



ALMEDALEN 2013

*"Herregud! Det verkar som om det värsta som kan hända ett lärosäte är att man råkar tillsvidareanställa någon..."*

- Om tidsbegränsade anställningar och kvalitet i akademien

SULF:s rapport Almedalen 2013  
**"Herregud! Det verkar som om det värsta som kan hända ett lärosäte är  
att man råkar tillsvidareanställa någon..."**  
- Om tidsbegränsade anställningar och kvalitet i akademien  
Författare: Karin Åmossa  
© Sveriges universitetslärarförbund



Sveriges universitetslärarförbund / Box 1227 / 111 82 Stockholm  
tel: 08-505 836 00/fax: 08-505 836 01/e-post: kansli@sulf.se

## Innehåll

Förord .....	2
Sammanfattning .....	3
Förslag till åtgärder .....	3
Inledning .....	5
Problembeskrivning .....	6
Verksamhetens mål.....	7
Varför finns det så många tidsbegränsade anställningar i akademien? .....	8
Vilka konsekvenser har tidsbegränsade anställningar för kvaliteten i arbetet? .....	9
Statistik .....	10
Hur fördelar sig andelen tidsbegränsat anställda mellan olika lärosäten, kön och anställningskategorier? .....	10
Avslutande diskussion .....	18
Förslag till åtgärder.....	20
Referenslista.....	22

## Förord

I denna rapport redovisas förekomsten av tidsbegränsade anställningar inom universitet och högskolor. För många av SULF:s medlemmar är dessa visstidsanställningar ett gissel som skapar osäkerhet inför framtiden och svårigheter få lån, skaffa bostad, bli förälder och ta del av andra möjligheter som är en självklarhet för de allra flesta andra akademiker i motsvarande ålder. Osäkra anställningar kan också bidra till ohälsa. Akademin riskerar därför att framstå som ett allt mindre attraktivt karriäralternativ för unga begåvade människor. Kvaliteten på utbildning och forskning hotas därför såväl av bristande kontinuitet i anställningarna som av att de mest lämpade kanske väljer andra karriärvägar.

Förekomsten av visstidsanställningar redovisas i rapporten lärosäte för lärosäte och kopplas till storleken på den externa forskningsfinansieringen. Rapporten avslutas med ett antal konkreta förslag till åtgärder. Vi hoppas rapporten skall inbjuda till läsning, reflektion, diskussion men helst också konkreta åtgärder för att rätta till en situation SULF uppfattar som orimlig.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Mats Ericson". The signature is fluid and cursive, written on a light-colored background.

Mats Ericson  
Förbundsordförande  
Stockholm 2 juli 2013

## Sammanfattning

Andelen tidsbegränsade anställningar bland forskande och undervisande personal på landets lärosäten ligger skyhögt över flertalet andra yrken. En av tre universitetslärare är tidsbegränsat anställd.

I den här rapporten görs en genomgång av andelen tidsbegränsat anställda per lärosäte. Den visar på att andelen varierar stort mellan olika typer av lärosäten men också mellan olika enskilda lärosäten. För de statliga universiteten finns ett statistiskt signifikant samband mellan en hög andel externa medel för FoU och en hög andel tidsbegränsat anställda.

Fler kvinnor än män är tidsbegränsat anställda. Orsaken till stora skillnader varierar mellan lärosäten, men på en övergripande nivå är den största orsaken den låga andelen kvinnliga professorer. Om professorerna tas bort ur statistiken försvinner könsskillnaden.

En tredjedel av de tidsbegränsat anställda är så kallade meriteringsanställningar, det vill säga postdoktorer, forskarassistenter och biträdande lektorer. För dem är framtiden oviss. Endast 12 procent har rätt till prövning för tillsvidareanställning enligt i förväg uppställda kriterier.

Den forskningsgenomgång som gjorts i den här rapporten visar att det är berättigat att oro sig för hur högskolans kvalitet påverkas av anställningsformen. Många tidsbegränsade anställningar efter varandra med osäkerhet om framtiden riskerar att leda till lägre engagemang, sämre mående, och att kompetenta medarbetare ser sig om efter ett annat jobb. Det leder till en lägre produktivitet och sämre kvalitet. På sikt riskerar vi en "brain drain" där de som är mest framgångsrika lämnar akademien för andra arbeten. Förutom risken för kvalitetsbrister i forskning och undervisning orsakar många och/eller långa tidsbegränsade anställningar sociala komplikationer för den forskande och undervisande personalen vid lärosätena.

Tidsbegränsade anställningar som upplevs som en del i en karriärväg med tydliga krav och mål och förväntningar om tillsvidareanställning kan däremot ha en positiv påverkan på kreativitet och produktivitet. Det är skälet till att SULF har en förståelse för att det finns ett större behov av tidsbegränsade anställningar i akademien än i många andra yrken. De nivåer som vi har idag är dock orimligt höga och kan inte försvaras.

## Förslag till åtgärder

- Halvera andelen tidsbegränsade anställningar för forskande och undervisande personal.
- Inför meriteringsanställningar värda namnet för alla disputerade universitetslärare på alla universitet och på alla högskolor. De ska ge rätt till prövning för tillsvidareanställning.
- Öka andelen direkta anslag av lärosätenas intäkter för FoU till minst 60 procent.
- Kvalitetsutvärderingar av både forskning och utbildning måste innehålla en analys av personalens förutsättningar att göra ett bra jobb, inbegripet anställningsform.
- Varje lärosäte måste utbilda chefer i hur svensk arbetsmarknad fungerar, så att rädslan för att tillsvidareanställda minskar.

- Fackföreningar och arbetsgivare måste tillsammans underlätta tillsvidareanställningar genom att genomföra övertalighetsprocesser på ett snabbt och korrekt sätt.
- Lärosäten måste arbeta strategiskt för att öka andelen tillsvidareanställda kvinnliga professorer.

## Inledning

De senaste decenniernas ökning av andelen tidsbegränsade anställningar är en av de mest omvälvande förändringarna i arbetslivet. Det gäller inte bara i Sverige, utan i hela västvärlden. Och det gäller inte bara i akademien, utan på hela arbetsmarknaden.<sup>1</sup>

Men akademien intar en särställning och den höga andelen tidsbegränsat anställda bland forskande och undervisande personal ligger skyhögt över flertalet andra yrken. Andelen tidsbegränsat anställda bland forskande och undervisande personal på landets lärosäten är mer än tre gånger så hög jämfört med arbetsmarknaden i stort.<sup>2</sup> En universitetslärare kan få finna sig i att vara anställd på korta kontrakt i decennier, trots en lång utbildning och en relativt mogen ålder. Trenden med allt fler tidsbegränsade anställningar har framförallt drabbat branscher med många unga, många kvinnliga anställda och/eller branscher med låg utbildningsnivå.<sup>3</sup> Dit hör inte akademien, där manliga anställda fortfarande är i knapp majoritet och där utbildningsnivån är den högsta på hela arbetsmarknaden.

I den här rapporten granskas tidsbegränsade anställningar på lärosätetsnivå, doktorander undantagna. Syftet är att kartlägga andelen tidsbegränsat anställda per lärosäte, att föra en diskussion om konsekvenser för forskningens och utbildningens kvalitet och för de anställdas arbetsvillkor samt att ge förslag till hur andelen tidsbegränsade anställningar inom akademien kan minskas. De frågor rapporten ställer är:

- Varför finns det så många tidsbegränsade anställningar i akademien?
- Hur fördelar sig andelen tidsbegränsat anställda mellan olika lärosäten, kön och tjänstekategorier?
- Hur ser sambanden ut mellan andel tidsbegränsat anställda och andel externa forskningsmedel?
- Vad innebär den höga andelen tidsbegränsat anställda för verksamhetens kvalitet och för universitetslärares arbetsvillkor?

