsade anställningar förekommer, och att den framför allt gäller anställningskategorierna annan forskande och undervisande personal, lektorer och adjunkter. UKÄ redovisar i rapporten ett räkneexempel på andelen doktorsexaminerad forskande och undervisande personal som 8 år efter examen var tidsbegränsat anställd enligt LAS. Beräkningen visar, att denna andel kan uppskattas till cirka 3 procent, eller drygt 600 personer.

Inledning

Regeringen har i regleringsbrevet för budgetåret 2018 gett UKÄ i uppdrag att utveckla uppföljningen av meriteringsanställningar och visstidsanställningar enligt vad som anges i propositionen *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft* (prop. 2016/17:50). I propositionen står:

”Regeringen anser att visstidsanställningarna i högskolan bör minska. Därför finns det ett behov av att få en samlad bild och analys av utvecklingen av tidsbegränsade anställningar inom högskolan, liksom könsfördelningen bland dessa.³”

Forskarkarriäretredningen⁴ – vars betänkande föregick propositionen – tog i sitt betänkande mer specifikt ställning till att visstidsanställningar som har sin grund i anställningsskyddslagens bestämmelser bör minska.⁵ Utredningen tog också i samarbete med UKÄ fram en preliminär modell för uppföljning av anställningar och den forskande och undervisande personalens anställningshistorik. Syftet med modellen är att ge en samlad bild och analys av utvecklingen av tidsbegränsade anställningar inom högskolan och i vilken omfattning flera tidsbegränsade anställningar följer efter varandra.

Den här rapporten är ett led i UKÄ:s utveckling av uppföljningen av de tidsbegränsade anställningarna i högskolan, ett utvecklingsarbete som kommer att fortsätta framöver.

Statistiken om högskolans personal

Högskolans personal kan delas in i två huvudsakliga grupper:

- forskande och undervisande personal
 - personal med andra än forskande och undervisande uppgifter
- Personer som arbetar i högskolan kan ha flera olika anställningar samtidigt, både som forskande och undervisande personal och som personal med andra uppgifter. Omfattningen av varje anställning rapporteras in i statistiken. Lärosätena beslutar själva om vilka tjänstebestämmelser personalen har. Antalet tjänstebestämmelser som förekommer i högskolan är stort, närmare 3 000. I statistiken fördelas de olika tjänstebestämmelserna på anställningskategorier.

³ Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft (prop. 2016/17:50), sid. 75.

⁴ SOU 2016:29. Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden.

⁵ SOU 2016:29. Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden, s. 246-247.

Den forskande och undervisande personalen delas in i anställningskategorier i statistiken. Anställningskategorierna är

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

Även doktoranderna genomför forskning och undervisning i högskolan, men de betraktas i UKÄ:s statistik huvudsakligen som studerande, och de ingår därför inte i den här rapporten.

Vid lärosätena finns också ett betydande antal i personalen som har andra än forskande och undervisande uppgifter. Bland dem har merparten en tillsvidareanställning. Andelen med en tidsbegränsad anställning var 16 procent 2017. Den här rapporten undersöker inte närmare andelen tidsbegränsade anställningar bland dessa, utan fokus ligger på att undersöka utvecklingen av tidsbegränsade anställningar bland den forskande och undervisande personalen där andelen tidsbegränsade anställningar är betydligt större.

Tidsbegränsat anställd forskande och undervisande personal i högskolan

Av den forskande och undervisande personalen var 33 procent⁶ tidsbegränsat anställda 2016, medan motsvarande andel på arbetsmarknaden i stort var knappt 17 procent.⁷ Den höga andelen tidsbegränsade anställningar bland den forskande och undervisande personalen beror delvis på att flera av anställningarna ska vara tidsbegränsade enligt högskoleförordning och kollektivavtal.

Särregleringen 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. De vanligaste tidsbegränsade anställningarna som regleras i högskoleförordning och kollektivavtal är meriteringsanställningar och adjungerade anställningar. Dessutom förekommer tidsbegränsade anställningar som gästprofessor, lärare inom konstnärlig verksamhet och militära lärare vid Försvarshögskolan. En mer utförlig redovisning av reglerna finns i kapitlet Regleringen av tidsbegränsade anställningar i högskolan.

⁶ Andelen baseras på antalet personer med en huvudsaklig anställning som forskande och undervisande personal.

⁷ Sysselsatta 15–74 år (AKU) 2016, 1000-tal efter kön, ålder och anknytningsgrad till arbetsmarknaden.

Tidsbegränsade meriteringsanställningar

Så gott som alla meriteringsanställningar är tidsbegränsade. Meriteringsanställningarna består av anställningar som postdoktor och biträdande lektor. Därutöver förekommer tjänstebenanämningen forskarassistent vid vissa lärosäten. Dessa anställningar finns för att ge unga forskare möjlighet att efter doktorsexamen meritera sig för en fortsatt forskarkarriär och högre befattning.

Adjungerad personal och gästprofessorer – en form av samverkan med det omgivande samhället

Adjungerade anställda har sin huvudsakliga anställning utanför högskolan och är deltidsanställda vid ett lärosäte. Syftet med en adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet.⁸ Omfattningen av en anställning som adjungerad ska utgå från verksamhetens krav. Omfattningen är normalt cirka 20 procent av en heltidsanställning. Adjungerad personal bidrar alltså bland annat till kunskapsöverföring mellan olika sektorer och verksamheter. Adjungerade anställda är vanligast i anställningskategorin professorer, men förekommer också bland lektorer, adjunkter samt annan forskande och undervisande personal.

Bland professorer finns vid sidan av adjungerade professorer även gästprofessorer. En gästprofessor är en professorkompetent akademiker som under en viss tid anställts som professor vid ett lärosäte där personen normalt inte är verksam. Ofta är gästprofessorn utnämnd professor vid sin ordinarie institution. I andra fall har personen bedömts som professorkompetent i samband med utnämningen till gästprofessor och behöver då inte ha en anställning som professor vid ett annat lärosäte. Den sammanlagda anställningstiden på ett lärosäte får omfatta högst fem år.

Att lärosätena har adjungerad personal och gästprofessorer är en form av samverkan med det omgivande samhället och med andra lärosäten både nationellt och internationellt. En tidsbegränsad anställning i högskolan behöver alltså inte innebära en utsatt position på arbetsmarknaden, eftersom personal som har en sådan anställning kan ha en tillsvidareanställning någon annanstans.

Tidsbegränsade anställningar av lärare inom konstnärlig verksamhet

Högskoleförordningen innehåller även en reglering av tidsbegränsade anställningar för lärare inom konstnärlig verksamhet där den

⁸ Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare 14 december 2011.

sammanlagda anställningstiden får omfatta högst tio år. Som motivering till dessa anställningar har regeringen angett att de konstnärliga utbildningarna i högskolan intar en särställning när det gäller behovet av förnyelse. Anställningsstrukturen vid de konstnärliga högskolorna avviker från den vid övriga lärosäten. På konstnärliga högskolor är tidsbegränsade anställningar vanligare än på övriga lärosäten, och den forskande och undervisande personalen har inte avlagt en doktorsexamen i lika hög grad som på övriga lärosäten.

Tidsbegränsade anställningar av militära lärare vid Försvarshögskolan

Militära lärare vid Försvarshögskolan kan anställas tidsbegränsat. De har då vid sidan av en sådan anställning en tillsvidareanställning inom Försvarsmakten.⁹

LAS gäller i högskolan

Vid sidan av högskolans särskilda regler för tidsbegränsade anställningar gäller LAS i högskolan. Lagen möjliggör tidsbegränsade anställningar i form av bland annat allmänna visstidsanställningar och vikariat. Andelen sådana anställningar varierar beroende på anställningskategori. Framför allt inom anställningskategorin annan forskande och undervisande personal finns en hög andel tidsbegränsade anställningar enligt LAS.

Både fördelar och nackdelar med tidsbegränsade anställningar

Tidsbegränsade anställningar möjliggör en flexibilitet i högskolans verksamhet, som kan ha positiva effekter när det gäller t.ex. nytänkande och innovation. Dessutom bygger högskolans karriärsystem på kontinuerlig utvärdering och meritering. Meriteringsystemet ger både den anställda och arbetsgivaren möjlighet att pröva en anställning i högskolan innan tillsvidareanställning sker.

Att doktorsexaminerade övergår till en anställning utanför högskolan bidrar till kunskapsöverföring från högskolan till bland annat den offentliga sektorn och näringslivet, medan exempelvis adjungerade anställda i högskolan kan bidra till kunskapsöverföring från t.ex. näringslivet till högskolan. Tidsbegränsade anställningar ger även möjlighet för arbetsgivaren att hantera tillfällig arbetsanhopning och osäkerhet om framtida arbetskraftsbehov.

Men tidsbegränsade anställningar kan även ha negativa effekter. Ur samhällets perspektiv kan en hög andel tidsbegränsade anställningar och stapling av sådana anställningar leda till att framstående unga

⁹ Anställningsordning för lärare vid Försvarshögskolan, FHS beteckning Ö 305/2017.

forskare och pedagoger väljer en annan yrkesbana framför osäkra anställningsvillkor i högskolan. Det här kan ha negativa effekter för Sverige som forskningsnation och i förlängningen för Sveriges konkurrenskraft.

I propositionen *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft* står att en förutsättning för svensk forskning i världsklass är att vi lyckas attrahera och behålla unga framstående forskare från både Sverige och andra länder. En bred rekrytering till utbildning på forskarnivå liksom attraktiva och tydliga karriär- och meriteringsvägar efter doktorsexamen är av avgörande betydelse för kvaliteten på svensk forskning och för att klara försörjningen av forskarutbildade i samhället i stort.¹⁰

På lärosätetsnivå kan en hög andel tidsbegränsade anställningar leda till svårigheter att planera verksamheten, vilket kan påverka kvaliteten på forskningen och undervisningen negativt. Ur ett individuellt perspektiv kan tidsbegränsade anställningar leda till otrygghet, svårigheter att ta lån och att planera sitt liv och sin tid. En tidsbegränsad anställning kan t.ex. ha negativ inverkan på möjligheterna att bilda familj.

I högskolan kan en hög andel extern forskningsfinansiering vara en orsak till tidsbegränsade anställningar, eller till tillsvidareanställningar som avslutas på grund av arbetsbrist när finansieringen upphör. Andelen extern forskningsfinansiering varierar mellan olika ämnesområden och är störst inom teknik, medicin och hälsovetenskap samt naturvetenskap.¹¹ Detta är även de forskningsämnesområden där andelen tidsbegränsade anställningar är störst.

Ett problem som framför allt belysts i Forskarkarriärutredningen när det gäller de tidsbegränsade anställningarna i högskolan är andelen tidsbegränsade anställningar enligt LAS. Fram till 2016, när insamlingen av sådan statistik inleddes, saknades det uppgifter om den exakta omfattningen av sådana anställningar. Att utredningen tar upp tidsbegränsade anställningar enligt LAS som ett problem beror på att dessa anställningar inte ingår i högskolans karriärstruktur och därför riskerar att leda till en karriärmässig återvändsgränd för individen. Ett annat problem som framförts är den s.k. staplingen av tidsbegränsade anställningar, där personal i högskolan kan ha olika tidsbegränsade anställningar som följer efter varandra under lång tid. Det kan exempelvis handla om en anställning som postdoktor som följs av en anställning som biträdande lektor, vilken följs av en allmän visstidsanställning som forskare. Den totala tiden som en person kan ha olika tidsbegränsade anställningar kan därmed bli lång. Den normala omfattningen av en anställning som postdoktor är 2 år och en anställning som biträdande lektor kan vara 4–6 år.

¹⁰ Regeringens proposition 2016/17:50, sid. 25.

¹¹ UKÄ:s statistik om lärosätenas ekonomi.

Att en person som avlagt doktorsexamen har tidsbegränsade anställningar i 8 år eller mer är alltså inte ovanligt och kan sägas ingå i den normala meriteringsstrukturen på lärosätena. Ett problem kan däremot vara att tidsbegränsade anställningar som tillhör meriteringsstrukturen varvas med eller utmynnar i tidsbegränsade anställningar enligt LAS, vilket ytterligare förlänger tiden som en doktorsexaminerad kan ha en tidsbegränsad anställning.

Den här rapporten syftar till att belysa båda dessa problem för högskolans forskande och undervisande personal, det vill säga både omfattningen av tidsbegränsade anställningar enligt LAS i högskolan och förekomsten av stapling. När det gäller stapling av tidsbegränsade anställningar fokuserar rapporten på situationen för doktorsexaminerade under 2004, 2008 och 2012, och följer dem i statistiken fram till 2016.

Utveckling av statistiken om tidsbegränsade anställningar

UKÄ har inlett ett utvecklingsarbete av statistiken om tidsbegränsade anställningar. Statistiken i den här rapporten baserar sig på en särskild beställning från SCB, och i den särskiljs postdoktorer, biträdande lektorer och forskarassistenter, adjungerad personal, lärare inom konstnärlig verksamhet¹², gästprofessorer samt tidsbegränsade anställningar enligt LAS per anställningskategori. Av dessa anställningar utgår vissa anställningar från regler som är specifika för högskolan, nämligen postdoktor, biträdande lektor, gästprofessor, lärare inom konstnärlig verksamhet och adjungerad personal. Tidsbegränsade anställningar enligt LAS som används i högskolan är huvudsakligen allmänna visstidsanställningar och vikariat, och i mindre omfattning anställningar av arbetstagare som fyllt 67 år.

Statistiken om personal vid universitet och högskolor ingår i Sveriges officiella statistik. Undersökningen är en totalundersökning som genomförs varje år. Populationen består av personal som får lön/arvode under mätmånaden oktober och adjungerad personal som är helt finansierad av en annan arbetsgivare.

Rapporten inleds med ett kapitel om reglerna för tidsbegränsade anställningar i högskolan. Därefter delas rapporten in i två huvudsakliga delar.

¹² När det gäller lärare inom konstnärlig verksamhet har antalet uppskattats i statistiken. Det här beror på att högskolorna själva beslutar om lärartjänster utöver professorer och lektorer som regleras i högskoleförordningen, och att det inte framgår av statistiken vilka som är anställda som lärare inom konstnärlig verksamhet, utöver professorer och lektorer.

