



SIFFRORNA SOM SAKNAS:

SULF:s skuggrapport om tidsbegränsade
anställningar i akademien 2014

/Sveriges universitetslärarförbund

SIFFRORNA SOM SAKNAS

SULF:s skuggrapport om tidsbegränsade anställningar i akademien 2014

Utgiven av Sveriges universitetslärarförbund 2014

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 - Tills problemet är löst	s. 4
Problemet	s. 6
Bakgrund	s. 8
Vilka är det vi pratar om?	s. 9
Figur 1: Forskande och undervisande personal, helårspersoner 2013	
Figur 2: Tidsbegränsade anställningar efter anställningskategori, helårspersoner 2008-2013	
Visstidanställningar per lärosäte	s. 11
Figur 3: Andel tidsbegränsat anställda bland forskande och undervisande personal 2013, helårspersoner exklusive doktorander	
Svarta listan 2013	s. 13
Svarta listan - statliga universitet	s. 14
Karriär eller återvändsgränd?	s. 16
Figur 5: Meriteringsanställda 2013 uppdelat på kategorierna postdoktor, forskarassistent och biträdande lektor	
Figur 6: Andel meriteringsanställda på statliga lärosäten	
Figur 7: antal meriteringsanställda på statliga universitet 2013	
Lösningen	s. 21
Dags för handling	s. 22



FÖRORD

Tills problemet är löst

Jag hade inte kunnat drömma om det genomslag den rapport som SULF publicerade inför Almedalen 2013 skulle få. Det nya grepp som vi tog då var att välja att redovisa SCB:s statistik över andelen tidsbegränsat anställda i akademien uppdelat per lärosäte. Även om de övergripande siffrorna, att en tredjedel av universitetslärare och forskare var visstidsanställda, var kända sedan tidigare, visade det sig att inte ens lärosätena själva visste om hur höga andelar de hade. Det kan tyckas underligt eftersom SCB alltid skickar ut listor till varje lärosäte för kontroll innan publicering, men hur som helst nådde den informationen inte ut till vare sig rektorer eller anställda.

Jag anser att det är självklart att statistik över tidsbegränsat anställda på lärosätesnivå ska finnas öppet tillgänglig. Om inte ens lärosätena själva känner till vilka siffror de har kan de inte göra en korrekt bedömning av problemets omfattning, och SULF som fackförbund får svårare att påverka politiker och lärosäten till att skapa en högskola med bra arbetsvillkor för den forskande och undervisande personalen.

Den statistik som redovisas här kommer direkt från Statistiska centralbyrån (SCB), men kan inte hittas på vare sig deras eller Universitetskanslersämbetets (UKÄ) hemsida. För att få tillgång till statistiken per lärosäte har SULF varit tvungen att köpa siffrorna. Vi anser att denna statistik borde vara självklar i UKÄ:s årsrapport och tillgänglig gratis för allmänheten. Därför kommer SULF att publicera statistiken på vår hemsida så att var och en kan gå in och se hur det ser ut på varje lärosäte. Vi kommer att fortsätta publicera data varje år tills problemet är löst.



Mats Ericson
Ordförande i Sveriges universitetslärarförbund



Problemet

Dagens högskolelandskap karaktäriseras för den forskande och undervisande personalen av osäkra anställningar, jakt på pengar till sina egna löner och en brist på tydliga karriärvägar för unga forskare. Nästan en tredjedel av den undervisande och forskande personalen är tidsbegränsat anställd. Bara var tionde av de som forskar och undervisar på universitet och högskolor är anställda på en meriteringsanställning. Av denna tiondel har bara en tiondel rätt till prövning för en tillsvidareanställning om de lever upp till i förväg kända, högt uppställda krav. Det är heller inte alla forskare som ens har en anställning. Den som lever på stipendiepengar har ingen social trygghet alls.

En anledning till de osäkra anställningsförhållandena är att lärosätenas direkta statsanslag för forskning successivt minskat under de senaste decennierna från två tredjedelar till mindre än hälften. Det finns vid de stora universiteten ett tydligt samband mellan en hög andel externa medel och en hög andel tidsbegränsade anställningar och många lärosäten anger detta som orsak till att inte tillsvidareanställa.