Anledningen till att rapporten fokuserar på andel tidsbegränsat anställda per lärosäte är att det är på den nivån som det är möjligt att göra något åt problemen. Efter autonomireformen, och efter att regeringen i augusti 2012 möjliggjorde för lärosäten att anställa tidsbegränsat med stöd av Högskoleförordningen,<sup>4</sup> är det numera upp till varje lärosäte att bestämma vilken policy man vill ha. Det är vid det enskilda lärosätet som forskare och lärare är anställda, och det är alltså det enskilda lärosätet som har tagit beslut om att ha en hög andel tidsbegränsat anställda bland forskande och undervisande personal.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Nele De Cuyper, Jeroen de Jong, Hans De Witte, Kerstin Isaksson, Thomas Rigotti och René Schalk, "Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model", i *International Journal of Management Reviews*, volume 10, issue 1, 2008, s 25-51.

<sup>2</sup> SCB Anställda 25-74 år, Arbetskraftsundersökningarna (AKU).

<sup>3</sup> Josefin Boman, Stefan Carlén och Anton Strömbäck, "Utarbetad eller utbytbar? Hur otrygga jobb påverkar arbetsmiljön i detaljhandeln", Handels 2012.

<sup>4</sup> Regeringen återreglerade efter det att förhandlingarna mellan fack och arbetsgivare strandat, vilket måste ses som ett brott mot den svenska modellen på arbetsmarknaden.

<sup>5</sup> I den här rapporten diskuteras undervisande och forskande personal vid statliga lärosäten, samt vid Chalmers, Handelshögskolan och Högskolan i Jönköping.



Doktorander är i stort sett alltid tidsbegränsat anställda och är undantagna från statistiken och från diskussionen i denna rapport. Dessa siffror visar heller ingenting om hur många forskare som är finansierade med stipendier, något som är särskilt vanligt bland postdoktorer på medicinsk fakultet.<sup>6</sup> Det finns många problem förknippande med stipendiefinansiering. De kommer dock inte att diskuteras vidare här.

## Problembeskrivning

På arbetsmarknaden i stort ligger andelen tidsbegränsat anställda mellan 25 och 74 år runt 10 procent.<sup>7</sup> Bland forskande och undervisande personal vid landets lärosäten var andelen 33 procent år 2012, omräknat till helårspersoner. Skulle vi räkna huvuden skulle siffran vara ännu högre. Över en femårsperiod, vilket är så länge som statistiken funnits tillgänglig, har det sett ungefär likadant ut. Det finns också en könsskillnad som innebär att 36 procent av kvinnorna och 31 procent av männen är tidsbegränsat anställda. Högst andel tidsbegränsat anställda finns inom medicinskt och naturvetenskapligt forskningsämnesområde.<sup>8</sup> Det finns också stora skillnader mellan olika lärosäten, vilket kommer att belysas nedan.

De osäkra anställningsförhållandena inom akademien har konsekvenser av mycket konkret natur. Den som är tidsbegränsat anställd kan få svårt att ta banklån, köpa eller hyra lägenhet, eller att vara föräldradig.

Men de tidsbegränsade anställningarna är inte bara ett problem för den enskilde, utan också ett kvalitetsproblem både för forskningen och för den högre utbildningen. Att vara tidsbegränsat anställd, ofta på förordnanden som är på ett år eller kortare, innebär svårigheter att planera verksamheten långsiktigt, att skapa kontinuitet i forskning och undervisning samt att bygga bra arbets- och forskningsmiljöer som kan utgöra en grund för kreativitet och produktivitet.<sup>9</sup> Arbetsplatser med många tidsbegränsat anställda har också visat sig ha större problem med dålig arbetsmiljö, stress och bristande tilltro till arbetsledning än arbetsplatser med en hög andel tillsvidareanställda.<sup>10</sup>

De osäkra anställningsförhållandena medför en risk att kompetenta personer lämnar akademien och går till bättre jobb utanför akademien. Sammantaget kan en negativ spiral uppstå vad gäller kvalitet och kompetensförsörjning på våra universitet och högskolor. De många tidsbegränsade anställningarna är därför vårt största kvalitetsproblem.

---

<sup>6</sup> Enligt en undersökning från Naturvetarna är knappt hälften av drygt 800 postdocs på Karolinska institutet finansierade med stipendium. *Naturvetare*, "Villkoren för KI:s postdocs måste bli bättre!" nr 4, s 13.

<sup>7</sup> Detta gäller till antalet. Om man hade räknat helårspersoner hade andelen varit lägre. Tyvärr finns ingen direkt jämförbar statistik mellan akademien och övrig arbetsmarknad att tillgå.

<sup>8</sup> SCB

<sup>9</sup> Se t ex Per Osbeck och Karin Warfinge, "Om tidsbegränsade anställningar vid Lunds universitet: En jämställdhetsfråga" SULF-Lund 2003, s 2.

<sup>10</sup> Josefin Boman, Stefan Carlén och Anton Strömbäck, "Utarbetad eller utbyttbar? Hur otrygga jobb påverkar arbetsmiljön i detaljhandeln", Handels 2012.



## Verksamhetens mål

Det fria sökandet efter ny kunskap och spridningen och utvecklandet av den kunskapen genom en forskningsanknuten högskoleutbildning utgör själva essensen av universitetens och högskolornas verksamhet.<sup>11</sup> Målet med forskning och högre utbildning är att skapa och sprida ny kunskap inom en rad områden som är grundläggande för samhällets kulturella, vetenskapliga och tekniska utveckling och i förlängningen för mänsklighetens överlevnad. Akademiker ska fungera som en kritisk kraft i samhället.<sup>12</sup>

I *Magna Charta Universitatis*, de europeiska universitetens rättighetsförklaring, som skrevs under av cirka 400 rektorer i Bologna 1988, står att: "Universiteten måste ge kommande generationer en sådan utbildning och kunskap som sätter dem i stånd att bidra till respekten för den betydelsefulla balansen i naturen och i livet självt."<sup>13</sup>

Målen, som är satta av universiteten själva, är högt ställda och medvetenheten om universitetens och högskolornas roll för framtida välbefinnande, kulturell och ekonomisk utveckling är hög.

Även regeringar världen över sätter forskning och högre utbildning högt på agendan och Sveriges regering säger i den senaste forskningspropositionen att anledningen till att Sverige är ett av världens ledande välfärdsländer är att Sverige mer än de flesta andra länder baserar sin ekonomi på kunskap. Fri forskning av hög kvalitet, säger regeringen, skapar förutsättningar för innovationer, produktivitet och näringslivets konkurrenskraft men bidrar också till att utveckla kulturella och demokratiska värden och ligger till grund för en högre utbildning av god kvalitet.<sup>14</sup>

Förutsättningen för att forskning och undervisning ska kunna leda till ny kunskap är akademisk frihet. Den som inte är tillsvidareanställd har svårare att våga säga vad man tycker och svårare att hävda kontroversiella idéer. En arbetsmiljöundersökning vid Lunds universitet visar exempelvis att mer än hälften av de anställda där inte våga säga vad de tycker.<sup>15</sup>

År 2012 var den totala kostnaden för verksamheten vid högskolor och universitet drygt 60 miljarder. Antalet helårsstudenter var cirka 300 000<sup>16</sup> och antal undervisande och forskande personal var närmare 28 000, omräknat till helårspersoner. Om man ser till antal anställda är högskolan den enskilt största statliga verksamheten i Sverige.<sup>17</sup> Forskning och högre utbildning har på några decennier gått från att vara en verksamhet för en liten elit till något som berör de allra flesta.

---

<sup>11</sup> Universitetens Magna Charta, företal

<sup>12</sup> Askling, Berit, *Expansion, självständighet, konkurrens – Vart är den högre utbildningen på väg*, Göteborgs universitet 2012

<sup>13</sup> Universitetens Magna Charta, företal, punkt 3.

<sup>14</sup> Regeringens proposition 2012/13:30 "Forskning och innovation"

<sup>15</sup> Universitetsläraren nr 10-11/2013, s 6.

<sup>16</sup> Statistisk analys, UKÄ, 2013/3.

<sup>17</sup> UKÄ årsrapport 2013, s 11.

## Varför finns det så många tidsbegränsade anställningar i akademien?

Vad är det som gör akademien så speciell att universitet och högskolor måste ha tre-fyra gånger så många tidsbegränsat anställda jämfört med andra akademikeryrken?