Den första delen presenterar statistik om tidsbegränsade anställningar bland personal med en huvudsaklig anställning¹³ som forskande och undervisande personal i högskolan. Personalens anställningsform i form av tidsbegränsade anställningar och tillsvidareanställningar började samlas in i statistiken 2008. Rapporten följer utvecklingen på totalnivå fram till 2016. Både statliga lärosäten och enskilda utbildningsanordnare ingår. Därutöver presenteras hur de tidsbegränsade anställningarna fördelas på postdoktorer, biträdande lektorer och forskarassistenter, gästprofessorer, adjungerad personal, lärare inom konstnärlig verksamhet¹⁴ samt tidsbegränsade anställningar som baseras på LAS.¹⁵

Den andra delen av rapporten följer doktorsexaminerade 2004, 2008 och 2012 fram till 2016. Syftet är att följa kvarvaron i högskolan bland doktorsexaminerade och utvecklingen av andelen tidsbegränsade anställningar över tid utifrån den modell för uppföljning som presenterades i Forskarkarriärutredningen. I analysen ingår doktorsexaminerade 2004, 2008 och 2012 som hade en huvudsaklig anställning som forskande och undervisande personal under perioden 2004–2016.

UKÄ har valt att basera analysen på antalet personer i stället för antalet helårspersoner. Helårspersoner är ett mått där man tar hänsyn till omfattningen av personers anställning och tjänstledigheter och som ofta används vid presentation av statistiken. En helårsperson i statistiken kan bestå av flera olika fysiska personer. Skälet till att vi valt att basera analysen på antalet personer är att det vid uppföljning av tidsbegränsade anställningar är intressant att följa antalet personer som har en huvudsaklig anställning som forskande och undervisande personal, oberoende av om de arbetar heltid eller deltid.

¹³ En person kan ha flera olika anställningar, både som forskande och undervisande personal samt som teknisk och administrativ personal. Här ser vi bara till anställningarna som forskande och undervisande personal. Den huvudsakliga anställningen anger därför individens huvudsakliga anställning utifrån storleken på anställningens omfattning. Om personen har två eller flera anställningar med samma omfattning är det slumpen som avgör vilken av dem som blir den huvudsakliga.

¹⁴ Antalet uppskattas i rapporten.

¹⁵ Här ingår även militära lärare som anställs med en tidsbegränsad anställning enligt ett centralt kollektivavtal där officeren är tjänstledig från FM under anställningen vid FHS. Antalet sådana anställningar understiger 100 enligt UKÄ:s statistik.

Regleringen av tidsbegränsade anställningar i högskolan

Det här kapitlet innehåller en kortfattad redogörelse för de regler som gäller tidsbegränsade anställningar vid statliga universitet och högskolor. För enskilda utbildningsanordnare¹⁶ gäller allmänna arbetsrättsliga regler, som lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och olika kollektivavtal.

Huvudregeln i LAS är att arbetstagare ska anställas tillsvidare. Avtal om tidsbegränsade anställningar får enligt LAS träffas för allmän visstidsanställning, vikariat, säsongsarbete, provanställning och när arbetstagaren fyllt 67 år. För allmän visstidsanställning och vikariat gäller vissa tidsgränser och regler om omvandling till tillsvidareanställning.

Bestämmelserna i LAS gäller vid statliga universitet och högskolor. Dessutom finns särskilda bestämmelser som gäller lärare i högskolelagen och högskoleförordningen (1993:100), som förordningen (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet och förordningen (2007:1164) för Försvarshögskolan hänvisar till. De särskilda bestämmelserna har sin bakgrund i de speciella förhållanden som råder inom högskolesektorn där en lärares arbete utvärderas kontinuerligt, och där det finns ett system med sakkunniggranskning inför tillsvidareanställning.

Reglerade anställningar enligt högskolans författningar

Anställningskategorierna professorer, lektorer, forskarassistenter och biträdande lektorer samt adjunkter reglerades tidigare i högskolelagen och i högskoleförordningen. Högskolelagens reglering av läraranställningar förändrades till följd av den så kallade autonomireformen (prop. 2009/10:149). Sedan den 1 januari 2011 är lärarkategorierna professor och lektor fortfarande reglerade. Dessutom tillkom en tidsbegränsad ”anställning för meritering” i högskoleförordningen 2012. Efter en ändring av högskoleförordningen 2017 har den tidsbegränsade anställningen för meritering tagits bort och en anställning som biträdande lektor tillkommit.

¹⁶ De största enskilda utbildningsanordnarna är Chalmers tekniska högskola, Handelshögskolan i Stockholm och Stiftelsen Högskolan i Jönköping.

Utöver de anställningskategorier som anges i högskolelagen och högskoleförordningen beslutar lärosätena själva vilka lärarkategorier som ska finnas och hur karriärstrukturen för lärare och forskare ser ut vid lärosätet.

Anställningar som kan tidsbegränsas enligt högskolans författningar

Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare enligt högskolelagen. En professor ska anställas tills vidare, men får anställas för bestämd tid i några angivna fall. Det gäller professorer inom konstnärlig verksamhet, adjungerade professorer och gästprofessorer. En adjungerad professors sammanlagda anställningstid får omfatta högst 12 år. En anställning som gästprofessor får omfatta högst 5 år.

En lärare inom konstnärlig verksamhet kan anställas för bestämd tid med en sammanlagd anställningstid på högst 10 år.

Behörig att anställas som biträdande lektor är den som antingen har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande vetenskaplig kompetens. En biträdande lektor får anställas tills vidare men längst under en tid på minst 4 och högst 6 år, vilket bestäms av högskolan före anställningen. Syftet med anställningen är att den anställda ska ha möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig både vetenskapligt och pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor. Utöver biträdande lektorer finns även meriteringsanställningar som har tjänstebenenämningen forskarassistent på lärosätena, men dessa är inte centralt reglerade.

Enligt en reglering i högskoleförordningen som infördes 2017 ska en biträdande lektor efter ansökan befordras till en tillsvidareanställning som lektor, förutsatt att han eller hon är behörig och vid en prövning bedöms som lämplig för en sådan anställning.

Anställningar som kan tidsbegränsas enligt kollektivavtal

Arbetsmarknadens parter har även genom kollektivavtal avtalat om vissa tidsbegränsade anställningar för postdoktor och adjungerade lärare samt militära lärare.

Postdoktorer har funnits i sin nuvarande form sedan hösten 2008, när Arbetsgivarverket och fackliga företrädare slöt avtal om en tidsbegränsad anställning som postdoktor.¹⁷ Enligt avtalet kan universitet och högskolor anställa en postdoktor i högst 2 år, med möjlighet till

¹⁷ Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor, 4 september 2008. Arbetsgivarverket och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S, Facket för Service och Kommunikation (SEKO).

förlängning om det finns särskilda skäl. En arbetstagare som anställs som postdoktor ska i huvudsak bedriva forskning. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, men till högst en femtedel av arbetstiden. En förutsättning för anställningen är att arbetstagaren inte tidigare varit anställd som postdoktor med stöd av avtalet under mer än 1 år inom samma eller närliggande ämnesområde vid samma lärosäte/myndighet. Anställningar som postdoktor fanns även innan dess, men var då lokalt utformade på lärosätena.

Enligt avtal mellan arbetsmarknadens parter kan adjungerade lärare anställas upp till 2 år i taget under förutsättning att läraren har sin huvudsakliga anställning någon annanstans. Omfattningen av en adjungeringsanställning ska utgå från verksamhetens krav. Normalt är omfattningen cirka 20 procent av en heltidsanställning, men i vissa fall kan omfattningen vara större.¹⁸ Det finns ingen borte gräns för hur länge en anställning som adjungerad lärare kan bestå, men anställningen förutsätter att personen har kvar sin huvudsakliga verksamhet utanför högskolesektorn.

Försvarshögskolan har en personalstruktur som inte är helt jämförbar med övriga lärosäten. Enligt anställningsordningen för lärare vid Försvarshögskolan¹⁹ anställs militära lärare vid högskolan med en tidsbegränsad anställning enligt ett centralt kollektivavtal, där officeren är tjänstledig från Försvarsmakten under anställningen vid Försvarshögskolan.

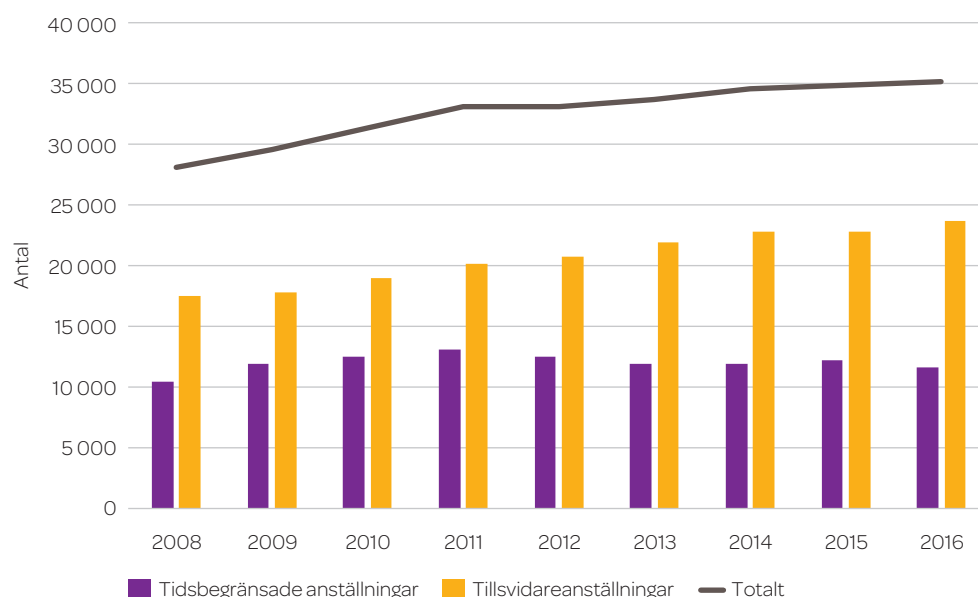
Vid sidan av högskolans särskilda regler i författningar och kollektivavtal kan personal i högskolan också anställas tidsbegränsat utifrån LAS.

¹⁸ Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare, 14 december 2011. Arbetsgivarverket och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S, Facket för Service och Kommunikation (SEKO).

¹⁹ Anställningsordning för lärare vid Försvarshögskolan, FHS beteckning Ö 305/2017.

Tidsbegränsade anställningar bland den forskande och undervisande personalen

Det här kapitlet presenterar statistik om tidsbegränsade anställningar bland personal med en huvudsaklig anställning²⁰ som forskande och undervisande personal i högskolan. Antalet personer som har en huvudsaklig anställning som forskande och undervisande personal i högskolan har ökat under 2008–2016, från drygt 28 000 till drygt 35 000 (se figur 1).



Figur 1. Antalet tidsbegränsade anställningar och tillsvidareanställningar 2008–2016.

Antalet tillsvidareanställd personal ökade med 35 procent mellan 2008 och 2016, från cirka 17 600 till cirka 23 600 personer. Antalet tidsbegränsat anställd personal har under samma period ökat med 10 procent, från 10 500 till 11 600 personer. Eftersom antalet tillsvidareanställd personal har ökat betydligt mer än antalet tidsbegränsat anställda innebär det att andelen tidsbegränsade anställningar av det totala antalet anställningar har minskat från 37 procent 2008 till 33 procent 2016, även om andelen har varit något större mellan dessa två tidpunkter. Det har alltså blivit

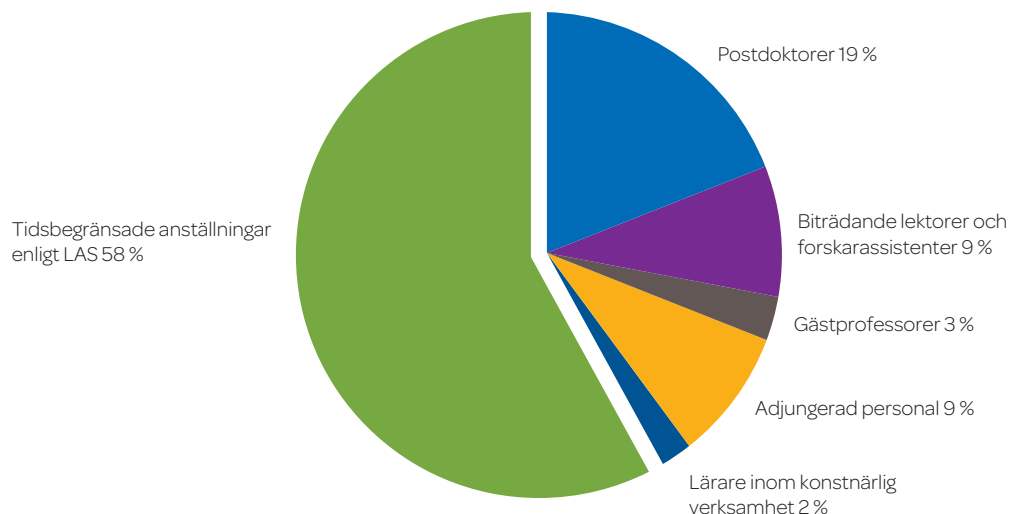
²⁰ En individ kan ha flera olika anställningar, både som forskande och undervisande personal och som teknisk och administrativ personal. Här ser vi bara till anställningarna som forskande och undervisande personal. Den huvudsakliga anställningen anger därmed individens huvudsakliga anställning utifrån storleken på anställningens omfattning. Har individen två eller flera anställningar med samma omfattning är det slumpen som avgör vilken av dem som blir den huvudsakliga.

något mindre vanligt med tidsbegränsade anställningar i den svenska högskolan.

Utvecklingen skiljer sig mellan olika anställningskategorier. Andelen med tidsbegränsad anställning har minskat mest för anställda inom kategorin annan forskande och undervisande personal. Förändringarna är däremot mindre i kategorier där andelen med tidsbegränsade anställningar redan var relativt låg, det vill säga för professorer, lektorer och adjunkter. Bland meriteringsanställningarna är så gott som alla anställningar tidsbegränsade, vilket inte förändrats över tid.