Att skapa forskning och undervisning av hög kvalitet kräver högt kvalificerad personal. Det kräver också att de högst kvalificerade ska vilja stanna. De osäkra anställningsförhållandena på landets lärosäten medför en risk att de mest kompetenta personerna lämnar akademien för att gå till bättre jobb utanför akademien.

I ett sådant klimat blir den akademiska friheten för enskilda forskare lidande eftersom akademisk frihet kräver att anställda vågar säga vad de tycker utan att riskera sin anställning. Arbetsmiljön blir lidande eftersom arbetsplatser med osäkra anställningar har mer problem med dålig arbetsmiljö, stress och bristande tilltro till ledningen. Mobiliteten blir lidande eftersom människor tvingas att hålla sig i närheten av dem de redan känner för att få undervisningstimmar eller vara med i en forskningsansökan. I slutändan leder det till att kvaliteten blir lidande. De osäkra anställningsförhållandena inom akademien riskerar att leda till sämre kvalitet inom både utbildning och forskning.



Bakgrund

På ett seminarium i Almedalen 2013 presenterade SULF rapporten ”Herregud! Det verkar som att det värsta som kan hända ett lärosäte är att man råkar tillsvidareanställa någon...- om tidsbegränsade anställningar och kvalitet i akademien”. I rapporten redovisades andelen tidsbegränsat anställda per lärosäte, sambandet mellan andelen externa medel för forskning och andelen tidsbegränsat anställda, samt hur forskningen beskriver konsekvenserna av många och långa tidsbegränsade anställningar både för den enskilde och den verksamhet hen arbetar i. Rapporten visade att en tredjedel av den forskande och undervisande personalen, exklusive doktorander, var tidsbegränsat anställd under 2012. Högst andelar hade de konstnärliga högskolorna där reglerna för anställning ser delvis annorlunda ut än för övriga lärosäten. Högt på listan över lärosäten med hög andel tidsbegränsat anställda låg också stora, forskningstunga universitet. Generellt hade högskolorna lägre andel tidsbegränsat anställda, även om variationen var hög¹.

Syftet med både förra årets och denna rapport är att kartlägga andelen tidsbegränsat anställda per lärosäte och ta fram data som kan ligga till grund för en diskussion om vilka konsekvenser osäkra anställningar har för kvaliteten i både utbildning och forskning och naturligtvis för universitetslärares och forskares arbetsvillkor. Anledningen till att vi väljer att publicera siffror för varje lärosäte är att det är lärosätena som anställer personal och således lärosätena som måste göra något åt problemen.

För tillförlitligheten i grunddata ansvarar SCB. Deras uppgifter för statliga lärosäten bygger på data inhämtad via lönestatistiken för oktober månad, eller för vissa enskilda lärosäten på uppgifter direkt från lärosätet. Innan publicering skickar SCB ut en kontrolltabell till varje lärosäte så att de har möjlighet att rätta om något skulle ha blivit fel. SULF har inte ändrat i data eller de kategoriseringar som SCB har gjort.

Interaktiv statistik och SCB:s grunddata

För dig som vill fördjupa dig i statistik för ett särskilt lärosäte har vi skapat en interaktiv statistik på www.sulf.se/siffrornasomsaknas

På samma ställe hittar du SCB:s grunddata.