Ett svar är att det är som det är för att det var som det var. Det finns helt enkelt en vana av att ha många tidsbegränsat anställda, särskilt när det gäller forskare.

Ett annat svar är att en stor del av verksamheten, framförallt forskningen, är beroende av externa anslag. Under de senaste 30 åren har andelen externa anslag ökat successivt från en tredjedel till mer än hälften. De direkta anslagen används dessutom i allt högre utsträckning för att finansiera forskarutbildningen.<sup>18</sup> Det innebär att allt mer av den seniora forskningen görs på externa anslag. Externa forskningsanslag löper i många fall under en period av tre till fyra år och därför anser många lärosäten att det är alltför osäkert att tillsvidareanställa. Lärosätena tror att det är svårt att säga upp personal på svensk arbetsmarknad. Budgetprocesserna är i många fall oklara och lärosätena har svårt att klart redovisa hur basanslagen används.<sup>19</sup> Det finns en rädsla för att sitta fast med kostnader som man inte klarar av och vissa lärosäten väljer att inte ens budgetera för att man ska få några externa forskningsmedel. Jämfört med andra delar av ekonomin skulle det vara som att ha företag som inte räknade med att man skulle få in några order.

Det finns olika möjligheter för lärosäten att anställa tidsbegränsat. Förutom tidsbegränsad anställning enligt LAS, som innebär att personal kan anställas tidsbegränsat på allmän visstidsanställning, vikariat eller efter det att man fyllt 67 år, kan lärosäten använda sig av Högskoleförordning och kollektivavtal för att anställa lärare och forskare tidsbegränsat.

Allmän visstidsanställning och vikariat kan användas för anställningar som är kortare än två år under en femårsperiod. För högskolans lärare och forskare är utLASning ett känt begrepp som innebär att du tvingas avsluta din anställning innan arbetsgivaren måste tillsvidareanställa. Utöver LAS och vikariat finns i Högskoleförordningen en reglering som tillåter en tidsbegränsad meriteringsanställning på 4-6 år. Dessutom finns det i dagsläget ett kollektivavtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor som ger lärosäten möjlighet att anställa tidsbegränsat under högst två år.

I ett internationellt perspektiv ger möjligheten att stapla tidsbegränsade anställningar på varandra svenska arbetsgivare mycket stor flexibilitet. Det är också relativt lätt och billigt att säga upp personal på grund av arbetsbrist.<sup>20</sup> Enligt Långtidsutredningen är en sådan frihet ingen självklarhet i ett internationellt sammanhang.<sup>21</sup>

Sammantaget innebär det närmast oändliga möjligheter för lärosäten att kombinera olika former av tidsbegränsade anställningar. Ett tredje svar på frågan om varför akademien har så stort antal tidsbegränsade anställningar är helt enkelt: För att de kan.

<sup>18</sup> *SOU 2007:81, Resurser för kvalitet: Betänkande av Resursutredningen*, s 87.

<sup>19</sup> "Användningen av basanslagen för forskning och forskarutbildning", RIR 2011:21.

<sup>20</sup> Larsson Helena, Samuel Larsson, Eva Oscarsson och Lena Maier Söderberg, "LAS i förändring – ett kunskapsunderlag om anställningsskydd, kompetens och omställning" Saco 2013

<sup>21</sup> Långtidsutredningen, *SOU 2011:11*, s 116.

## Vilka konsekvenser har tidsbegränsade anställningar för kvaliteten i arbetet?

*Hur påverkar tidsbegränsad anställning människors förmåga att göra ett bra jobb?*

Finns det något samband mellan tidsbegränsad anställning och lägre kvalitet i verksamheten? Forskningen om vilka konsekvenser tidsbegränsad anställning har för individen är inte entydig, men flera studier visar på ett samband mellan tidsbegränsat anställning och dåligt mående, särskild när det gäller äldre arbetstagare.<sup>22</sup>

De flesta studier visar att tidsbegränsat anställda jämfört med tillsvidareanställda har ett lägre känslomässigt engagemang i den organisation man arbetar i, något som också kan hänga ihop med att man inte identifierar sig lika mycket med en organisation som man kanske kommer att lämna.<sup>23</sup>

Många tidsbegränsade anställningar efter varandra riskerar också att skapa en känsla av anställningsotrygghet som inverkar negativt både på individens hälsa och på kvaliteten i arbetet. En upplevd anställningsotrygghet är också vanligare bland tidsbegränsat anställda, särskilt bland äldre.<sup>24</sup>

Psykologisk forskning har visat att konsekvenserna av anställningsotrygghet, särskilt oron för att förlora jobbet, har en negativ påverkan på tillfredsställelsen i arbetet, känsla av tillhörighet och engagemang i arbetet. Det gäller särskilt om oron pågår under lång tid. Ibland kan själva oron för att förlora jobbet vara en större faktor till dåligt mående än händelsen i sig.<sup>25</sup>

En annan konsekvens av anställningsotrygghet är att de som har möjlighet helt enkelt byter jobb. Föga förvånande är det ofta de som är högst kvalificerade och mest attraktiva på arbetsmarknaden som lämnar först. Det är också de som är mest värdefulla för organisationen.<sup>26</sup> Det är berättigat att ställa frågan om vi riskerar en "brain drain" där de som är mest framgångsrika lämnar akademien för andra arbeten?

---

<sup>22</sup> Se ex Anna-Karin Weanerlund, Pekka Virtanen och Anne Hammarström, "Is temporary employment related to health status? Analysis of the Northern Swedish Cohort" i *Scandinavian Journal of Public Health*, 2011; 39, s 537. Se även Christoph Ehlert och Sandra Schaffner, "Health Effects of Temporary Jobs in Europe", *Ruhr Economic Papers # 295*, 2011, s 10, och Grand H.-L Cheng och Darius K.-S Chan, "Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review" i *Applied Psychology: An International Review*, 2008, 57 (2).

<sup>23</sup> Nele De Cuyper, Hans De Witte och Hetty Van Emmerik, "Temporary employment. Costs and benefits for (the careers of) employees and organizations", i *Career Development International*, Vol 16, no 2, 2011, s 104-113.

<sup>24</sup> Weanerlund mfl, s 537. Se även Ehlert mfl, s 10.

<sup>25</sup> Magnus Sverke, Johnny Hellgren och Katarina Näswall, "No security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences" i *Journal of Occupational Health Psychology*, 2002, Vol 7, No. 3, s 243f. Se även Grand H.-L Cheng och Darius K.-S Chan, "Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review" i *Applied Psychology: An International Review*, 2008, 57 (2).

<sup>26</sup> Sverke mfl, s 246.

### *Är tidsbegränsad anställning alltid negativt?*

Forskningen är som sagt inte entydig. Det finns också studier som visar att vissa former av tidsbegränsade anställningar inte alls har något negativ inverkan på välbefinnande. Det verkar som att de negativa konsekvenserna på hälsa och kreativitet hänger samman med graden av osäkerhet. Om den tidsbegränsade anställningen ses som en språngbräda med utsikter om en tillsvidareanställning hos samma arbetsgivare inom en snar framtid kan den istället fungera som en motivation utan negativ påverkan på prestation eller upplevd arbetsbelastning. Förväntningar om fortsatt anställning hos samma arbetsgivare är något som i sig ger positiva effekter, vare sig man är tidsbegränsat anställd eller tillsvidareanställd.<sup>27</sup>

Sammanfattningsvis kan man säga att många tidsbegränsade anställningar efter varandra med ovisshet om framtiden riskerar leda till lägre engagemang, sämre mående, och att kompetenta medarbetare ser sig om efter ett annat jobb. Det leder till en lägre produktivitet och sämre kvalitet. Tidsbegränsade anställningar som upplevs som en del i en karriärväg med tydliga krav och mål och förväntningar om tillsvidareanställning kan däremot ha en positiv påverkan på kreativitet och produktivitet.