Över hälften av de tidsbegränsade anställningarna baseras på LAS

Tidsbegränsat anställda i högskolan anställs endera utifrån de särskilda regler och kollektivavtal som gäller i högskolesektorn, eller utifrån LAS. Som framgår av figuren nedan baserades 58 procent av de tidsbegränsade anställningarna, eller knappt 6 700 anställningar på LAS 2016.



Figur 2. Tidsbegränsade anställningar bland den forskande och undervisande personalen 2016.²¹

Andelen tidsbegränsade anställningar som baseras på högskolans särskilda regler och kollektivavtal var drygt 40 procent, eller 4 900 anställningar. Av dessa var närmare 2 200 personer postdoktorer och närmare 1 100 biträdande lektorer eller forskarassistenter, drygt 1 000 adjungerad personal, cirka 300 gästprofessorer och omkring 300 lärare inom konstnärlig verksamhet. Lärare inom konstnärlig verksamhet är en skattning i figur 2, och är en summering av samtliga tidsbegränsat

²¹ I tidsbegränsade anställningar som baseras på LAS ingår i figuren även militära lärare som anställs med en tidsbegränsad anställning på Försvarshögskolan, enligt ett centralt kollektivavtal där officeren är tjänstledig från försvarsmakten under anställningen vid Försvarshögskolan. Antalet sådana anställningar understiger 100 enligt UKÄ:s statistik.

anställda inom konst som inte har en allmän visstidsanställning eller vikariat och heller inte en meriteringsanställning. Högskolorna beslutar själva om lärartjänster utöver professorer och lektorer som regleras i högskoleförordningen. Det framgår därför inte i statistiken vilka som är anställda som lärare inom konstnärlig verksamhet, utöver professorer och lektorer.

Andelen tidsbegränsade anställningar enligt LAS är något större i högskolan än på arbetsmarknaden i stort

Om hänsyn enbart tas till de tidsbegränsade anställningar som baseras på LAS, knappt 6 700 anställningar 2016, var andelen sådana anställningar i högskolan cirka 19 procent bland den forskande och undervisande personalen. Det här är en högre andel än andelen tidsbegränsade anställningar på arbetsmarknaden i stort där den var 17 procent.²²

Av de tidsbegränsade anställningar som baseras på LAS är allmänna visstidsanställningar och vikariat de vanligaste anställningarna i högskolan. Dessutom förekommer tidsbegränsade anställningar av arbetstagare som fyllt 67 år, och lagen möjliggör därutöver provanställningar och säsongarbete på viss tid.

Allmänna visstidsanställningar och vikariat ingår i statistiken sedan 2016

De tidsbegränsade anställningarna enligt LAS är allmänna visstidsanställningar, vikariat, tidsbegränsade anställningar av arbetstagare som fyllt 67 år samt provanställningar och säsongarbete på viss tid. Av dessa är det särskilt intressant att följa omfattningen och utvecklingen av allmänna visstidsanställningar och vikariat. Det beror på att dessa anställningar är vanliga inom högskolan, men saknar koppling till en tydlig karriärstruktur. Dessa anställningar hör heller inte till högskolans särskilt reglerade tidsbegränsade anställningar som motiveras genom sektorns unika karaktär.

I statistiken ingår sedan 2016 variabeln *typ av tidsbegränsad anställningsform* som delas in i allmän visstidsanställning enligt 5 § LAS, vikariat enligt 5 § LAS och övriga tidsbegränsade anställningar. Eftersom variabeln är relativt ny är kvaliteten på data ännu inte fullgod. Den ger ändå en bild av förekomsten av allmänna visstidsanställningar och vikariat inom olika anställningskategorier och forskningsämnesområden.

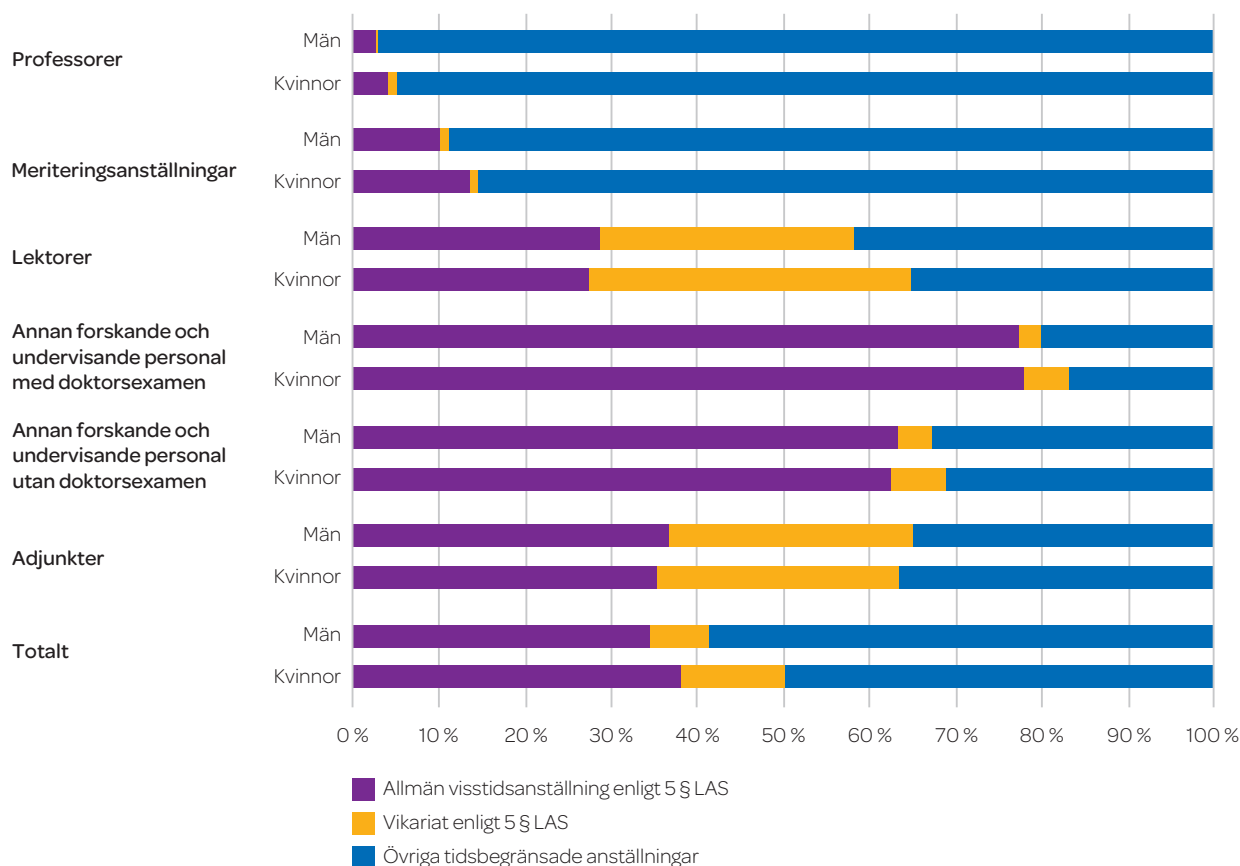
²² Sysselsatta 15–74 år (AKU) 2016, 1000-tal efter kön, ålder och anknätningsgrad till arbetsmarknaden.

Allmänna visstidsanställningar och vikariat är vanligast i anställningskategorin annan forskande och undervisande personal

I statistiken för 2016 är antalet allmänna visstidsanställningar och vikariat närmare 5 300. Andelen allmänna visstidsanställningar och vikariat är totalt cirka 45 procent av de tidsbegränsade anställningarna, varav cirka 36 procentenheter är allmänna visstidsanställningar och cirka 9 procentenheter vikariat.

Andelen allmänna visstidsanställningar och vikariat varierar beroende på anställningskategori. Allmänna visstidsanställningar och vikariat var vanligast i anställningskategorin annan forskande och undervisande personal *med* doktorsexamen. Där utgjorde de över 80 procent av alla tidsbegränsade anställningar (andelen allmänna visstidsanställningar var över 75 procent och andelen vikariat knappt 4 procent). Den vanligaste tjänstebestämmelsen i anställningskategorin är forskare och närmare 65 procent av de anställda i den här kategorin har den tjänstebestämmelsen.

Bland annan forskande och undervisande personal *utan* doktorsexamen var andelen allmänna visstidsanställningar och vikariat närmare 70 procent av de tidsbegränsade anställningarna (drygt 60 procent allmänna visstidsanställningar och 5 procent vikariat). De vanligaste tjänstebestämmelserna i den här kategorin är forskare, forskningsassistent och forskningsingenjör. Att många forskare hamnar i den här kategorin beror på att den även inkluderar dem som saknar uppgift om examen, vilket är fallet för inresande forskare (gästforskare) med en utländsk examen.



Figur 3. Andel män respektive kvinnor med tidsbegränsad anställning 2016 fördelade på allmänna visstidsanställningar, vikariat och övriga tidsbegränsade anställningar i högskolan per anställningskategori, procent.

Med "övriga tidsbegränsade anställningar" i figuren avses tidsbegränsade anställningar utifrån högskolans särskilda regler (bl.a. meriteringsanställningar och adjungerade anställningar samt gästprofessorer), och tidsbegränsade anställningar enligt LAS i form av anställda över 67 år, provanställningar och säsongsarbete. I anställningskategorin professorer består exempelvis kategorin "övriga tidsbegränsade anställningar" i figuren framför allt av gästprofessorer, adjungerade professorer och professorer som är över 67 år.

Allmänna visstidsanställningar och vikariat var också relativt vanliga bland adjunkter och lektorer, och andelen var drygt 60 procent i båda kategorierna. Bland adjunkter och lektorer var andelen vikariat större än inom övriga anställningskategorier, omkring 30 procent av de tidsbegränsade anställningarna. Det här kan bero på att personer i dessa anställningskategorier ofta har arbetsuppgifter relaterade till undervisning, varför de kan behöva ersättas relativt fort vid tjänstledighet.

Däremot var allmänna visstidsanställningar och vikariat relativt ovanliga bland professorer och meriteringsanställningar. Skälet är att

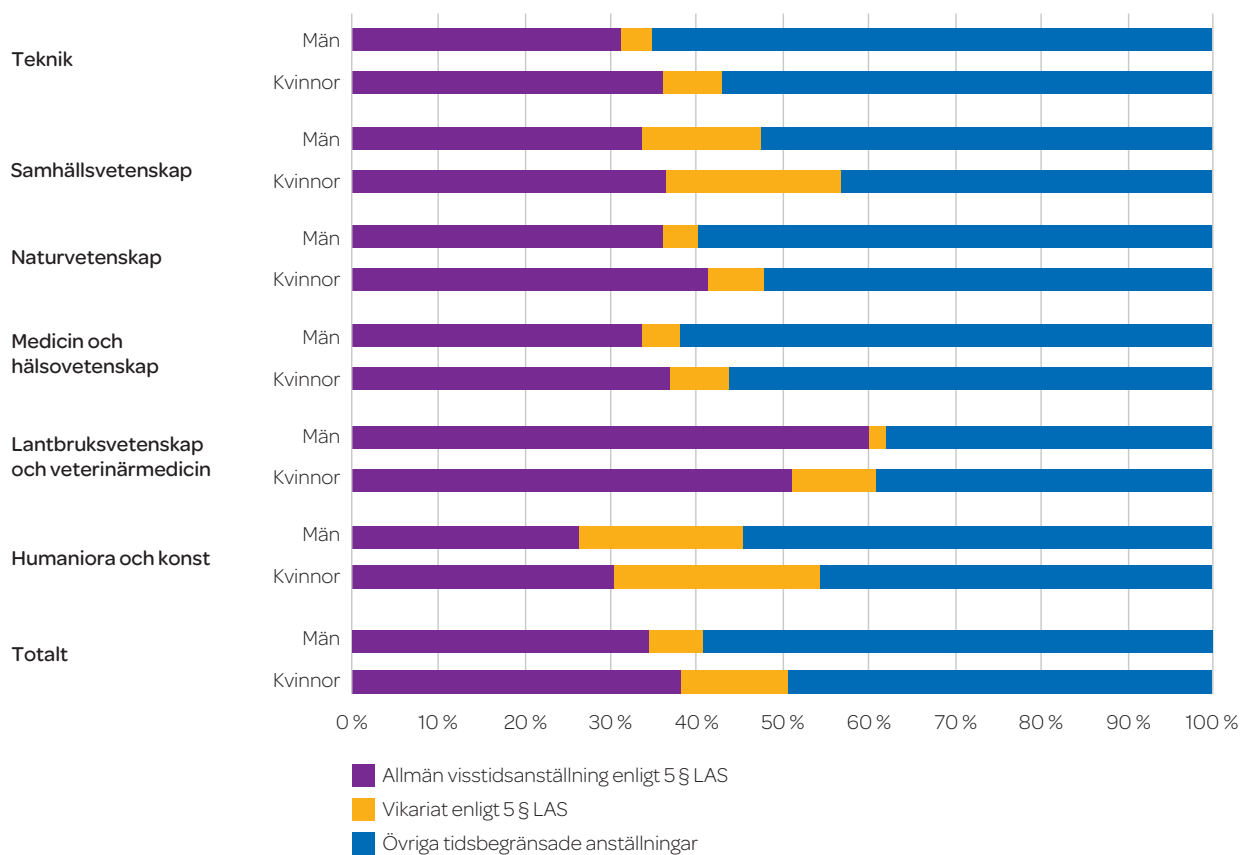
tidsbegränsade anställningar i dessa anställningskategorier vanligen baseras på högskolans särskilda regler.

På totalnivå var andelen kvinnor med en allmän visstidsanställning eller ett vikariat större än andelen män, drygt 50 respektive drygt 40 procent av de tidsbegränsade anställningarna. När man jämför andelen kvinnor och män som hade en allmän visstidsanställning eller ett vikariat i de olika anställningskategorierna var könsskillnaderna mindre än på totalnivå. Störst var skillnaden bland tidsbegränsat anställda lektorer, där andelen kvinnor som hade ett vikariat var större än andelen män, 37 respektive 29 procent.