1. Den som vill läsa rapporten från 2013 hittar den på www.sulf.se/herregud.

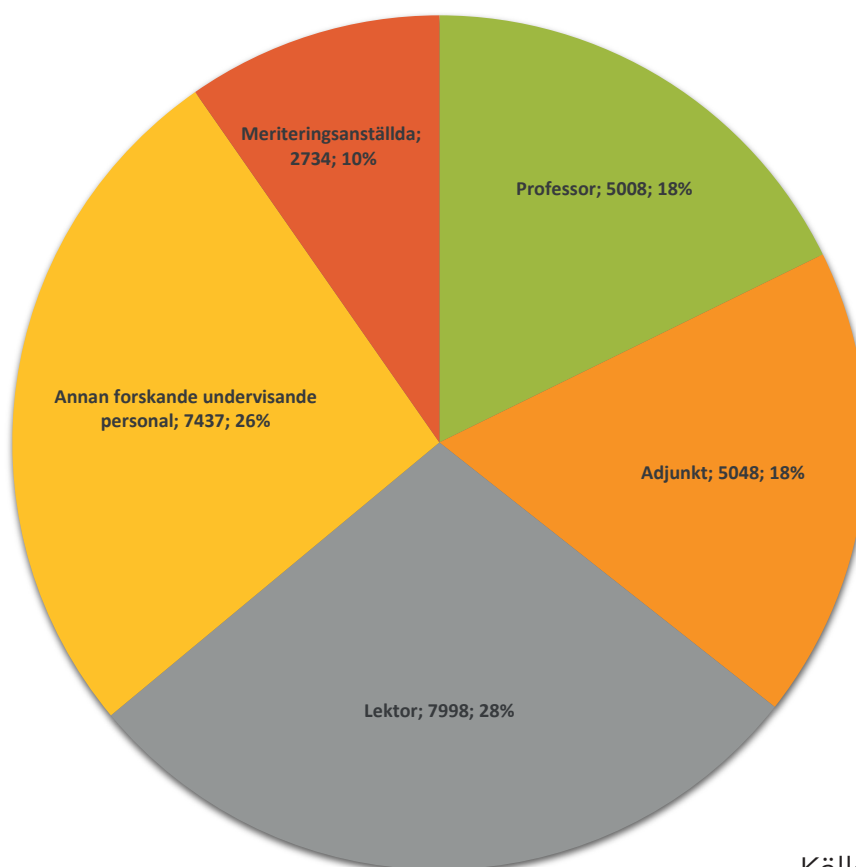
Vilka är det vi pratar om?

Statistiken i den här rapporten behandlar forskande och undervisande personal på landets lärosäten. Alla värden är av SCB omräknade till helårspersoner. Eftersom en del visstidsanställda universitetslärare och forskare arbetar deltid ligger siffrorna över andel tidsbegränsade anställningar i underkant. Skulle vi räkna huvuden skulle andelarna vara högre.

I statistiken ingår inte doktorander, som i stort sett alltid är tidsbegränsat anställda, eller stipendiater, som inte är anställda alls.

De anställningskategorier som ingår i den här rapporten är i fallande storleksordning lektorer, annan forskande och undervisande personal, adjunkter, professorer och meriteringsanställda. De fördelar sig enligt figur 1.