## **Statistik**

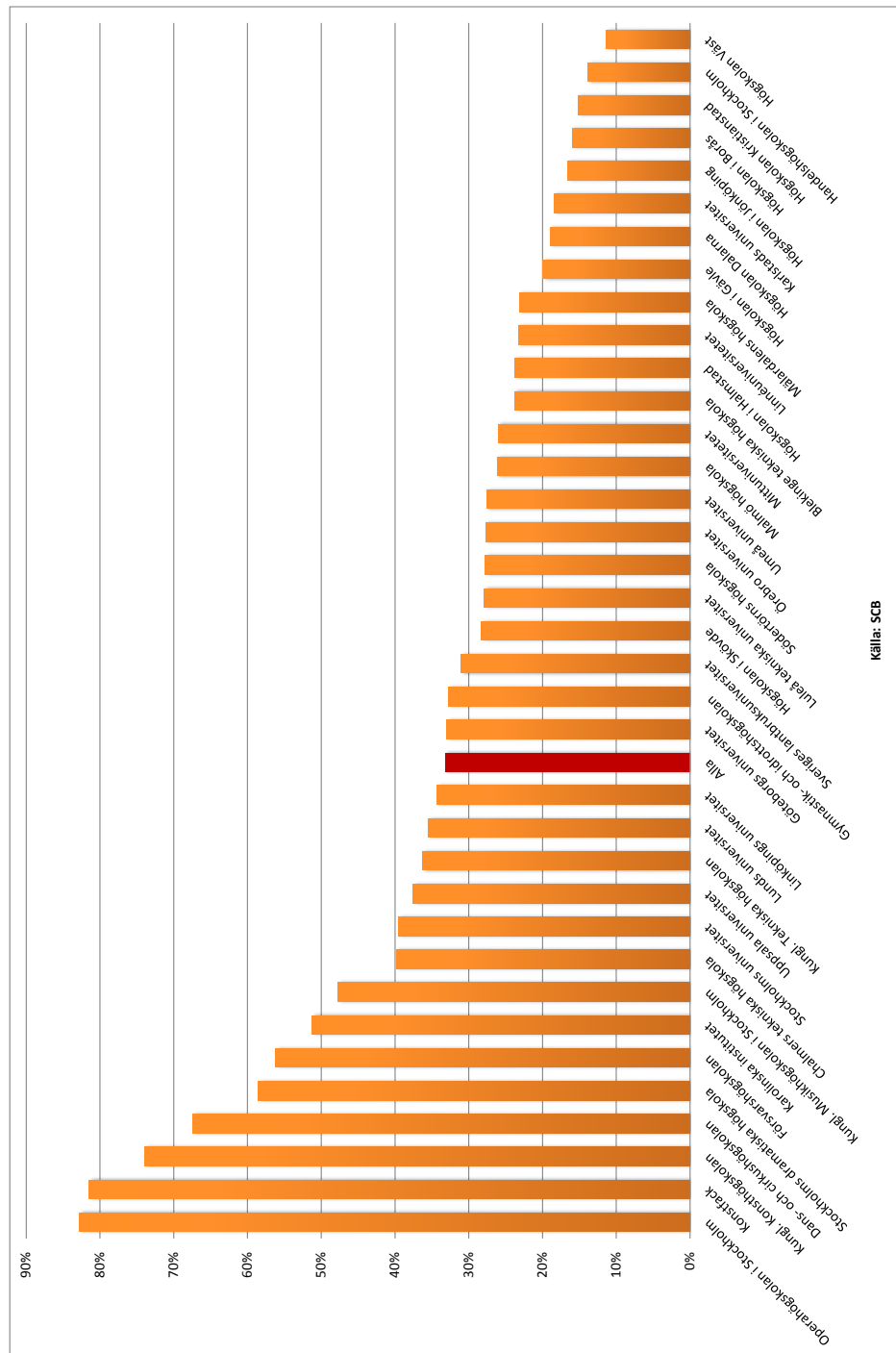
### **Hur fördelar sig andelen tidsbegränsat anställda mellan olika lärosäten, kön och anställningskategorier?**

#### *Lärosäten*

Andelen tidsbegränsat anställda varierar stort mellan enskilda lärosäten och mellan olika typer av lärosäten. Högst andel har de konstnärliga högskolorna, där Högskoleförordningen tillåter tidsbegränsade anställningar i högst tio år. De reglerna utnyttjas fullt ut. Allmänt sett ligger också stora, forskningstunga universitet högt på listan över de lärosäten som har högst andel tidsbegränsat anställda. Högskolorna har generellt sätt en lägre andel tidsbegränsat anställda, även om variationen mellan dem är hög.

---

<sup>27</sup> Nele De Cuyper, Hans De Witte och Hetty Van Emmerik, "Temporary employment. Costs and benefits for (the careers of) employees and organizations", i *Career Development International*, Vol 16, no 2, 2011, s 104-113.



Källa: SCB

Figur 1: Andel tidsbegränsat anställda bland forskande och undervisande personal 2012, exklusive doktorander.

### *Anställningskategori*

Andelen tidsbegränsat anställda varierar också stort efter anställningskategori. I gruppen meriteringsanställda, där postdoktorer, forskarassistenter och biträdande lektorer ryms, är i stort sett alla tidsbegränsat anställda. Detta är en grupp som under de senaste fem åren vuxit med 76 procent och utgör nu drygt 2900 helårspersoner.

Gruppen "annan forskande undervisande personal" är en stor grupp om nästan 6900 helårspersoner som på fem år vuxit med drygt 18 procent. I den gömmer sig en rad tjänstebenenämningar som t ex forskare, gästlärare, timlärare och forskningsassistenter. Mer än hälften av dem är tidsbegränsat anställda. Antalet adjunkter har minskat med drygt 8 procent men är fortfarande en stor grupp på 5700 helårspersoner, av vilka nästan en fjärdedel är tidsbegränsat anställda. Lektorerna är den största gruppen med drygt 7600 helårspersoner, av vilka 13 procent är tidsbegränsat anställda. Den har vuxit med drygt 20 procent. Professorerna är idag nästan 5000 helårspersoner och gruppen har vuxit med drygt 17 procent de senaste fem åren. Av professorerna är 7 procent tidsbegränsat anställda.<sup>28</sup>

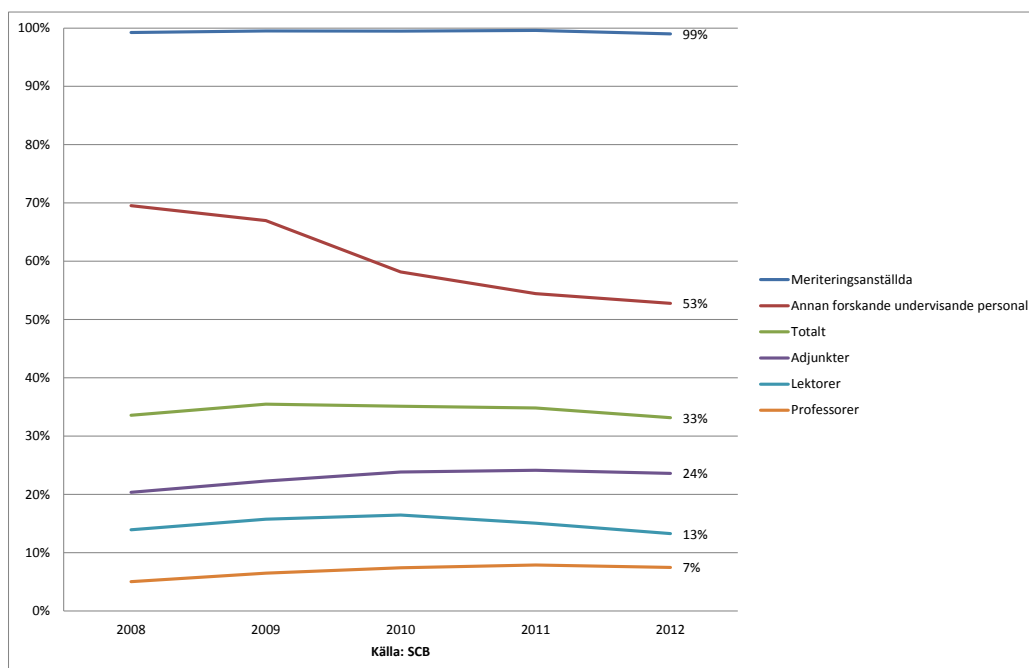
Antalet professorer, lektorer och meriteringsanställda har vuxit på bekostnad av antalet adjunkter. I gruppen "annan forskande och undervisande personal" har framförallt antalet disputerade ökat under det senaste året. Sammantaget innebär det att gruppen undervisande och forskande personal blivit allt mer välutbildad.<sup>29</sup>