Störst andel allmänna visstidsanställningar och vikariat inom lantbruksvetenskap och veterinärmedicin

Andelen allmänna visstidsanställningar och vikariat varierade också per forskningsämnesområde (se figur 4). Störst var andelen inom lantbruksvetenskap och veterinärmedicin, där de utgjorde drygt 60 procent av de tidsbegränsade anställningarna. Därefter följde samhällsvetenskap med drygt 50 procent. Lägst var andelen inom teknik med knappt 40 procent.

Andelen kvinnor som hade en allmän visstidsanställning eller ett vikariat var 6–9 procentenheter större än andelen män inom alla forskningsämnesområden. Undantaget är lantbruksvetenskap och veterinärmedicin där könsfördelningen var jämn.



Figur 4. Andel män respektive kvinnor med tidsbegränsad anställning 2016, fördelade på allmänna visstidsanställningar, vikariat och övriga tidsbegränsade anställningar i högskolan per forskningsämnesområde, procent.

Inom humaniora och konst respektive samhällsvetenskap var andelen vikariat större än inom övriga forskningsämnesområden, 22 respektive 15 procent av de tidsbegränsade anställningarna. Inom övriga forskningsämnesområden utgjorde vikariat 5–7 procent av de tidsbegränsade anställningarna.

I kapitlet Inledning konstaterade vi att andelen tidsbegränsade anställningar är störst inom de ämnesområden där den externa forskningsfinansieringen är störst, det vill säga inom teknik, medicin och hälsovetenskap samt naturvetenskap. Men det verkar inte finnas någon samvariation när det gäller dessa ämnesområden och andelen allmänna visstidsanställningar och vikariat av de tidsbegränsade anställningarna. Däremot är andelen meriteringsanställningar av de tidsbegränsade anställningarna störst inom dessa ämnesområden.

Uppföljning av doktorsexaminerades anställningar

Det här kapitlet följer doktorsexaminerade 2004, 2008 och 2012 som vid uppföljningstillfället ingår i högskolans forskande och undervisande personal. Uppföljningsåret är 2016, vilket innebär att uppföljningstiden för examinerade olika år skiljer sig åt. Uppföljningstiden är alltså 12 år för examinerade 2004, 8 år för examinerade 2008 och 4 år för examinerade 2012 (se tabell 1).

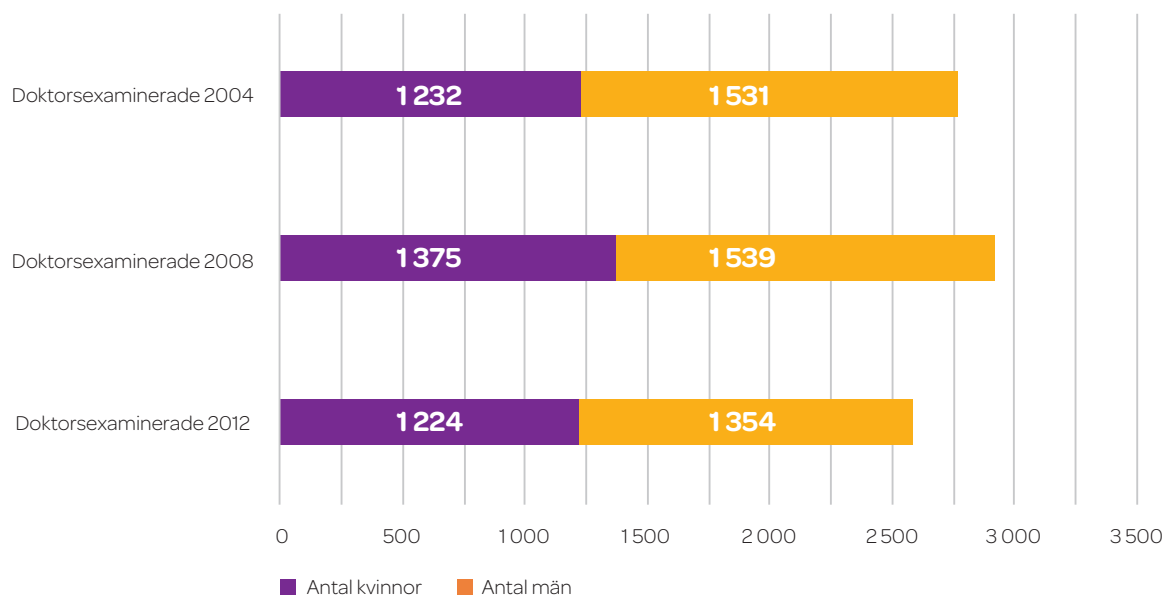
Uppföljningstid			
Examinationsår	4 år	8 år	12 år
2004			
2008			
2012			

Tabell 1. Uppföljningstid för doktorsexaminerade 2004, 2008 och 2012 fram till 2016.

Uppföljningen baseras på den modell som presenterades i Forskarkarriärutredningens betänkande.²³ Modellen syftar till att belysa utvecklingen av tidsbegränsade anställningar bland forskarutbildade i högskolan över tid och därför ingår bara doktorsexaminerade i uppföljningen. Ett ytterligare fokus ligger på att undersöka jämställdheten mellan könen bland tidsbegränsat anställda doktorsexaminerade.

Figur 5 visar antalet doktorsexaminerade de år som ingår i uppföljningen. Det är fråga om en totalundersökning av antalet doktorsexaminerade respektive år. Antalet doktorsexamina var högst 2008 när det var drygt 2 900 och lägst 2012 när knappt 2 600 examinerades. Andelen kvinnor respektive män har varit relativt stabil under de undersökta åren, och andelen kvinnor varierade mellan 44 och 47 procent.

²³ Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden. Betänkande av forskarkarriärutredningen. SOU 2016:29.



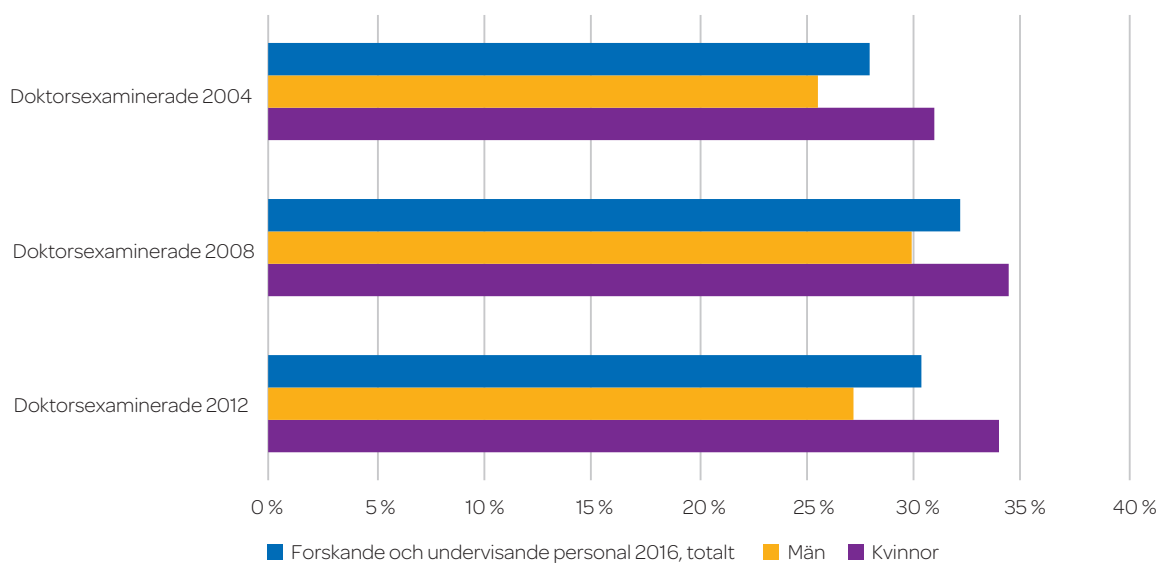
Figur 5. Antalet doktorsexaminerade 2004, 2008 och 2012, uppdelat på kvinnor och män.

Cirka 30 procent av doktors-examinerade arbetade som forskande och undervisande personal i högskolan

Av figur 6 nedan framgår, att 28 procent av dem som tog sin doktorsexamen 2004 hade en anställning som forskande och undervisande personal i högskolan 2016. Bland dem som tog sin doktorsexamen 2008 var andelen 32 procent, medan andelen bland doktorsexaminerade 2012 var 30 procent uppföljningsåret 2016. Resterande doktorsexaminerade hade antingen lämnat högskolan eller hade en tjänst i högskolan som inte var forskande eller undervisande. Omkring 70 procent av de doktorsexaminerade har alltså andra yrken än som forskande och undervisande personal i högskolan efter doktorsexamen.

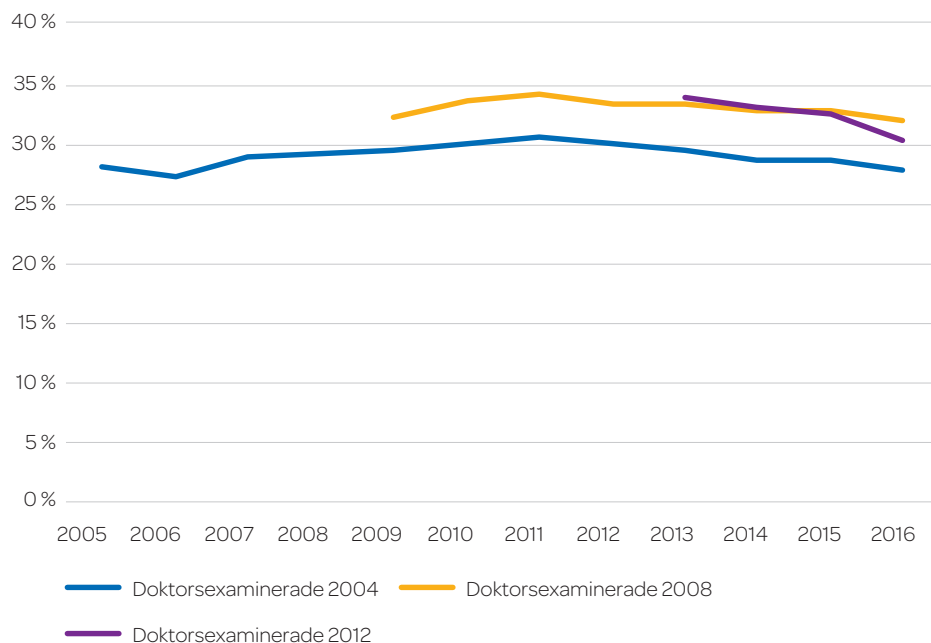
Doktorsexaminerades etablering på arbetsmarknaden i stort studeras närmare i UKÄ:s rapport 2018:1, Doktorsexaminerades etablering på arbetsmarknaden, examinerade åren 1998–2012. Rapporten visar bland annat att drygt 80 procent av de personer som tog sin doktorsexamen 1998–2012 var väl förankrade på arbetsmarknaden efter 3 år. Andelen etablerade steg med antal år efter examen och fler män än kvinnor var etablerade på arbetsmarknaden. 3 år efter examen var 82 procent av männen och 80 procent av kvinnorna etablerade. Etableringen skiljer sig mellan forskningsämnesområden och var högst inom teknik och lägst inom humaniora och konst. Bland de doktorsexaminerade var det vanligast att vara statligt anställd och ungefär varannan etablerad var anställd i statlig sektor.

När det gäller doktorsexaminerades etablering som forskande och undervisande personal i högskolan är det vanligare att kvinnor inleder en karriär i högskolan än män (se figur 6).



Figur 6. Andelen doktorsexaminerade med en huvudsaklig anställning som forskande och undervisande personal i högskolan 2016, kvinnor och män.

Andelen forskande och undervisande personal av doktorsexaminerade respektive år är relativt konstant över tid (se figur 7). Könsfördelningen är jämn över tid och andelen kvinnor varierar mellan 49 och 54 procent under alla de undersökta åren.



Figur 7. Andel doktorsexaminerade 2004, 2008 och 2012 med en huvudsaklig anställning som forskande och undervisande personal.

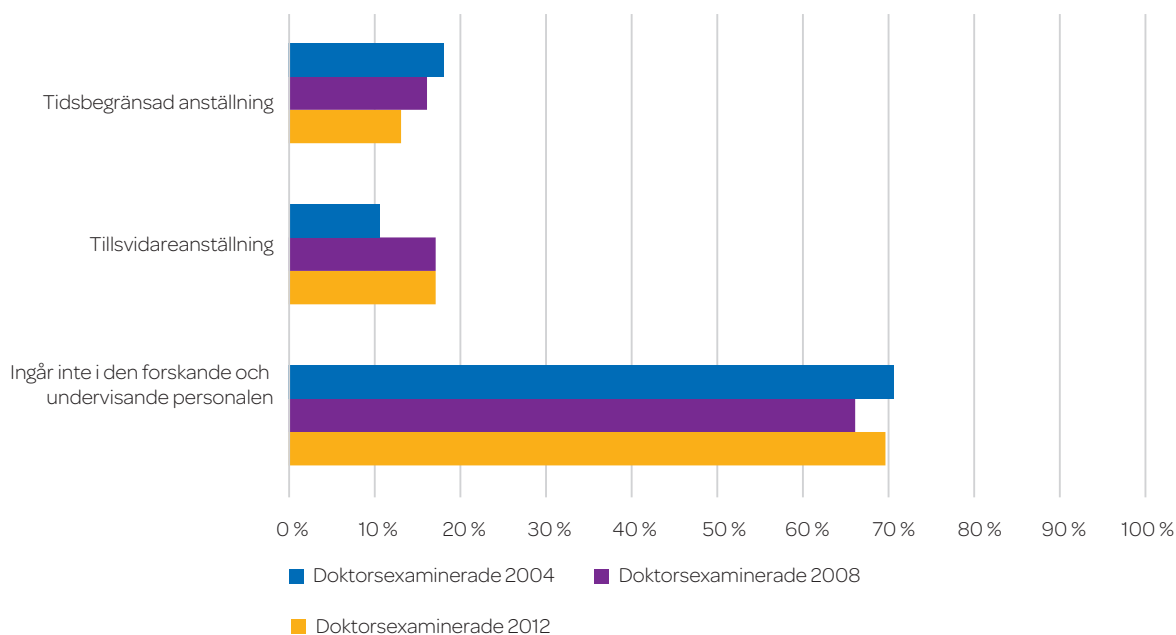
Andelen forskande och undervisande personal bland doktorsexaminerade 2008 och 2012 ligger på en högre nivå än bland doktorsexaminerade 2004. Det tyder på att förutsättningarna att inleda en akademisk karriär efter doktorsexamen förbättrats något över tid. Men bland doktorsexaminerade 2012 minskar andelen forskande och undervisande personal med 4 procentenheter, från 34 till 30 procent, mellan 2013 och 2016.