Figur 1: Forskande och undervisande personal, helårspersoner 2013

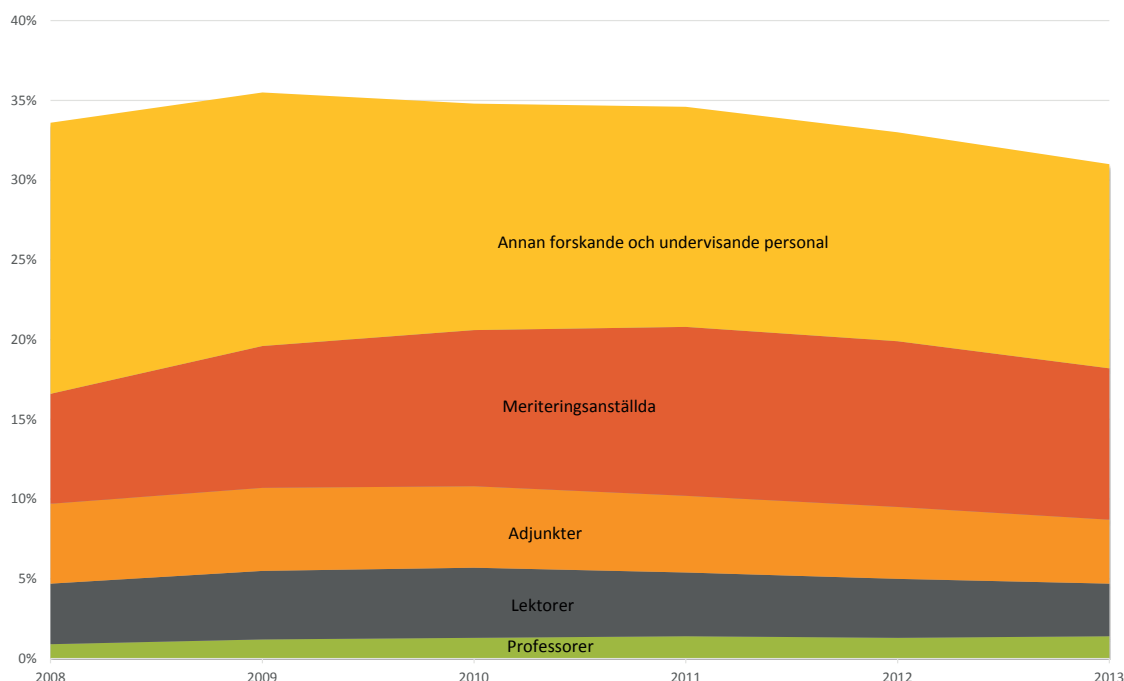


Källa SCB

Kategoriseringarna är gjorda av SCB. I den näst största gruppen ”annan forskande och undervisande personal” återfinns till exempel forskare, gästlärare, timplärare och forskningsassistenter. Gruppen meriteringsanställda består av de tre kategorierna postdoktorer, forskarassistenter och biträdande lektorer.

Andelen tidsbegränsat anställda varierar stort mellan anställningskategorierna, från de meriteringsanställda som i stort sett alltid är tidsbegränsat anställda till professorerna där mer än 9 av 10 är tillsvidareanställda.

Figur 2: Tidsbegränsade anställningar efter anställningskategori, helårspersoner 2008-2013



Källa SCB

Andelen tidsbegränsade anställningar har minskat något mellan 2012 och 2013 och det går även att se en svagt positiv trend över tid. År 2013 var 31 procent av den forskande och undervisande personalen tidsbegränsat anställd, vilket är en minskning med två procentenheter. Uppdelat på kön var 29 procent av männen och 34 procent av kvinnorna tidsbegränsat anställda. Könsskillnaden är lika stor som året innan och beror till stor del på att det finns många tillsvidareanställda manliga professorer.

Av de olika anställningskategorierna har den största förbättringen skett i gruppen ”annan forskande och undervisande personal” där andelen tidsbegränsat anställda minskat med fyra procentenheter.

Visstidsanställningar per lärosäte

Högst andelar har, liksom förra året, de konstnärliga lärosätena, vilket förklaras med att Högskoleförordningen tillåter längre tid av tidsbegränsade anställningar än för övriga lärosäten, i högst tio år.² Försvarshögskolan ligger också högt med 58 procent tidsbegränsat anställda. Det kan förklaras med att många av lärarna där är officerare som har tillsvidareanställningar inom försvaret.

De statliga universiteten har generellt sett höga andelar tidsbegränsat anställda. Variationen är dock stor med Karolinska institutet i topp med 49 procent tidsbegränsat anställa och Karlstads universitet lägst med 17 procent tidsbegränsat anställda. I förra årets rapport visade vi att det finns ett samband mellan en hög andel externa medel för forskning och en hög andel tidsbegränsade anställningar.³ Det kan delvis förklara de stora forskningstunga statliga universitetens höga siffror.

Jämfört med 2012 har flera av de statliga universiteten minskat andelen tidsbegränsat anställda med en eller ett par procentenheter. Det universitet som sticker ut mest är Stockholms universitet som minskat andelen tidsbegränsat anställda med sju procentenheter, från 40 procent till 33 procent. Stockholms universitet är också det lärosäte som mest aktivt tagit problemen på allvar.