#### **Meriteringsanställning**

I gruppen meriteringsanställda ingår postdoktorer som är tidsbegränsat anställda enligt kollektivavtal och tidsbegränsat anställda enligt äldre bestämmelser och enligt 12 §, Anställning för meritering, i Högskoleförordningen. Villkoren för de som är anställda med stöd av HF varierar mellan olika lärosäten, men det vanliga är att anställningen inte ger någon rätt till prövning för tillsvidareanställning. Endast 12 procent av de meriteringsanställda vid statliga universitet är biträdande lektorer med rätt till prövning för tillsvidareanställning. SULF har 2012 anmält Konungariket Sverige till EU för brott mot visstidsdirektivet efter det att regeringen återinförde en helt tidsbegränsad anställning i HF.  
Se [www.sulf.se/Om-SULF/Nyheter/Konungariket-Sverige/](http://www.sulf.se/Om-SULF/Nyheter/Konungariket-Sverige/)

<sup>28</sup> En professor, inbegripet gästprofessorer och eller adjungerad professor får inte t anställas tidsbegränsat enligt LAS. Tidsbegränsning för professorer kan endast ske med stöd av Högskoleförordningen 4 kap. 10-12 a §.

<sup>29</sup> UKÅ:s årsrapport, s 9.



**Figur 2: Andel tidsbegränsat anställda bland forskande och undervisande personal efter anställningskategori 2008-2012**

Som diagrammet ovan visar har andelen tidsbegränsat anställda totalt sett legat runt en tredjedel de senaste fem åren. Den förändring som skett är att fler adjunkter är tidsbegränsat anställda och en lägre andel av "annan forskande och undervisande personal" är tidsbegränsat anställda. Att den totala andelen inte sjunkit beror främst på att gruppen meriteringsanställda, det vill säga postdoktorer enligt kollektivavtal och tidsbegränsat anställda enligt kap.4 12 § i Högskoleförordningen, vuxit kraftigt i antal.

### Kön

Fler kvinnor än män är tidsbegränsat anställda. Utslaget på hela populationen är 31 procent av männen och 36 procent av kvinnorna tidsbegränsat anställda, men andelarna varierar stort mellan olika lärosäten. Störst könsskillnad bland de statliga universiteten har Karolinska institutet, där 58 procent av kvinnorna och 45 procent av männen har tidsbegränsad anställning, en skillnad på 13 procentenheter. Lunds universitet har också en stor könsskillnad, här skiljer det 11 procentenheter mellan kvinnor och män. Bland högskolorna ligger Malmö högskola högst med en könsskillnad på 13 procentenheter, 32 procent av kvinnorna och 19 procent av männen. Även Gävle högskola har en stor könsskillnad på 11 procentenheter.

Överlag går det inte att förklara könsskillnaden med att fler kvinnor skulle vara meriteringsanställda eller finnas i gruppen "annan forskande och undervisande personal", de två kategorier med flest tidsbegränsat anställda. 46 procent av de meriteringsanställda och 44 procent av "annan forskande..." är kvinnor. Däremot är kvinnor i stor minoritet, bara 24 procent, bland professorerna, där andelen tidsbegränsat anställda är som lägst.

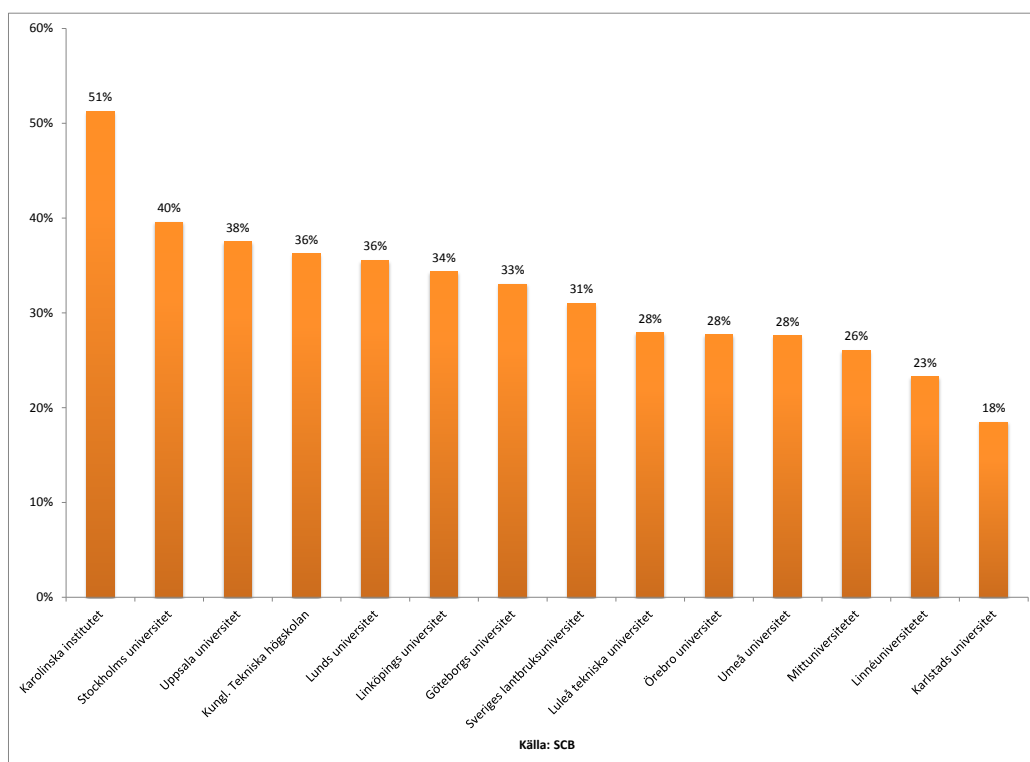
Den största förklaringen till könsskillnaden totalt sett är att så många män är tillsvidareanställda professorer. Om vi tar bort professorerna är 38,6 procent av kvinnorna och 38,3 procent av männen tidsbegränsat anställda. Könsskillnaden försvinner i stort sett helt.



När det gäller Karolinska institutet är en förklaring till den stora könsskillnaden att man förutom en hög andel manliga professorer också har en majoritet, 58 procent, kvinnor bland de meriteringsanställda, alla på tidsbegränsad anställning. Malmö högskola har en ovanligt hög andel kvinnliga professorer, 36 procent. Förklaringen till den höga könsskillnaden här ligger i att en stor majoritet av de meriteringsanställda, 78 procent, är kvinnor. Kvinnorna är också i majoritet bland "annan forskande och undervisande personal", och dessutom i högre utsträckning än männen tidsbegränsat anställda.