Andelen tidsbegränsat anställda doktorsexaminerade har minskat

I det följande ska vi granska fördelningen av doktorsexaminerade 2004, 2008 och 2012 på tidsbegränsade anställningar, tillsvidareanställningar och personer som inte arbetar som forskande och undervisande personal i högskolan fyra, åtta och tolv år efter examen.

Doktorsexaminerade 2004, 2008 och 2012 fyra år efter examen

Fyra år efter examen var andelen tidsbegränsade anställningar 18 procent bland doktorsexaminerade 2004 som tillhörde den forskande och undervisande personalen, 16 procent bland doktorsexaminerade 2008 och 13 procent bland doktorsexaminerade 2012. Det här innebär att andelen tidsbegränsade anställningar minskat över tid.



Figur 8. Doktorsexaminerade 2004, 2008 och 2012 fyra 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.

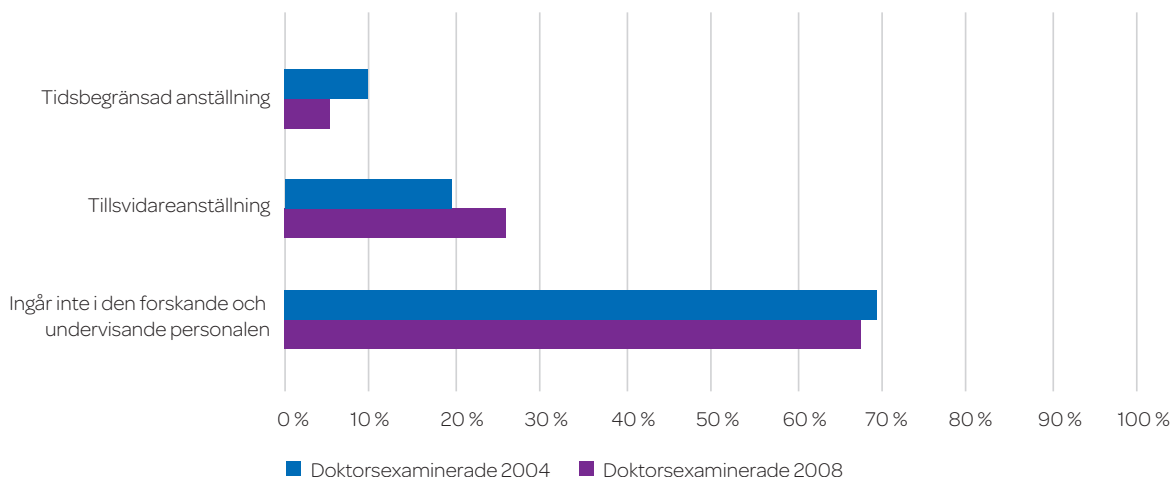
Andelen tillsvidareanställningar var 11 procent bland doktorsexaminerade 2004, 18 procent bland doktorsexaminerade 2008 och 17 procent bland doktorsexaminerade 2012.

En stor andel personer ingick inte i den forskande och undervisande personalen fyra år efter examen, det vill säga de hade endera lämnat högskolan eller arbetade med andra än forskande och undervisande uppgifter i högskolan. Andelen som inte ingick i den forskande och undervisande personalen var 71 procent bland doktorsexaminerade 2004, 66 procent bland doktorsexaminerade 2008 och 70 procent bland doktorsexaminerade 2012.

Sammanfattningsvis förefaller doktorsexaminerade 2004 ha haft det svårare än doktorsexaminerade 2008 och 2012 att etablera sig i högskolan. Fyra år efter examen var andelen med en tidsbegränsad anställning som forskande och undervisande personal bland doktorsexaminerade 2004 störst, 18 procent. Samtidigt var andelen tillsvidareanställda minst, 11 procent, och andelen som inte ingick i den forskande och undervisande personalen var störst, 71 procent.

Doktorsexaminerade 2004 och 2008 åtta år efter examen

Åtta år efter examen hade andelen tidsbegränsat anställda bland doktorsexaminerade 2004 minskat med 8 procentenheter till 10 procent. Bland doktorsexaminerade 2008 hade andelen tidsbegränsat anställda minskat med 10 procentenheter till 6 procent.



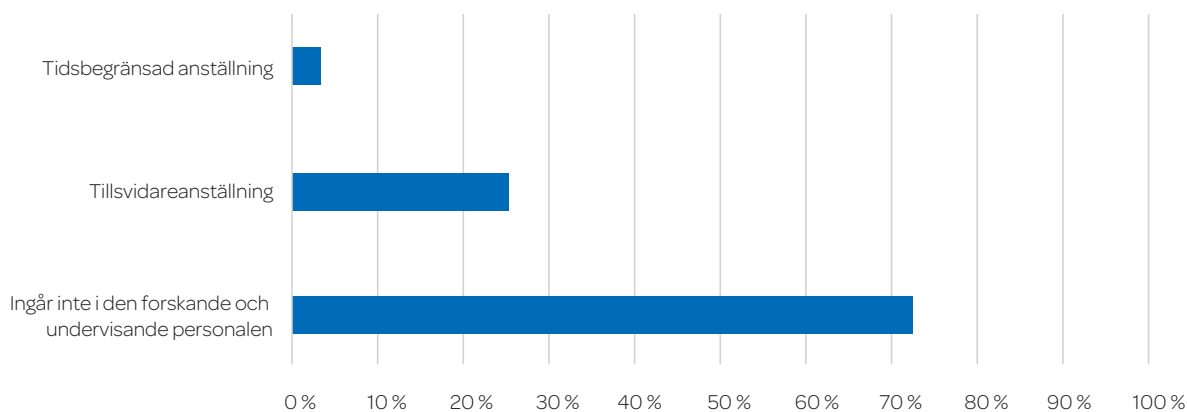
Figur 9. Doktorsexaminerade 2004 och 2008 åtta år efter examen. Andel med tidsbegränsad anställning och tillsvidareanställning i den forskande och undervisande personalen samt andel som inte ingår i den forskande och undervisande personalen.

Andelen doktorsexaminerade med en tillsvidareanställning som forskande och undervisande personal var större bland doktorsexaminerade 2008 än bland dem som examinerades 2004. Av de doktorsexaminerade 2008 hade 26 procent en tillsvidareanställning, medan motsvarande andel bland doktorsexaminerade 2004 var 20 procent.

Andelen personer som inte ingick i den forskande och undervisande personalen hade ökat något, från 66 till 68 procent bland doktorsexaminerade 2008. Det innebär att cirka 50 personer lämnade den forskande och undervisande personalen mellan fyra och åtta år efter examen. Bland doktorsexaminerade 2004 hade andelen personer som inte ingick i den forskande och undervisande personalen däremot minskat något, från 71 till 70 procent.

Doktorsexaminerade 2004 tolv år efter examen

När man jämför andelen tidsbegränsat anställda doktorsexaminerade 2004 åtta och tolv år efter examen kan man konstatera att andelen fortsättningsvis minskat, från 10 till 3 procent, eller knappt 90 personer.



Figur 10. Doktorsexaminerade 2004 tolv 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.

Andelen tillsvidareanställda hade ökat med 5 procentenheter till 25 procent. Andelen som inte ingick i den forskande och undervisande personalen ökade med 2 procentenheter till 72 procent. Det innebär att cirka 60 personer lämnade den forskande och undervisande personalen mellan åtta och tolv år efter examen.

Sammanfattningsvis var andelen tidsbegränsade anställningar betydligt lägre bland doktorsexaminerade 2008 och 2012 än bland doktorsexaminerade 2004 fyra och åtta år efter examen. Det tyder på att doktorsexaminerade 2004 haft mindre gynnsamma förutsättningar att etablera sig i högskolan än under de övriga undersökta åren.

Andelen tillsvidareanställda var störst bland doktorsexaminerade 2008, det år när antalet doktorsexaminerade var störst. Förutsättningarna att få en tillsvidareanställning i högskolan verkar alltså ha varit något mer gynnsamma för doktorsexaminerade 2008 än för doktorsexaminerade de övriga undersökta åren.

En ökning av den tillsvidareanställda personalen över tid sker bland doktorsexaminerade alla de undersökta åren, samtidigt som andelen tidsbegränsat anställd personal minskar. Det här är en naturlig utveckling, eftersom det är lättare att få en tillsvidareanställning när man meriterat sig.

En ytterligare anledning till att andelen tidsbegränsat anställd forskande och undervisande personal minskar över tid kan vara att personer lämnar den forskande och undervisande personalen. Uppföljningen visar att antalet personer som inte tillhör den forskande och undervisande personalen ökar något. Men ökningen handlar om ett fåtal personer.

Anledningen till att de tidsbegränsade anställningarna minskar över tid är alltså framför allt att andelen tillsvidareanställningar ökar, och inte att personalen lämnar högskolan. Andelen som lämnar den

forskande och undervisande personalen är relativt konstant mellan doktorsexaminerade de undersökta åren och även över tid.

Tidsbegränsade anställningar enligt LAS dominerar

Vi ska nu granska hur de tidsbegränsat anställda doktorsexaminerade som ingår i den forskande och undervisande personalen och som ingår i den här studien fördelar sig på meriteringsanställningar, det vill säga postdoktorer, biträdande lektorer och forskarassistenter²⁴, gästprofessorer²⁵, adjungerad personal, lärare inom konstnärlig verksamhet²⁶ och tidsbegränsade anställningar som baseras på LAS. Uppgifter om adjungerad personal ingår i statistiken från och med 2009. Därför saknas uppgifter om adjungerad personal bland doktorsexaminerade 2004 fyra år efter examen.

Doktorsexaminerade 2004, 2008 och 2012 fyra år efter examen

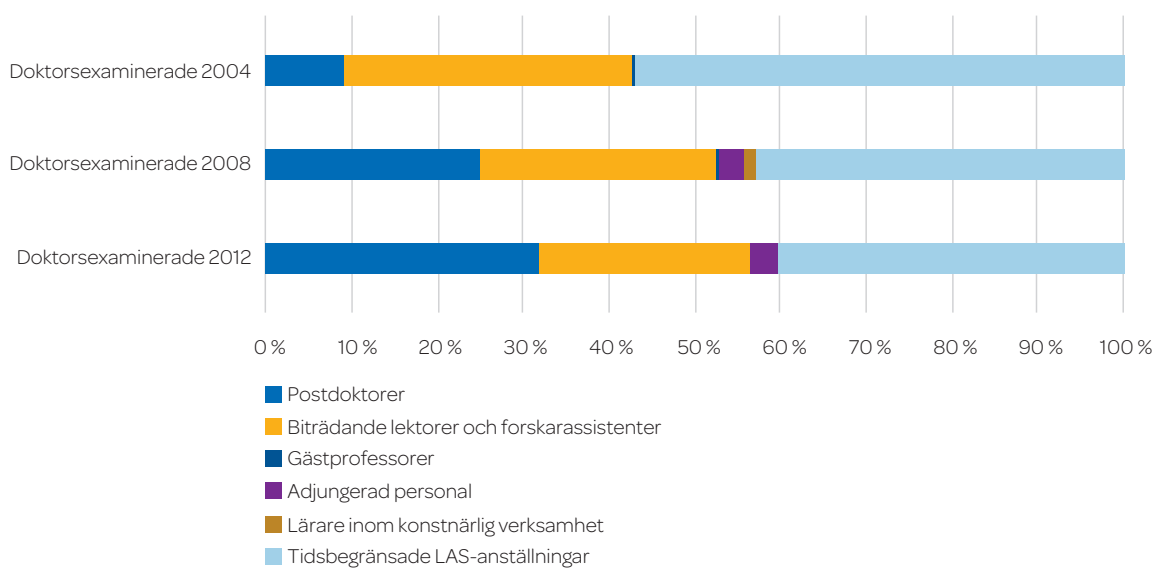
Fyra år efter doktorsexamen var andelen tidsbegränsat anställda 18 procent (510 personer) bland doktorsexaminerade 2004, 16 procent (470 personer) bland doktorsexaminerade 2008 och 13 procent (340 personer) bland doktorsexaminerade 2012. Både andelen och antalet tidsbegränsade anställningar har alltså minskat när man jämför doktorsexaminerade de undersökta åren.

Bland de tidsbegränsade anställningarna dominerar anställningar enligt LAS. Andelen var störst, närmare 60 procent av de tidsbegränsade anställningarna, bland doktorsexaminerade 2004, medan den var cirka 40 procent bland doktorsexaminerade 2008 och 2012. Andelen tidsbegränsade LAS-anställningar har alltså minskat över tid.

24 Här kan även ett fåtal övriga meriteringsanställningar ingå.

25 Här ingår tidsbegränsat anställda professorer som inte är adjungerade.

26 Här ingår tidsbegränsat anställda i konst som inte är meriteringsanställda. Uppgift om forskningsämnesgrupp och forskningsämnesområde ingår i statistiken från 2012.



Figur 11. Tidsbegränsade anställningar bland doktorsexaminerade 2004, 2008 och 2012 fyra år efter examen. Andel postdoktorer, biträdande lektorer och forskarassistenter, gästprofessorer, adjungerad personal, lärare inom konstnärlig verksamhet och tidsbegränsade anställningar som baseras på LAS.