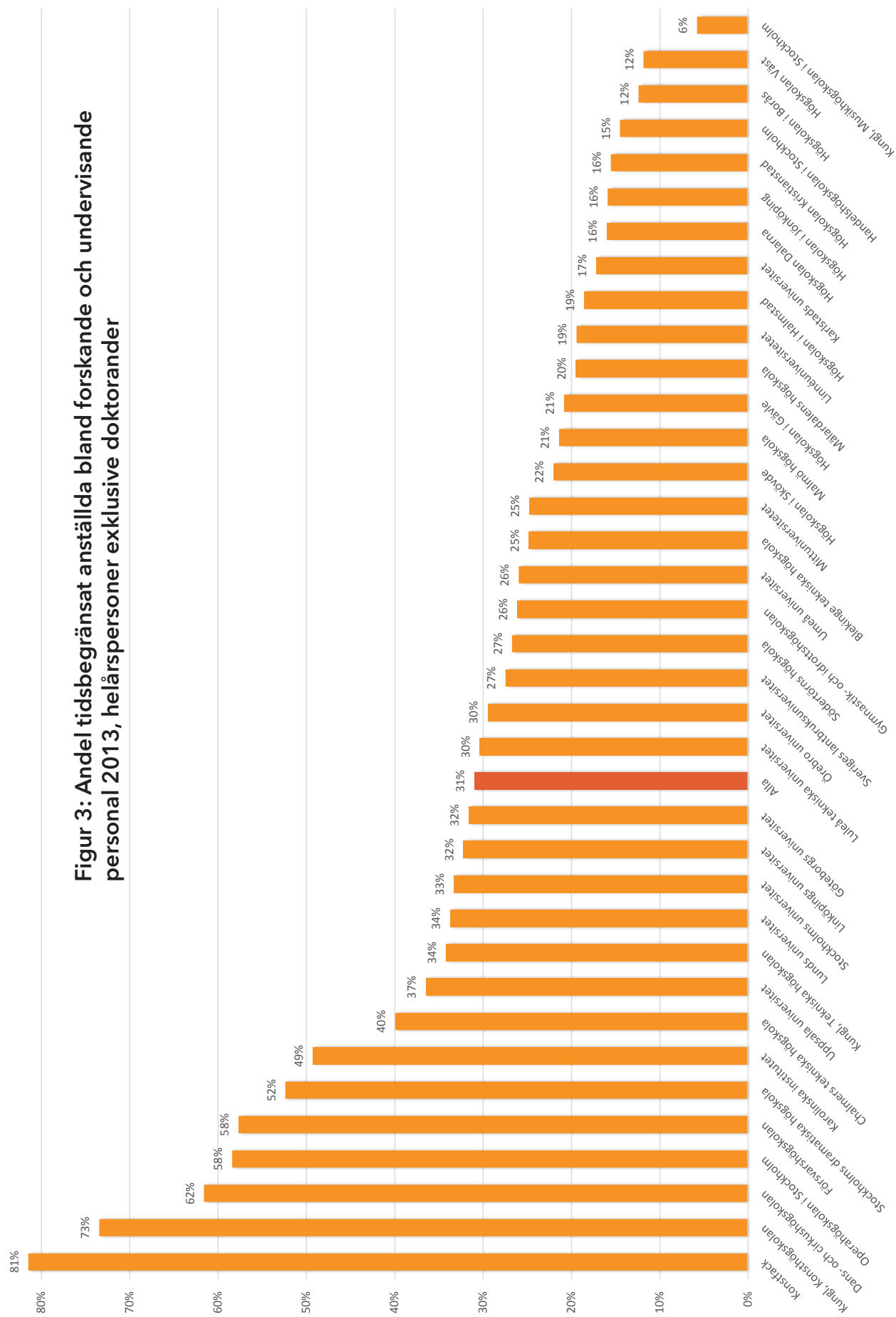
Universitetet har gjort en egen utredning som bland annat visar på stora skillnader mellan olika institutioner. Utredningen visar också att det finns institutioner där det råder en konstant brist på lärare medan andra institutioner väljer att visstidsanställa forskare trots att de har projektmedel som räcker mer än två år.⁴

2. Siffrorna för Kungl. Musikhögskolan 2013 är osäkra. Det har påtalats för SCB och kan bero på fel i grunddata.

3. För en mer grundlig diskussion kring detta samband, se sulf.se/herregud

4. "Utredning om tidsbegränsade anställningar vid Stockholms universitet" Dnr SU FV-1.9-2813-13, 2014-12-28. Se också "Åtgärds paket ska minska tidsbegränsade anställningar", *Universitetsläraren* 6/2014.