### Statliga universitet

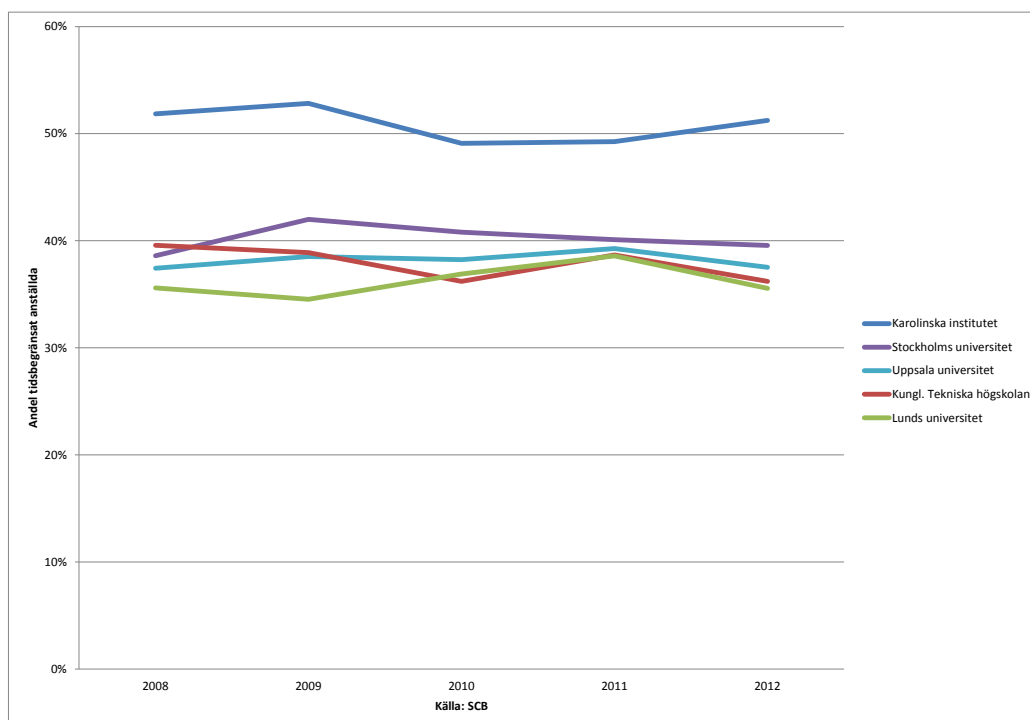
Bland forskande och undervisande personal utgör de anställda vid statliga universitet drygt tre fjärdedelar, eller drygt 21 000 helårspersoner. Av dem är ca 35 procent tidsbegränsat anställda. Andelen tidsbegränsat anställda varierar stort mellan olika universitet. Lägst ligger Karlstads universitet med 18 procent tidsbegränsat anställda och högst ligger Karolinska institutet med hela 51 procent tidsbegränsat anställda.



**Figur 3: Andel tidsbegränsat anställda bland forskande och undervisande personal vid statliga universitet**

De fem statliga universitet som har högst andel tidsbegränsat anställda bland den forskande och undervisande personalen är:

1. Karolinska institutet
2. Stockholms universitet
3. Uppsala universitet
4. Kungliga Tekniska högskolan
5. Lunds universitet



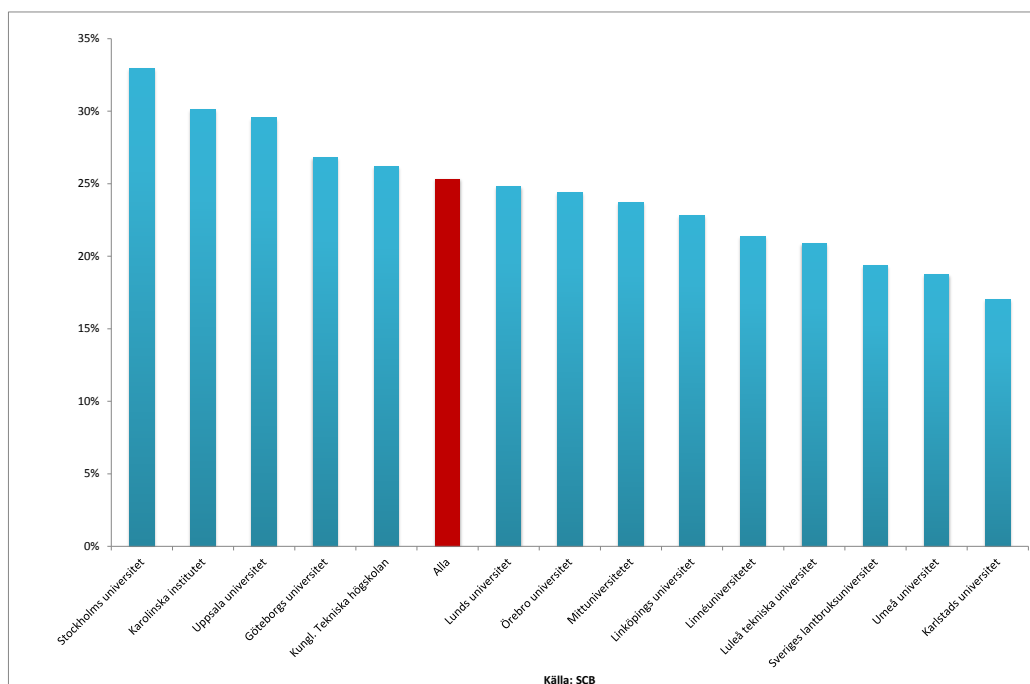
**Figur 4: De fem statliga universitet med högst andel tidsbegränsat anställda bland forskande och undervisande personal 2008-2012**

Siffrorna är tämligen konstanta över de senaste fem åren. Tillsammans får dessa fem lärosäten ca hälften av de direkta statliga anslagen för FoU.

#### *Meriteringsanställda*

Som vi har sett är i stort sett alla meriteringsanställda tidsbegränsat anställda. Det stora antalet meriteringsanställda är en delförklaring till att högskolesektorn har så många tidsbegränsat anställda. De meriteringsanställda utgör en knapp tredjedel av de tidsbegränsat anställda bland forskande och undervisande personal. 2700 av landets 2900 meriteringsanställda finns vid statliga universitet. Av dem är 57 procent postdoktorer, 31 procent forskarassistenter och 12 procent är biträdande lektorer.

Om vi räknar bort de meriteringsanställda ur statistiken kommer andelen tidsbegränsade anställningar ändå att ligga långt över den övriga arbetsmarknaden.

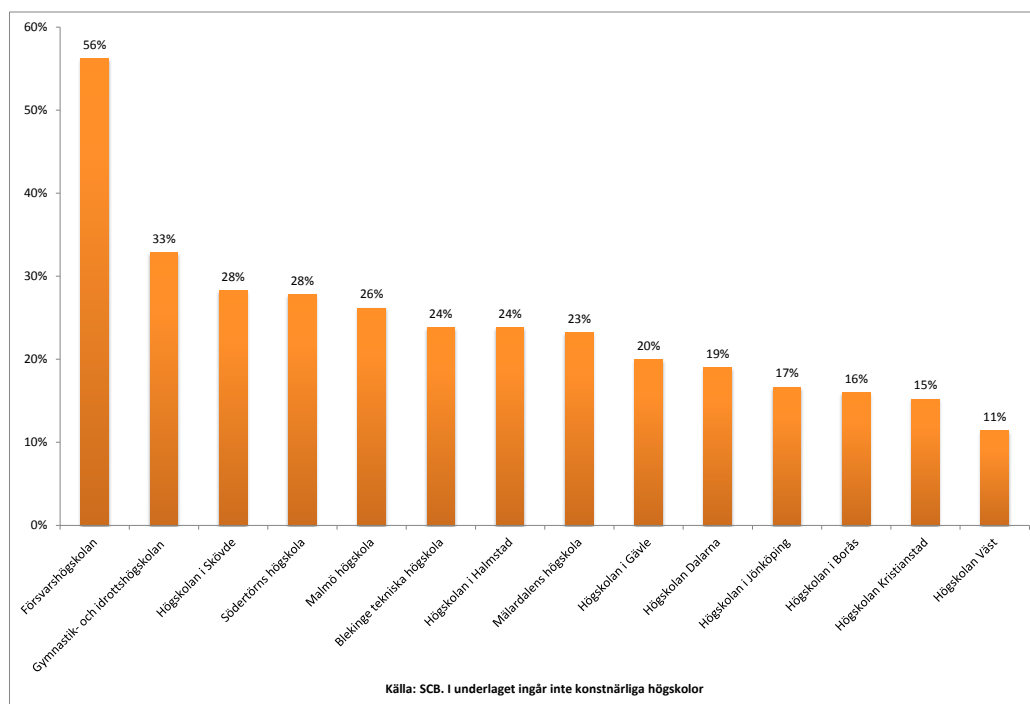


**Figur 5: Andel tidsbegränsat anställda bland forskande och undervisande personal på statliga universitet, exklusive doktorander och meriteringsanställda.**

Genomsnittet för andelen tidsbegränsat anställda vid statliga universitet sjunker då med tio procentenheter till 25 procent. Rangordningen förändras också så att Stockholms universitet går upp på förstaplatsen, med 33 procent tidsbegränsat anställda, meriteringsanställda (och doktorander) oräknade. Karolinska institutet och Uppsala universitet kommer inte långt efter med ca 30 procent tidsbegränsat anställda.