Meriteringsanställningar var också vanliga. Andelen meriteringsanställningar var störst av de tidsbegränsade anställningarna bland doktorsexaminerade 2012 (närmare 60 procent) och lägst bland doktorsexaminerade 2004 (drygt 40 procent). Av meriteringsanställningarna är det speciellt andelen postdoktorer som ökat bland doktorsexaminerade 2008 och 2012, jämfört med doktorsexaminerade 2004. Andelen biträdande lektorer och forskarassistenter är däremot lägre bland doktorsexaminerade 2008 och 2012 än bland doktorsexaminerade 2004. Tidsbegränsade anställningar i form av adjungerad personal, lärare inom konstnärlig verksamhet och gästprofessorer förekommer bara i begränsad omfattning fyra år efter examen.²⁷

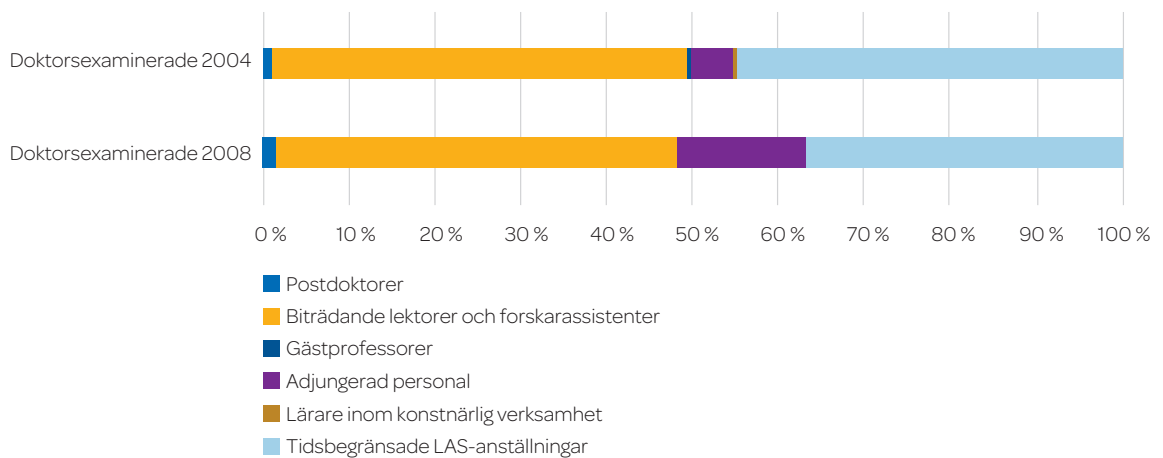
Doktorsexaminerade 2004 och 2008 åtta år efter examen

Åtta år efter examen var andelen tidsbegränsat anställda 10 procent (280 personer) bland doktorsexaminerade 2004. Motsvarande andel var 6 procent (knappt 170 personer) bland doktorsexaminerade 2008.

Av de tidsbegränsat anställda var knappt 50 procent biträdande lektorer eller forskarassistenter åtta år efter examen. Tidsbegränsade anställningar enligt LAS utgjorde 45 procent av de tidsbegränsade anställningarna bland doktorsexaminerade 2004 och närmare 40 procent bland doktorsexaminerade 2008. 15 procent av den tidsbegränsat anställda

²⁷ Uppgifter om adjungerad personal och lärare i konstnärlig verksamhet ingår inte i statistiken som avser doktorsexaminerade 2004 fyra år efter examen.

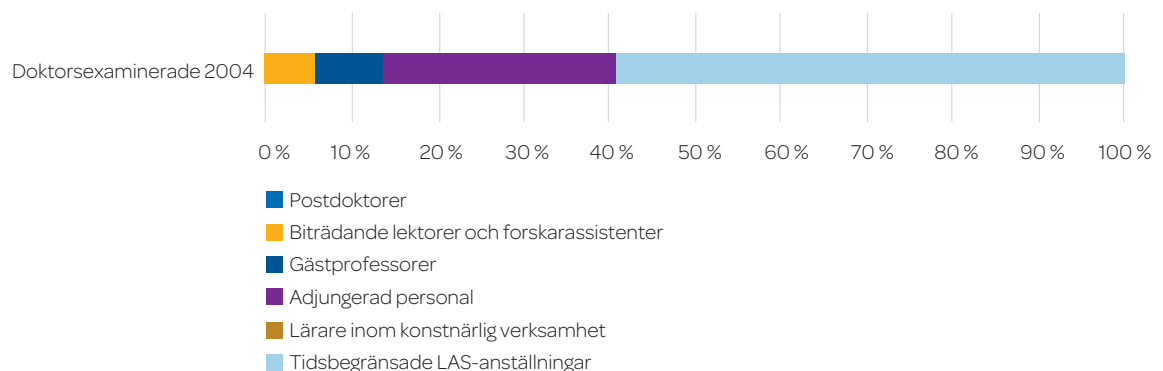
personalen var adjungerad bland doktorsexaminerade 2008, medan motsvarande andel var 5 procent bland doktorsexaminerade 2004.



Figur 12. Tidsbegränsade anställningar bland doktorsexaminerade 2004 och 2008 åtta år efter examen. Andel postdoktorer, biträdande lektorer och forskarassistenter, gästprofessorer, adjungerad personal, lärare inom konstnärlig verksamhet och tidsbegränsade anställningar som baseras på LAS.

Doktorsexaminerade 2004 tolv år efter examen

Av doktorsexaminerade 2004 var närmare 3 procent (90 personer) tidsbegränsat anställda tolv år efter examen. Av de tidsbegränsat anställda hade knappt 60 procent, eller 50 personer en tidsbegränsad anställning enligt LAS. Närmare 30 procent var adjungerade, 6 procent hade en anställning som biträdande lektor eller forskarassistent och 8 procent var gästprofessorer.



Figur 13. Tidsbegränsade anställningar bland doktorsexaminerade 2004 tolv år efter examen. Andel postdoktorer, biträdande lektorer och forskarassistenter, gästprofessorer, adjungerad personal, lärare inom konstnärlig verksamhet och tidsbegränsade anställningar som baseras på LAS.

Sammanfattningsvis var tidsbegränsade anställningar enligt LAS och meriteringsanställningar de vanligaste tidsbegränsade anställningarna

både fyra och åtta år efter examen. Tidsbegränsade anställningar enligt LAS och adjungerade anställningar dominerade tolv år efter examen.

Fyra år efter examen var tidsbegränsade LAS-anställningar den vanligaste formen av tidsbegränsade anställningar. De utgjorde 60 procent bland doktorsexaminerade 2004 och cirka 40 procent bland doktorsexaminerade 2008 och 2012. Det här innebär att andelen tidsbegränsade anställningar som baseras på LAS var lägre bland doktorsexaminerade både 2008 och 2012 jämfört med doktorsexaminerade 2004 fyra år efter examen. Också vid uppföljningen åtta år efter examen var andelen tidsbegränsade anställningar enligt LAS lägre, knappt 40 procent, bland doktorsexaminerade 2008 än bland doktorsexaminerade 2004, där andelen var 45 procent. Andelen tidsbegränsade anställningar enligt LAS förefaller alltså att ha minskat i högskolan. Doktorsexaminerade 2004 är den enda gruppen som kan följas tolv år efter examen. Av de 90 personer av doktorsexaminerade 2004 som var tidsbegränsat anställda tolv år efter examen hade drygt 50 personer en anställning enligt LAS. Det innebär knappt 60 procent av de tidsbegränsat anställda.

Andelen meriteringsanställningar av de tidsbegränsade anställningarna har däremot ökat när man jämför doktorsexaminerade 2004 med doktorsexaminerade 2008 och 2012 fyra år efter examen. Störst var andelen bland doktorsexaminerade 2012, där meriteringsanställningar utgjorde närmare 60 procent av de tidsbegränsade anställningarna. Åtta år efter examen utgjorde meriteringsanställningar knappt hälften av de tidsbegränsade anställningarna bland doktorsexaminerade 2004 och 2008. Tolv år efter examen hade andelen meriteringsanställningar bland doktorsexaminerade 2004 minskat till 5 procent.

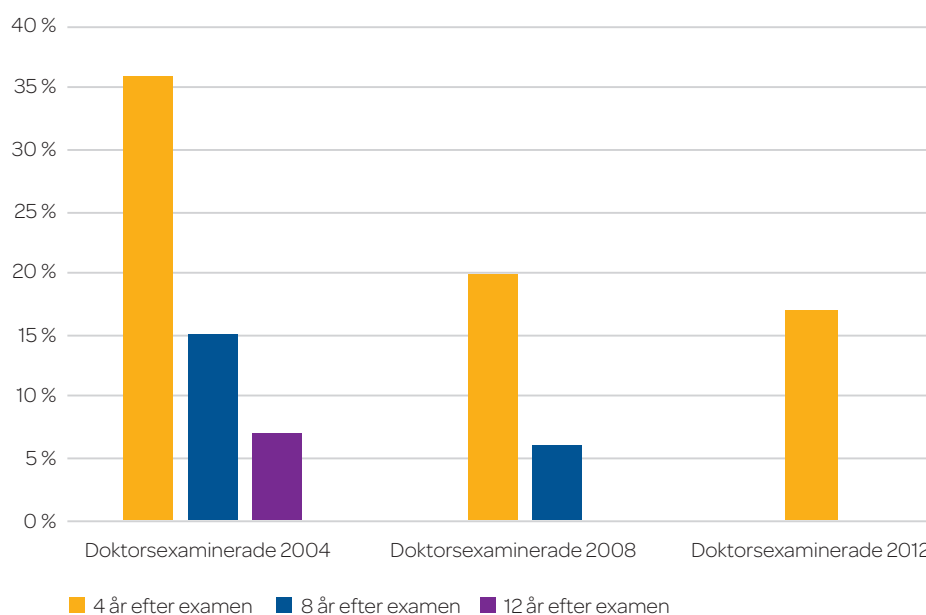
Tidsbegränsade anställningar i form av adjungerad personal, lärare inom konstnärlig verksamhet och gästprofessorer förekommer bara i begränsad utsträckning fyra år efter examen. Andelen lärare inom konstnärlig verksamhet förblir låg vid uppföljningen även åtta och tolv år efter examen. Andelen gästprofessorer ökar något över tid och är som störst bland doktorsexaminerade 2004 tolv år efter examen där den är 7 procent.

Även andelen adjungerad personal ökar successivt över tid. Adjungeringar var vanligare bland doktorsexaminerade 2008 och 2012, jämfört med doktorsexaminerade 2004 fyra år efter examen. Åtta år efter examen var andelen adjungerad personal 15 procent bland doktorsexaminerade 2008, medan den var 5 procent bland doktorsexaminerade 2004. Tolv år efter examen var andelen adjungerad personal av de tidsbegränsade anställningarna störst, närmare 30 procent bland doktorsexaminerade 2004.

Andelen tidsbegränsade anställningar enligt LAS har minskat i den forskande och undervisande personalen

Vi konstaterade tidigare att de tidsbegränsade LAS-anställningarna förefaller minska. Att följa utvecklingen av tidsbegränsade LAS-anställningar som andel av den forskande och undervisande personalen är särskilt intressant, eftersom dessa inte ingår i högskolans reguljära karriärstruktur. Vi ska nu närmare granska utvecklingen av de tidsbegränsade anställningarna enligt LAS över tid, som andel av doktorsexaminerade i den här studien som ingår i den forskande och undervisande personalen.

Andelen doktorsexaminerade som ingår i den forskande och undervisande personalen och som är tidsbegränsat anställda utifrån LAS har minskat över tid. Fyra år efter examen var 36 procent av doktorsexaminerade 2004 tidsbegränsat anställda enligt LAS, 20 procent av doktorsexaminerade 2008 och 17 procent av doktorsexaminerade 2012.



Figur 14. Andel doktorsexaminerade 2004, 2008, 2012 i den forskande och undervisande personalen som var tidsbegränsat anställda enligt LAS fyra, åtta och tolv år efter examen.

Åtta år efter examen var 15 procent av doktorsexaminerade 2004 som ingick i den forskande och undervisande personalen tidsbegränsat anställda utifrån LAS. Motsvarande andel för doktorsexaminerade 2008 var 6 procent.

Tolv år efter examen var 7 procent av doktorsexaminerade 2004 som ingick i den forskande och undervisande personalen tidsbegränsat anställda utifrån LAS.

De flesta tidsbegränsat anställda enligt LAS finns i anställningskategorin annan forskande och undervisande personal

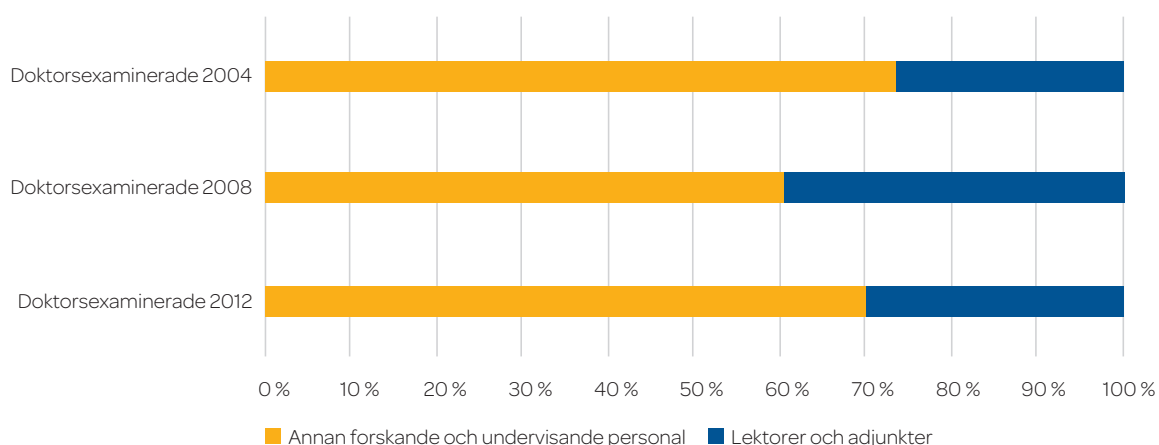
Doktorsexaminerade med en tidsbegränsad anställning enligt LAS fördelar sig på tre anställningskategorier: lektorer, adjunkter samt annan forskande och undervisande personal. I anställningskategorin annan forskande och undervisande personal ingår många olika tjänstebenenämningar. Den vanligaste tjänstebenenämningen bland personer som har en doktorsexamen är forskare.