Figur 3: Andel tidsbegränsat anställda bland forskande och undervisande personal 2013, helårspersoner exklusive doktorander



Källa SCB

Svarta listan 2013



Plats nr 1 (1)

(2012 51%) **2013 49%**

Karolinska institutet

Ingen större förändring sedan 2008 och heller inga tecken på att lärosätets ledning betraktar detta som ett problem.



Plats nr 2 (3)

(2012 38%) **2013 37%**

Uppsala universitet

Ingen förändring över tid. Lärosätet har dock gjort en egen utredning om antalet visstidsanställda.



Plats nr 3 (4)

(2012 36%) **2013 34%**

Kungliga Tekniska Högskolan

En svagt positiv förändring över tid. Lärosätet har skapat ett karriärsystem och har en hög andel biträdande lektorer.



Plats nr 4 (5)

(2012 36%) **2013 34%**

Lunds universitet

Ingen större förändring över tid. Lärosätets ledning har uttryckt att den höga andelen visstider är ett problem.



Plats nr 5 (2)

(2012 40%) **2013 33%**

Stockholms universitet

En förbättring med sju procentenheter sedan 2012. Lärosätet har gjort en egen utredning och en åtgärdsplan.

Källa SCB

Svarta listan - statliga universitet

Liksom förra året väljer vi att lägga särskilt fokus på de statliga universiteten eftersom det är där majoriteten av den forskande och undervisande personalen, mer än tre fjärdedelar, finns. De har också nästan 90 procent av de statliga anslagen för forskning och mer än 90 procent av de meriteringsanställda enligt SCB:s kategorisering.

Listan toppas liksom förra året av Karolinska institutet, där ungefär hälften av den forskande och undervisande personalen är tidsbegränsat anställd. Det har dock skett en liten minskning sedan 2012. Karolinska institutet skiljer ut sig från övriga lärosäten genom att ha en hög andel meriteringsanställda och en låg andel lektorer. Uppsala universitet, Kungliga tekniska högskolan och Lunds universitet har alla gjort små förbättringar sedan förra mätningen men ändå klättrat en placering på listan. Det beror på att Stockholms universitet, som 2012 hade 40 procent tidsbegränsat anställda har glidit ner till femteplatsen genom att minska andelen tidsbegränsat anställda till 33 procent. Speciellt för Stockholm universitet är att man har en hög andel visstidsanställda lektorer, och det är också här som det skett en förbättring från 24 procent 2012 till 20 procent 2013.

Staten som arbetsgivare har generellt sett en högre andel visstidsanställda än andra sektorer, och allra värst är situationen på lärosätena. Det är uppenbart att statliga lärosäten utnyttjar alla möjligheter att kombinera olika typer av visstider. Det hör inte till ovanligheterna att universitetslärare och forskare är tidsbegränsat anställda i ett par decennier. Genom att publicera en värstinglista över de statliga universiteten vill SULF uppmanna till debatt om statens roll som arbetsgivare.