### Högskolor

På högskolorna arbetar cirka 17 procent av den undervisande och forskande personalen vid landets lärosäten. 23 procent av dem är tidsbegränsat anställda, vilket alltså är en betydligt lägre andel än vid universiteten. Högskolorna har också bara knappa 4 procent av de meriteringsanställda.



**Figur 6: Andel tidsbegränsat anställda bland forskande och undervisande personal på högskolor, inklusive meriteringsanställda.**

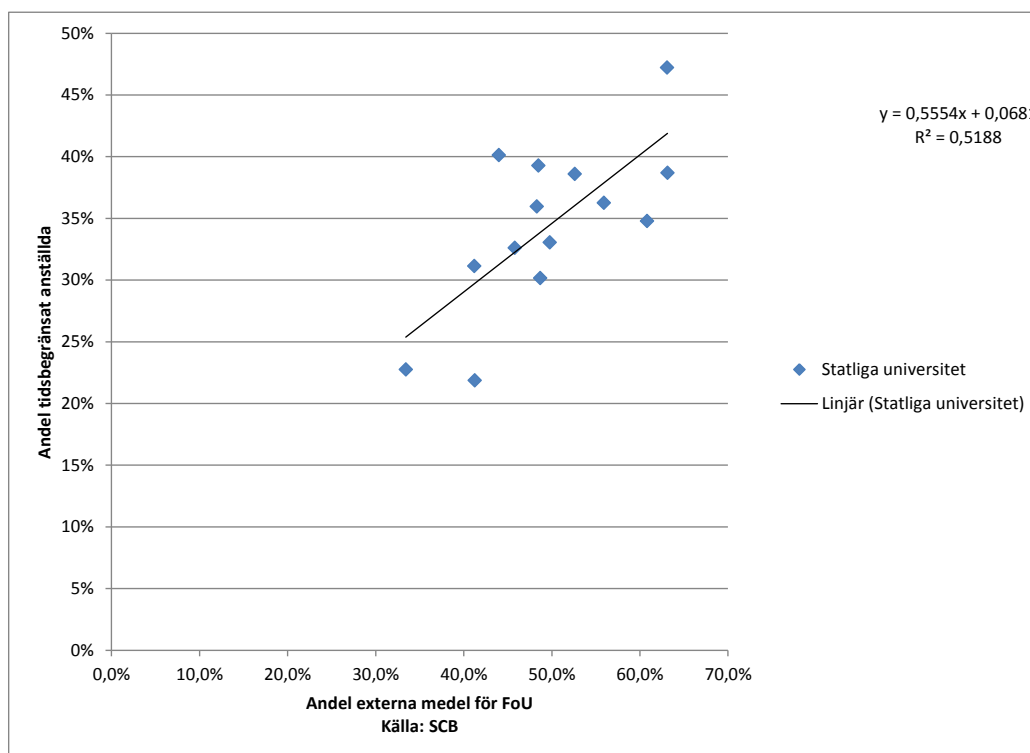
Variationen bland högskolorna är mindre, om man räknar bort Försvarshögskolan. Anledningen till den höga siffran för Försvarshögskolan är att ett stort antal av lärarna där är officerare som har en tillsvidareanställning inom försvarsmakten.

#### *Sambandet mellan andelen externa medel och andelen tidsbegränsat anställda*

En vanlig förklaring till att så många är tidsbegränsat anställda i högskolesektorn är att en stor andel medel för forskning måste sökas externt. Eftersom lärosätena bedömer externa forskningsmedel som osäkra anser man sig vara oförmögen att tillsvidareanställa.

Sett över samtliga lärosäten finns inget statistiskt samband mellan en hög andel externa medel för FoU och en hög andel tidsbegränsat anställda. Det finns det inte heller om vi tittar på bara högskolorna.

Bilden blir en annan om vi istället tittar på gruppen statliga universitet. De statliga universiteten får tillsammans 89 procent av de direkta statliga anslagen för FoU och de har 93 procent av de meriteringsanställda. Här finns ett statistiskt signifikant samband mellan en hög andel externa medel för FoU och en hög andel tidsbegränsat anställda. Figuren nedan visar att ungefär hälften av variationen i andelen tidsbegränsade anställningar kan förklaras med andel externa medel för FoU.



**Figur 7: Samband mellan andel externa medel för FoU och andel tidsbegränsade anställningar vid statliga universitet.**

## Avslutande diskussion

Syftet med den här rapporten har varit att visa hur den höga andelen tidsbegränsade anställningar i akademien slår mot den enskilda universitetsläraren/forskaren och hur det påverkar kvaliteten i verksamheten.

Genomgången har visat att en knapp tredjedel av de tidsbegränsade anställningarna på universitet och högskolor är meriteringsanställda, dvs postdoktorer och tidsbegränsat anställda enligt Högskoleförordningen. Villkoren för meriteringsanställda ser mycket olika ut, både mellan lärosäten och mellan typ av meriteringsanställning. Postdoktorer har en tvåårig kollektivavtalad tidsbegränsad anställning och de som är anställda enligt äldre bestämmelser eller 12 § HF är vanligen tidsbegränsat anställda på 4-6 år. En minoritet av anställda enligt Högskoleförordningen har rätt till prövning för tillsvidareanställning under eller efter periodens slut.

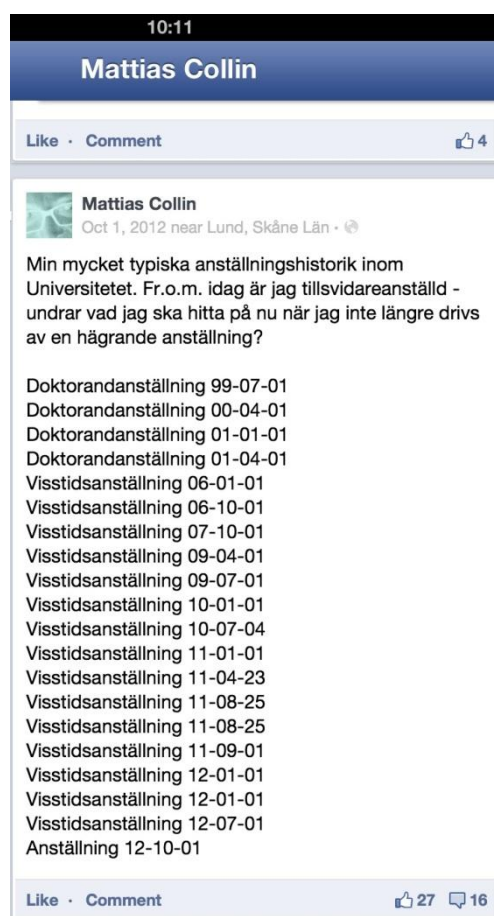
Begreppet meriteringsanställning låter bra, men i praktiken finns en stor risk att meriteringsanställningar fungerar på samma sätt som tidsbegränsningar enligt LAS. Staplade på varandra kan olika typer av tidsbegränsade anställningar, meriteringsanställningar i kombination med allmän visstidsanställning och vikariat, leda till att individer kan arbeta på lärosäten i decennier, utan att någonsin få en tillsvidareanställning.