Doktorsexaminerade 2004, 2008 och 2012 fyra år efter examen

Fyra år efter doktorsexamen var antalet tidsbegränsat anställda enligt LAS 290 bland doktorsexaminerade 2004, 200 bland doktorsexaminerade 2008 och 140 bland doktorsexaminerade 2012. Antalet tidsbegränsade anställningar enligt LAS har alltså halverats när man jämför doktorsexaminerade 2004 med doktorsexaminerade 2012 fyra år efter examen.

Majoriteten av de tidsbegränsat anställda enligt LAS, över 60 procent, fanns i anställningskategorin annan forskande och undervisande personal, medan andelen lektorer och adjunkter varierade mellan knappt 30 och 40 procent.

Anställda i kategorin annan forskande och undervisande personal har ofta huvudsakligen forskningsrelaterade uppgifter, medan lektorer och adjunkter vanligen har uppgifter med anknytning till undervisning.

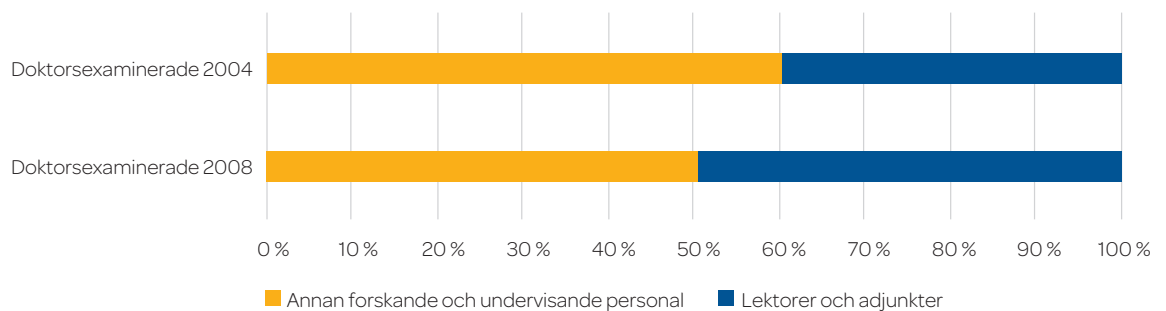


Figur 15. Andel tidsbegränsade anställningar enligt LAS per anställningskategori bland doktorsexaminerade 2004, 2008 och 2012 fyra år efter examen.

Doktorsexaminerade 2004 och 2008 åtta år efter examen

Åtta år efter examen hade antalet tidsbegränsade anställningar enligt LAS minskat jämfört med fyra år efter examen. Bland doktorsexaminerade 2004 hade antalet minskat från 290 till drygt 120, och bland doktorsexaminerade 2008 hade antalet minskat från 200 till 60.

Balansen mellan andelen annan forskande och undervisande personal och lektorer och adjunkter hade förändrats jämfört med situationen fyra år efter examen. Samtidigt som antalet tidsbegränsat anställda enligt LAS minskat i båda grupperna, var minskningen större bland annan forskande och undervisande personal. Andelen annan forskande och undervisande personal av tidsbegränsat anställda enligt LAS hade minskat med 13 procentenheter jämfört med situationen fyra år efter examen bland doktorsexaminerade 2004 till 60 procent. Bland doktorsexaminerade 2008 hade den minskat med 9 procentenheter till 50 procent. Andelen lektorer och adjunkter hade ökat i motsvarande grad.



Figur 16. Andel tidsbegränsade LAS-anställningar per anställningskategori bland doktorsexaminerade 2004 och 2008 åtta år efter examen.

Doktorsexaminerade 2004 tolv år efter examen

Tolv år efter examen hade antalet tidsbegränsade anställningar enligt LAS bland doktorsexaminerade 2004 ytterligare minskat jämfört med åtta år efter examen, från 120 till drygt 50 personer. Drygt hälften av dessa fanns i anställningskategorin annan forskande och undervisande personal, en minskning med 10 procentenheter jämfört med situationen åtta år efter examen.

Sammanfattningsvis ser vi att andelen tidsbegränsade anställningar enligt LAS bland den forskande och undervisande personalen har minskat över tid i högskolan, när man jämför doktorsexaminerade 2004 med doktorsexaminerade 2008 och 2012. Andelen tidsbegränsade anställningar som baserades på LAS var störst bland doktorsexaminerade 2004. Fyra år efter examen var 36 procent av doktorsexaminerade

2004 tidsbegränsat anställda enligt LAS. Motsvarande andelar för doktorsexaminerade 2008 och 2012 var 20 respektive 17 procent.

Åtta år efter examen var andelen tidsbegränsat anställda utifrån LAS 15 procent bland doktorsexaminerade 2004 och 6 procent bland doktorsexaminerade 2008.

Tolv år efter examen var andelen tidsbegränsade anställningar som baserades på LAS 7 procent (50 personer) bland doktorsexaminerade 2004 som ingick i den forskande och undervisande personalen.

De tidsbegränsat anställda enligt LAS fördelar sig på anställningar som annan forskande och undervisande personal samt lektorer och adjunkter. Fyra år efter examen var andelen annan forskande och undervisande personal omkring 60 procent, medan lektorer och adjunkter utgjorde cirka 40 procent. Men över tid minskar antalet annan forskande och undervisande personal som är tidsbegränsat anställda enligt LAS snabbare än antalet lektorer och adjunkter. Det leder till att hälften av tidsbegränsat anställda enligt LAS är annan forskande och undervisande personal och den andra hälften lektorer och adjunkter vid uppföljningen av doktorsexaminerade 2004 tolv år efter examen.

Könsfördelningen är relativt jämn i de olika tidsbegränsade anställningarna

Bland doktorsexaminerade 2004 var andelen kvinnor 44 procent, medan andelen var 47 procent bland doktorsexaminerade 2008 och 2012. Andelen kvinnor bland doktorsexaminerade har alltså ökat något över tid och könsfördelningen bland doktorsexaminerade är mycket jämn i de senare årskullarna.

Bland doktorsexaminerade respektive år som ingår i den forskande och undervisande personalen är också könsfördelningen jämn över tid och andelen kvinnor varierar mellan 49 och 54 procent. Det är alltså vanligare att kvinnor inleder en karriär i högskolans forskande och undervisande personal än män.

När det gäller könsfördelningen i de tidsbegränsade anställningarna är den relativt jämn. Fyra år efter examen var andelen kvinnor bland tidsbegränsat anställda adjunkter och lektorer något högre än andelen män bland doktorsexaminerade 2004, 2008 och 2012. I kategorin annan forskande och undervisande personal var andelen kvinnor däremot något lägre än andelen män, drygt 40 procent.

Inom meriteringsanställningarna var könsfördelningen jämn bland doktorsexaminerade 2004 fyra år efter examen. Men när det gäller doktorsexaminerade 2008 och 2012 var andelen kvinnor bland postdoktorer cirka 60 procent, medan andelen kvinnor var lägre, under 40 procent, bland biträdande lektorer och forskarassistenter.

I takt med att antalet tidsbegränsad personal minskar åtta och tolv år efter examen blir det svårt att uttala sig om könsskillnader för de olika tidsbegränsade anställningarna, eftersom underlaget för respektive anställning är så litet.

Stapling av tidsbegränsade anställningar förekommer, men är svår att mäta

Uppgifter om tidsbegränsade anställningar ingår i statistiken från och med 2008. Det gör det svårt att uttala sig om stapling, eftersom tidsserien bara omfattar perioden 2008–2016. Tidsbegränsade anställningar under längre tid kan sägas ingå i den normala meriteringsgången i högskolan, men ett problem kan vara att meriteringsanställningar följs eller varvas med tidsbegränsade anställningar enligt LAS, och riskerar att leda till en karriärmässig återvändsgränd för individen.

I statistiken har vi följt det antal år som doktorsexaminerade 2004, 2008 och 2012 har haft en tidsbegränsad anställning som forskande och undervisande personal. Av doktorsexaminerade 2004 som ingick i högskolans forskande och undervisande personal 2016 hade 6 procent (drygt 50 personer) haft en tidsbegränsad anställning i 7–9 år under perioden 2008–2016. Av dessa hade närmare 20 personer tolv år efter examen en tidsbegränsad anställning enligt LAS som annan forskande och undervisande personal, adjunkt eller lektor. Det innebär cirka 2 procent av doktorsexaminerade 2004 som ingick i den forskande och undervisande personalen 2016.

Av doktorsexaminerade 2008 som ingick i högskolans personal 2016 hade närmare 80 personer, eller 9 procent haft en tidsbegränsad anställning som forskande och undervisande personal i 7–9 år. Av dessa hade 10 personer en tidsbegränsad anställning 2016 utifrån LAS i anställningskategorierna annan forskande och undervisande personal, adjunkt eller lektor, vilket innebär en andel på 1 procent.

I varje årskull doktorsexaminerade är antalet personer som har 7–9 år av tidsbegränsade anställningar i kombination med en tidsbegränsad anställning enligt LAS 2016 få. Men om man antar att fenomenet kan generaliseras till att omfatta alla doktorsexaminerade i högskolan blir antalet betydligt större.

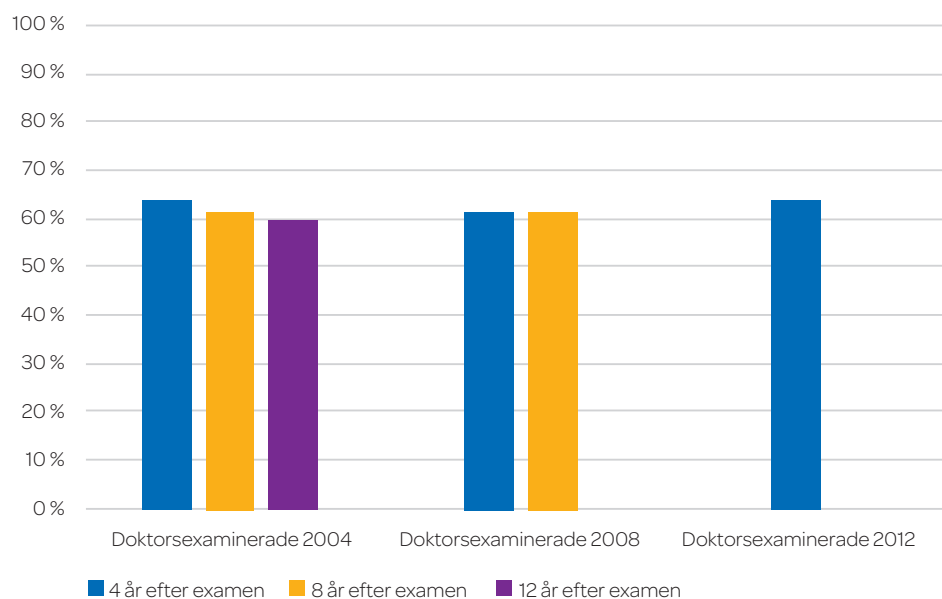
Eftersom tidsserierna för att undersöka förekomsten av stapling ännu inte är tillräckligt långa, kan en metod vara att utgå från andelen tidsbegränsade anställningar som baseras på LAS, exempelvis åtta och tolv år efter doktorsexamen. Man kan anta att personer som har en tillsvidareanställning sällan övergår till en tidsbegränsad tjänst som baseras på LAS och att personer som har en tidsbegränsad anställning

enligt LAS därför även tidigare haft en eller flera tidsbegränsade anställningar. Vi presenterar ett räkneexempel på andelen forskande och undervisande personal totalt som har eller har haft en tidsbegränsad anställning enligt LAS åtta år efter doktorsexamen i kapitlet Slutsatser och diskussion.

Andelen tidsbegränsade anställningar densamma bland internt och externt rekryterad personal

Andelen av de doktorsexaminerade 2004, 2008 och 2012 som ingick i den forskande och undervisande personalen och som fyra, åtta och tolv år efter examen arbetade på samma lärosäte som doktorsexamen avlades vid var drygt 60 procent. Det här är ett mått på andelen forskande och undervisande personal i respektive årskull doktorsexaminerade som finns kvar eller återvändar till det lärosäte där doktorsexamen avlades, det vill säga graden av intern rekrytering över tid.

Att en doktorsexaminerad arbetar som forskande och undervisande personal på samma lärosäte ett visst antal år efter examen utesluter inte att personen ifråga befunnit sig på ett annat lärosäte något annat år. Det innebär att detta inte är ett mått på mobiliteten på individnivå.



Figur 17. Andelen internt rekryterad forskande och undervisande personal, uppföljning av doktorsexaminerade 2004, 2008 och 2012 fyra, åtta och tolv år efter examen.

När det gäller andelen tidsbegränsade anställningar var den i stort sett densamma bland internt rekryterad personal som bland personal som var anställda vid ett annat lärosäte än det där doktorsexamen avlades. Det här gällde både fyra, åtta och tolv år efter examen.

Fyra år efter examen var cirka 520 personer av doktorsexaminerade 2004 anställda som forskande och undervisande personal vid samma lärosäte som doktorsexamen avlades vid. Av dessa var 66 procent tidsbegränsat anställda. Det är en något högre andel än andelen tidsbegränsat anställda bland alla doktorsexaminerade 2004 (63 procent).

Av doktorsexaminerade 2008 var 610 personer anställda som forskande och undervisande personal vid samma lärosäte fyra år senare. Av dessa var 50 procent tidsbegränsat anställda, medan motsvarande andel för alla doktorsexaminerade 2008 i den forskande och undervisande personalen var 48 procent.

Av doktorsexaminerade 2012 var 500 personer anställda som forskande och undervisande personal vid samma lärosäte 2016. Av dessa var andelen tidsbegränsat anställda 43 procent, samma andel som bland alla doktorsexaminerade 2012 som ingick i den forskande och undervisande personalen.

Åtta år efter examen var 510 personer som avlade doktorsexamen 2004 anställda som forskande och undervisande personal vid samma lärosäte som examen avlades vid. Av dessa var 33 procent tidsbegränsat anställda. Det kan jämföras med andelen tidsbegränsat anställda bland doktorsexaminerade samma år i den forskande och undervisande personalen, vilken var 34 procent.