För detaljer, se den interaktiva statistiken på www.sulf.se/siffrornasomsaknas



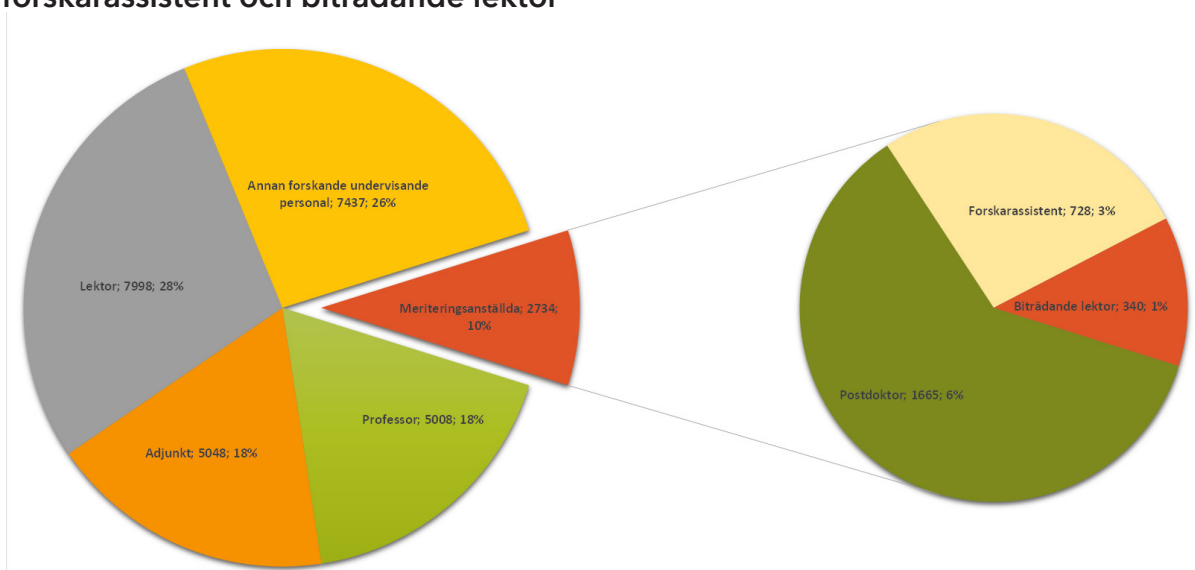
Karriär eller återvändsgränd?

En vanlig kommentar till den höga andelen tidsbegränsat anställda bland universitetslärare och forskare är att universiteten behöver ha meriteringsanställningar och att dessa är tidsbegränsade. I augusti 2012 återreglerades meriteringsanställningarna i Högskoleförordningen och det är sedan dess återigen tillåtet för lärosätena att anställa tidsbegränsat i fyra till sex år med syftet att forskaren ska meritera sig. I SCB:s statistik definieras meriteringsanställda brett och inkluderar postdoktorer, forskarassistenter och biträdande lektorer. Postdoktor och forskarassistent är tidsbegränsade anställningar helt utan löfte om fortsättning och biträdande lektor är i normalfallet en tidsbegränsad anställning som ger rätt till prövning för tillsvidareanställning.

SULF anser att varje meriteringsanställning ska ge rätt till prövning för tillsvidareanställning. Den som lever upp till i förväg ställda krav ska också veta att hen får en tillsvidareanställning vid slutet av provperioden.

De meriteringsanställda i den vida bemärkelsen utgör knappt 10 procent av den forskande och undervisande personalen. Tittar vi bara på de biträdande lektorerna blir andelen försvinnande låg. Bara en procent av den forskande och undervisande personalen är meriteringsanställda med rätt till prövning för tillsvidareanställning.

Figur 5: Meriteringsanställda 2013 uppdelat på kategorierna postdoktor, forskarassistent och biträdande lektor



Källa SCB

Andelen meriteringsanställda är generellt sett låg. Karolinska institutet har högst andel meriteringsanställda med 33 procent, det är dock ingen av dem som har rätt till prövning för tillsvidareanställning. Det innebär att anställningen i praktiken riskerar att bli en återvändsgränd istället för en karriärväg för den enskilda forskaren.

Meriteringsanställningar?

I gruppen meriteringsanställda ingår postdoktorer, forskarassistenter och biträdande lektorer. Biträdande lektorer är de enda som har rätt till prövning för tillsvidareanställning.

Postdoktor

Tvåårig tidsbegränsad anställning efter doktorexamen utan rätt till prövning för tillsvidareanställning. Regleras i kollektivavtal.