Meriteringsanställningar är bra i de fall anställningen verkligen är en karriärväg, med tydliga krav och ett löfte om tillsvidareanställning om den anställde lever upp till i förväg satta kriterier. Det är skälet till att SULF har en generös hållning till andelen tidsbegränsat anställda i akademien. Vi har en förståelse för att det finns ett behov av

tidsbegränsade anställningar. Därför har vi undertecknat ett centralt kollektivavtal om postdoktorer, och vi har på enstaka lärosäten tecknat lokala kollektivavtal om meriteringsanställningar med rätt till prövning för tillsvidareanställning. Vi är beredda att acceptera högre andel tidsbegränsat anställda än vad som finns på den övriga arbetsmarknaden, förutsatt att det rör sig om postdoktorer eller anställningar för meritering som ger rätt till tillsvidareanställning för den som lever upp till kraven, men vi kan aldrig acceptera att våra medlemmar har en arbetssituation som präglas av ovisshet, otrygghet och omöjlighet att leva ett vanligt liv med arbete och privatliv i balans. År 2012 hade bara en försvinnande liten del av de meriteringsanställda rätt till prövning för tillsvidareanställning.<sup>30</sup>

Det är inte möjligt att utifrån den offentliga statistiken avgöra hur stor andel av meriteringsanställningarna som är bra anställningar som leder till kreativitet, hög produktivitet och hög kvalitet i verksamheten. Om vi skulle uppskatta att 70 procent, det vill säga postdoktorer enligt kollektivavtal och biträdande lektorer, fungerar tillfredsställande, skulle det innebära att vi kan undanta cirka 2000 helårspersoner från statistiken. Det lämnar oss med drygt 7000 helårspersoner, eller 26 procent tidsbegränsat anställda. Eftersom andelen tidsbegränsat anställda över 25 år på hela arbetsmarknaden är ungefär 10 procent ligger akademien ändå 16 procentenheter över andra yrken. För att komma i nivå med andra yrken, plus de meriteringsanställda, skulle andelen tidsbegränsade anställningar behöva halveras. Det betyder att landets lärosäten har en lång, lång väg att gå, och än så länge finns inga tecken på förbättring.

När det gäller lärosätenas intäkter för FoU har de direkta statsanslagen successivt minskat under de senaste decennierna från två tredjedelar till att utgöra mindre än hälften, 46 procent. Som rapporten har visat finns det ett samband mellan en hög andel externa medel och många tidsbegränsat anställda som delvis kan förklara den höga andelen tidsbegränsade anställningar vid de statliga universiteten, även om det kan tyckas vara en dålig ursäkt. Vilket företag, eller vilken organisation, har en framförhållning på



**Figur 8: Statusuppdatering på Facebook av Docent Mattias Collin, avdelningen för infektionsmedicin vid Lunds universitet**

<sup>30</sup> I skrivande stund har Arbetsgivarverket sagt upp Trygghetsavtalet. Det kan komma att leda till stora konsekvenser och ökad otrygghet både för de som finns i gruppen meriteringsanställda, och för övriga tidsbegränsat anställda.

flera år när det gäller orderingång eller finansiering? Om andra kan driva väl fungerande verksamheter med tillsvidareanställd personal borde det rimligtvis också vara möjligt för landets lärosäten.

Nyskapande forskning och undervisning kräver en hög grad av akademisk frihet. Akademisk frihet kräver trygghet och att anställda vågar säga vad de tycker. Det ökade beroendet av externa resurser och de många osäkra anställningarna innebär att den akademiska friheten är hotad.

Den forskningsgenomgång som gjorts i den här rapporten visar att det är berättigat att oroa sig för hur högskolans kvalitet påverkas av anställningsformen. Det är inga överraskande, men viktiga, resultat att människor mår dåligt av upprepade korta anställningar, utan möjlighet att planera framåt, vare sig i arbetet eller privat. Det är också föga förvånade att engagemanget i arbetet och identifikationen med organisationen minskar när du inte vet hur länge du kommer att arbeta kvar. Det är svårt att bidra fullt ut till en verksamhet som man inte riktigt är del av. Ingen förvånas heller över att det är de som har den högsta kompetensen, störst värde för organisationen och störst möjligheter på en alternativ arbetsmarknad som i högre utsträckning kommer att lämna akademien för att gå till säkrare och mer välbetalda jobb i andra sektorer. Att inte det oroar landets lärosäten mer är svårt att begripa.

Förutom risken för kvalitetsbrister i forskning och undervisning orsakar många och/eller långa tidsbegränsade anställningar sociala komplikationer för den forskande och undervisande personalen vid lärosätena. Det är svårare att få lån, köpa eller hyra bostad eller vara föräldraledig.

Det är naturligtvis orimligt att anställningsförhållandena för universitetslärare och forskare vid universitet och högskolor ska vara jämförbara med de yrken som kräver ringa eller ingen utbildning alls.

## Förslag till åtgärder

- Halvera andelen tidsbegränsade anställningar för forskande och undervisande personal. Regeringen bör sätta upp mål för varje lärosäte för hur andelen tidsbegränsat anställda i olika kategorier av personal ska kunna minska, på liknande sätt som för andelen kvinnliga professorer.
- Inför meriteringsanställningar värda namnet för alla disputerade universitetslärare på alla universitet och på alla högskolor. De ska förhandlas lokalt och ge rätt till prövning för tillsvidareanställning enligt i förväg uppställda, kända kriterier.
- Öka andelen direkta anslag av lärosätenas intäkter för FoU till minst 60 procent.
- Kvalitetsutvärderingar av både forskning och utbildning måste innehålla en analys av personalens förutsättningar att göra ett bra jobb, inbegripet anställningsform.
- Varje lärosäte måste utbilda chefer i hur svensk arbetsmarknad fungerar, så att rädslan för att tillsvidareanställda minskar.
- Fackföreningar och arbetsgivare måste tillsammans underlätta tillsvidareanställningar genom att genomföra övertalighetsprocesser på ett snabbt och korrekt sätt.



- Lärosäten måste arbeta strategiskt för att öka andelen tillsvidareanställda kvinnliga professorer. Det skulle leda till en mer jämställd professorskår, men också minska könsskillnaderna i andelen tidsbegränsat anställda.

## Referenslista

Asking, Berit, *Expansion, självständighet, konkurrens – Vart är den högre utbildningen på väg*, Göteborgs universitet 2012

Boman, Josefin, Stefan Carlén och Anton Strömbäck, "Utarbetad eller utbytbar? Hur otrygga jobb påverkar arbetsmiljön i detaljhandeln", Handels 2012.

De Cuyper, Nele, Hans De Witte och Hetty Van Emmerik, "Temporary employment. Costs and benefits for (the careers of) employees and organizations", I *Career Development International*, Vol 16, no 2, 2011.

De Cuyper, Nele, Jeroen de Jong, Hans De Witte, Kerstin Isaksson, Thomas Rigotti och René Schalk, "Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model", i *International Journal of Management Reviews*, volume 10, issue 1 , 2008.

Ehlert, Christoph och Sandra Schaffner, "Health Effects of Temporary Jobs in Europe", *Ruhr Economic Papers # 295*, 2011, s 10, och Grand H.-L Cheng och Darius K.-S Chan, "Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review" i *Applied Psychology: An International Review*, 2008, 57 (2).

Grand H.-L Cheng och Darius K.-S Chan, "Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review" i *Applied Psychology: An International Review*, 2008, 57 (2).  
*Naturvetare*, "Villkoren för KI:s postdocs måste bli bättre!" nr 4.

Larsson Helena, Samuel Larsson, Eva Oscarsson och Lena Maier Söderberg, "LAS i förändring – ett kunskapsunderlag om anställningsskydd, kompetens och omställning" Saco 2013

Osbeck, Per och Karin Warfinge, "Om tidsbegränsade anställningar vid Lunds universitet: En jämställdhetsfråga" SULF-Lund 2003.

Regeringens proposition 2012/13:30 "Forskning och innovation".

Riksrevisionen 2011:2,1"Användningen av basanslagen för forskning och forskarutbildning".

SCB, Arbetskraftsundersökningarna (AKU)

SOU 2011:11, Långtidsutredningen.

SOU 2007:81, Resurser för kvalitet: Betänkande av Resursutredningen.

SUHF, Universitetens Magna Charta, företal

Sverke, Magnus, Johnny Hellgren och Katarina Näswall, "No security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences" i *Journal of Occupational Health Psychology*, 2002, Vol 7, No. 3.

UKÄ årsrapport 2013.

UKÄ Statistisk analys, 2013/3.

Universitetsläraren nr 10-11/2013

Weanerlund, Anna-Karin, Pekka Virtanen och Anne Hammarström, "Is temporary employment related to health status? Analysis of the Northern Swedish Cohort" i *Scandinavian Journal of Public Health*, 2011; 39, s 537.



**Sveriges universitetsläraförbund** / Box 1227 / 111 82 Stockholm  
tel: 08-505 836 00/fax: 08-505 836 01/e-post: [kansli@sulf.se](mailto:kansli@sulf.se)