Bland doktorsexaminerade 2008 var 580 personer anställda vid det lärosäte som examen avlades vid åtta år efter examen. Av dessa var 16 procent tidsbegränsat anställda. Motsvarande andel för alla doktorsexaminerade det aktuella året som ingick i den forskande och undervisande personalen var 18 procent.

Tolv år efter examen var 460 personer av doktorsexaminerade 2004 verksamma vid samma lärosäte som doktorsexamen avlades vid. Av dessa var 11 procent tidsbegränsat anställda, samma andel som för alla som examinerades 2004 och ingick i den forskande och undervisande personalen.

Sammanfattningsvis visar rapporten att cirka 60 procent av doktorsexaminerade 2004, 2008 och 2012 som ingick i den forskande och undervisande personalen fyra, åtta och tolv år efter examen arbetade på samma lärosäte som doktorsexamen avlades vid. Det är alltså en

relativt hög andel av personalen som stannar kvar eller återvänder till det lärosäte där doktorsexamen avlades.

Andelen tidsbegränsade anställningar var i stort sett densamma bland personal som var anställda vid samma lärosäte som examen avlades vid som bland personal som var anställda vid ett annat lärosäte vid uppföljningstidpunkten.

På en övergripande nivå förefaller det alltså inte som att rörlighet resulterar i att personer får tillsvidareanställning i högre grad än personer som stannar kvar eller återvänder till det egna lärosätet. Men vid den fortsatta utvecklingen av uppföljningen är det intressant att närmare undersöka formerna av tidsbegränsade anställningar bland internt och externt rekryterad personal, för att se om exempelvis tidsbegränsade anställningar enligt LAS är mindre vanliga bland anställda i någondera gruppen.

Slutsatser och diskussion

I högskolan finns ett stort antal tidsbegränsade anställningar som baseras på högskolans författningar och kollektivavtal. Dessa motiveras av de speciella förhållanden som råder inom högskolesektorn, där meritering bygger på en kontinuerlig utvärdering av lärares och forskares arbete. Så gott som alla meriteringsanställningar, det vill säga anställningar som postdoktor, forskarassistent och biträdande lektor är tidsbegränsade. Tidsbegränsat anställd adjungerad personal och gästprofessorer är en form av samverkan med samhället utanför högskolan. Det finns även regler som gäller tidsbegränsade anställningar av lärare inom konstnärlig verksamhet, och tidsbegränsade anställningar av militära lärare i Försvarshögskolan har stöd i kollektivavtal. Vid sidan av högskolans särskilda regler för tidsbegränsade anställningar gäller även lagen om anställningsskydd (LAS) i högskolan. LAS möjliggör tidsbegränsade anställningar i form av bland annat allmänna visstidsanställningar och vikariat.

Regeringen har gett UKÄ i uppdrag att utveckla uppföljningen av visstidsanställningarna. Ett huvudsyfte med den här rapporten är att särskilja de olika formerna av tidsbegränsade anställningar i statistiken. Av de tidsbegränsade anställningarna är anställningar som utgår från högskolans särskilda reglering en integrerad del av högskolans karriärstruktur, medan däremot tidsbegränsade anställningar enligt LAS saknar en sådan koppling. Det är därför av speciellt intresse att följa omfattningen och utvecklingen av tidsbegränsade anställningar enligt LAS i högskolan.

I den här rapporten följs tidsbegränsade anställningar bland högskolans forskande och undervisande personal upp. Även doktoranderna genomför forskning och undervisning i högskolan, men de betraktas i UKÄ:s statistik huvudsakligen som studerande och de ingår därför inte i den här uppföljningen.

Andelen tidsbegränsade anställningar enligt LAS är 2 procentenheter högre än på arbetsmarknaden i stort

Andelen tidsbegränsade anställningar bland högskolans forskande och undervisande personal var 33 procent 2016. Rapporten visar att av dessa 33 procent kan 14 procentenheter förklaras utifrån högskolans särskilda regler, medan cirka 19 procentenheter, eller omkring 6 700 tidsbegränsade anställningar baserades på LAS och framför allt var allmänna visstidsanställningar eller vikariat.

Det här innebär att andelen tidsbegränsade anställningar som baseras på LAS var cirka 2 procentenheter större i högskolan än på arbetsmarknaden i stort, där den var 17 procent. Vid sidan av att högskolans särskilda regler möjliggör en hög andel tidsbegränsade anställningar är alltså även andelen tidsbegränsade anställningar enligt LAS något större i högskolan än på arbetsmarknaden i övrigt.

Som andel av de tidsbegränsade anställningarna var allmänna visstidsanställningar och vikariat vanligast i anställningskategorin annan forskande och undervisande personal med eller utan doktorsexamen, där de utgjorde 80 respektive 70 procent av de tidsbegränsade anställningarna. De vanligaste tjänstebenenämningarna bland annan forskande och undervisande personal är forskare, forskningsingenjör och forskningsassistent. När man jämför ämnesområdena med varandra var andelen allmänna visstidsanställningar och vikariat störst inom lantbruksvetenskap och veterinärmedicin där de utgjorde 60 procent av de tidsbegränsade anställningarna. Lägst var andelen inom medicin och hälsovetenskap, knappt 40 procent.

Kvinnor hade i högre omfattning än män en allmän visstidsanställning eller ett vikariat. Av den forskande och undervisande personalen med en tidsbegränsad anställning hade drygt 50 procent av kvinnorna en allmän visstidsanställning eller ett vikariat. Motsvarande andel bland männen var drygt 40 procent.

Stapling av tidsbegränsade anställningar under lång tid förekommer

UKÄ har följt doktorsexaminerade 2004, 2008 och 2012 som ingår i statistiken om den forskande och undervisande personalen fram till 2016. Syftet har varit att utreda kvarvaron i högskolan bland doktorsexaminerade, utvecklingen av andelen tidsbegränsade anställningar bland den forskande och undervisande personalen samt förekomsten av så kallad stapling av tidsbegränsade anställningar.

Av de doktorsexaminerade hade cirka 30 procent en huvudsaklig anställning som forskande och undervisande personal i högskolan. Det var något vanligare att kvinnor inledde en karriär som forskande och undervisande personal än män. Könsfördelningen var jämn över tid och andelen kvinnor varierade mellan 49 och 54 procent under alla de undersökta åren. Andelen forskande och undervisande personal bland doktorsexaminerade 2008 och 2012 ligger på en något högre nivå än bland doktorsexaminerade 2004. Det visar på att förutsättningarna att inleda en akademisk karriär efter doktorsexamen har förbättrats något över tid.

En successiv minskning av andelen tidsbegränsat anställd personal sker under de undersökta åren, samtidigt som den tillsvidareanställda personalen ökar. När man jämför doktorsexaminerade 2004

med doktorsexaminerade 2008 och 2012 kan man konstatera att andelen tidsbegränsade anställningar var betydligt lägre bland doktorsexaminerade 2008 och 2012 än bland doktorsexaminerade 2004 fyra och åtta år efter examen. Andelen tidsbegränsade anställningar har följaktligen minskat bland doktorsexaminerade över tid.

Bland de tidsbegränsade anställningarna dominerar anställningar som baseras på LAS. Även andelen tidsbegränsade anställningar enligt LAS minskar över tid bland doktorsexaminerade som ingår i den forskande och undervisande personalen och andelen var större bland doktorsexaminerade 2004 vid uppföljningen både fyra och åtta år efter examen än vad den var bland doktorsexaminerade 2008 och 2012. Vid uppföljningen av doktorsexaminerade 2004 och 2008 åtta år efter examen var andelen tidsbegränsade anställningar enligt LAS cirka 45 procent respektive 40 procent av det totala antalet tidsbegränsade anställningar. Av de tidsbegränsade anställningarna som baseras på LAS fanns majoriteten i anställningskategorin annan forskande och undervisande personal, men de förekommer även i anställningskategorierna lektorer och adjunkter.

Andelen meriteringsanställningar av de tidsbegränsade anställningarna har däremot ökat när man jämför doktorsexaminerade 2004 med doktorsexaminerade 2008 och 2012 fyra år efter examen. Störst var andelen bland doktorsexaminerade 2012, där den utgjorde närmare 60 procent av de tidsbegränsade anställningarna. Åtta år efter examen utgjorde meriteringsanställningar knappt hälften av de tidsbegränsade anställningarna bland doktorsexaminerade 2004 och 2008. Tolv år efter examen hade andelen meriteringsanställningar bland doktorsexaminerade 2004 minskat till 5 procent.

En anledning till att andelen tidsbegränsat anställd forskande och undervisande personal minskar över tid kan vara att personer lämnar den forskande och undervisande personalen. Antalet personer som inte tillhör den forskande och undervisande personalen ökar något över tid, men ökningen handlar om ett fåtal personer. Den huvudsakliga anledningen till att de tidsbegränsade anställningarna minskar är alltså att andelen tillsvidareanställningar ökar. Att övergången till en tillsvidareanställning går fortare kan bero på att lärosätena arbetar aktivt för att minska andelen tidsbegränsade anställningar. Som vi konstaterade tidigare i rapporten har även antalet personal i högskolan ökat över tid och antalet tillsvidareanställd personal har ökat mer än antalet tidsbegränsat anställda. Men att tillsvidareanställningarna ökar behöver inte innebära att anställningstryggheten ökar i högskolan, eftersom uppsägningar av tillsvidareanställda på grund av arbetsbrist samtidigt kan öka.

Andelen av de doktorsexaminerade som hade en anställning som forskande och undervisande personal i högskolan och som fyra, åtta och tolv år efter examen arbetade på samma lärosäte som doktorsexamen

avlades vid var drygt 60 procent. Andelen tidsbegränsade anställningar bland dessa var i stort sett densamma som bland personal som var anställd vid ett annat lärosäte än det där doktorsexamen avlades.

När det gäller förekomsten av så kallad stapling av tidsbegränsade anställningar i högskolan, det vill säga frågan om i vilken omfattning flera tidsbegränsade anställningar följer efter varandra, är tillgången till registerdata otillräcklig för att på ett fullt tillfredsställande sätt utreda frågan. Det här beror på att tidsbegränsade anställningar ingår i statistiken från 2008 och framåt, vilket gör att antalet uppföljningsår inte är tillräckligt för att undersöka stapling av tidsbegränsade anställningar på ett tillfredsställande sätt.

Rapporten visar ändå på en förekomst av stapling av tidsbegränsade anställningar, men det är svårt att uttala sig om den exakta omfattningen utifrån de data som finns tillgängliga. Tidsbegränsade anställningar efter doktorsexamen som omfattar upp till åtta år eller mer kan bestå av t.ex. en anställning som postdoktor som följs av en anställning som biträdande lektor, och kan alltså ingå i den sedvanliga meriteringsprocessen på väg mot en tillsvidareanställning i högskolan.

Ett problem kan däremot beskrivas som att anställda har meriteringsanställningar som efterföljs eller varvas med tidsbegränsade anställningar enligt LAS. Ett sätt att följa upp frågan kan då vara att granska andelen doktorsexaminerade som har en tidsbegränsad anställning enligt LAS åtta eller fler år efter examen.

Rapporten visar, att det finns ett antal personer bland doktorsexaminerade 2004 och 2008 som vid uppföljning åtta och tolv år efter examen hade haft en tidsbegränsad anställning i 7–9 år i kombination med en tidsbegränsad anställning som baseras på LAS 2016. Det är fråga om en liten andel av den forskande och undervisande personalen i respektive årgång doktorsexaminerade, cirka 1 procent av doktorsexaminerade 2008 vid uppföljningen åtta år senare och cirka 2 procent av doktorsexaminerade 2004 vid uppföljningen tolv år senare. Men om det här fenomenet generaliseras till att omfatta varje årgång doktorsexaminerade blir antalet personer i den forskande och undervisande personalen som har en tidsbegränsad anställning enligt LAS upp till ett decennium – och eventuellt även längre efter examen – betydligt större.

Vi ska i det följande utföra ett räkneexempel som syftar till att belysa antal och andel doktorsexaminerade i hela den forskande och undervisande personalen som har eller har haft en tidsbegränsad anställning enligt LAS åtta eller fler år efter examen. Vi utgår då från att cirka 40 procent av de tidsbegränsat anställda är anställda enligt LAS åtta år efter examen utifrån data i den här rapporten.

Medianåldern för doktorsexamen är 34 år och åtta år efter examen är en genomsnittlig anställd i den forskande och undervisande personalen alltså 42 år. Av professorer, lektorer, meriteringsanställningar och annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen²⁸ var 12 690 personer i åldern 45–64 år 2016.²⁹ Av dessa hade 12 procent eller 1 535 personer en tidsbegränsad anställning 2016. Om man antar att 40 procent av de tidsbegränsade anställningarna var LAS-anställningar åtta år efter examen, var antalet sådana anställningar bland doktorsexaminerade drygt 600. Det är drygt 3 procent av all forskande och undervisande personal med doktorsexamen.

Sammanfattningsvis visar data alltså på en förekomst av stapling av tidsbegränsade anställningar bland doktorsexaminerade i högskolan, även om omfattningen är svår att uttala sig om med full säkerhet. En uppskattning baserad på data i rapporten är att andelen doktorsexaminerade i den forskande och undervisande personalen som haft en allmän visstidsanställning eller ett vikariat åtta eller fler år efter examen är drygt 3 procent, eller drygt 600 personer. Det här är anställningar som inte ingår i högskolans karriärstruktur.

UKÄ kommer att fortsätta utvecklingen av uppföljningen av de tidsbegränsade anställningarna. Vartefter som tidsserierna blir längre kommer myndigheten att kunna presentera mer exakta uppgifter om omfattningen av stapling av tidsbegränsade anställningar i högskolan, både bland doktorsexaminerad och övrig personal.

²⁸ Dessa är de anställningskategorier där de anställda vanligen har en doktorsexamen.

²⁹ 65-åringar och äldre räknas inte med, eftersom anställningsgrunden då oftast är en särskild LAS-reglering om tidsbegränsade anställningar.

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