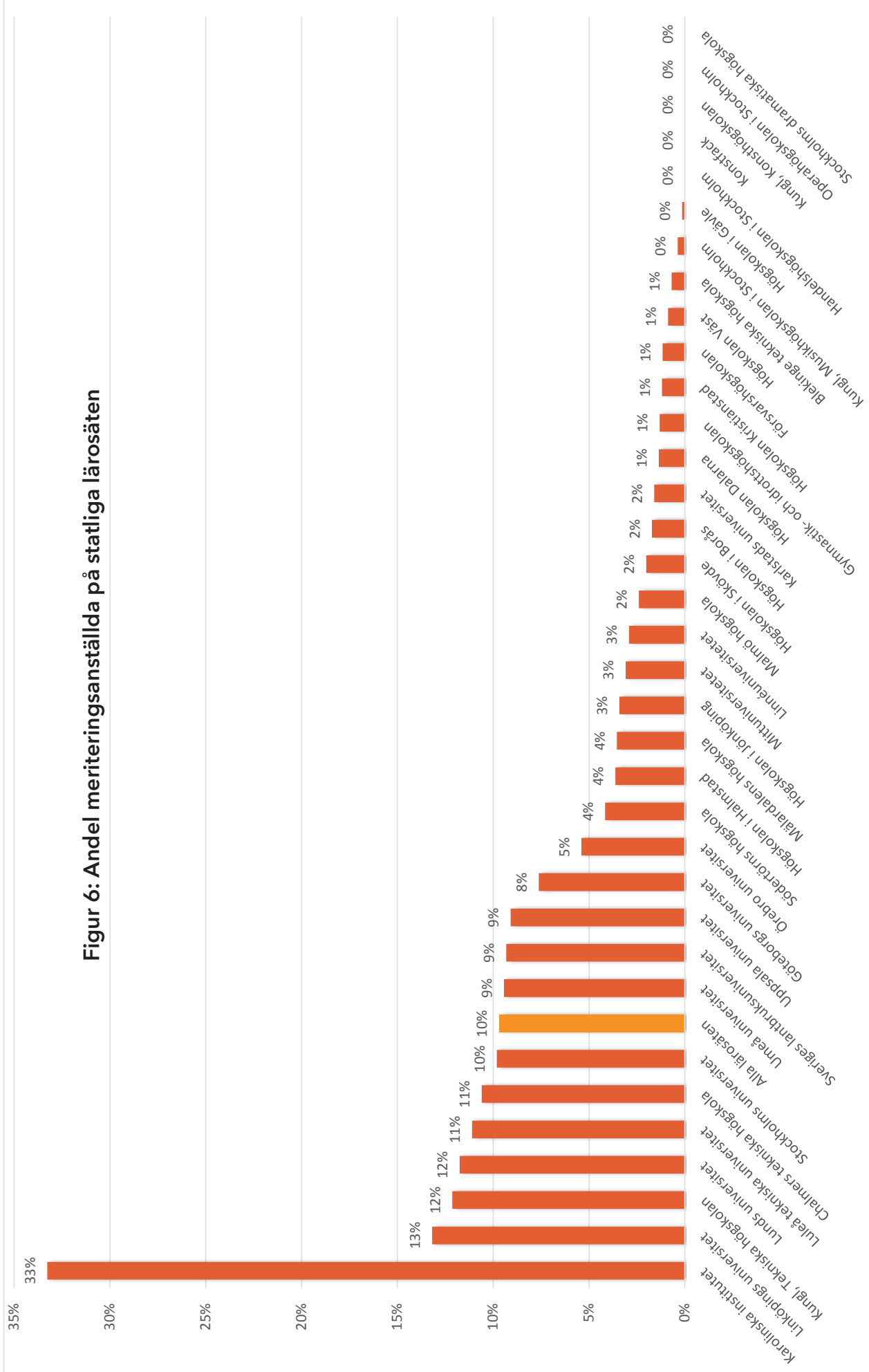
Forskarassistent

Fyraårig tidsbegränsad anställning utan rätt till prövning för tillsvidareanställning. Regleras i Högskoleförordning 4 kap 12 a §.

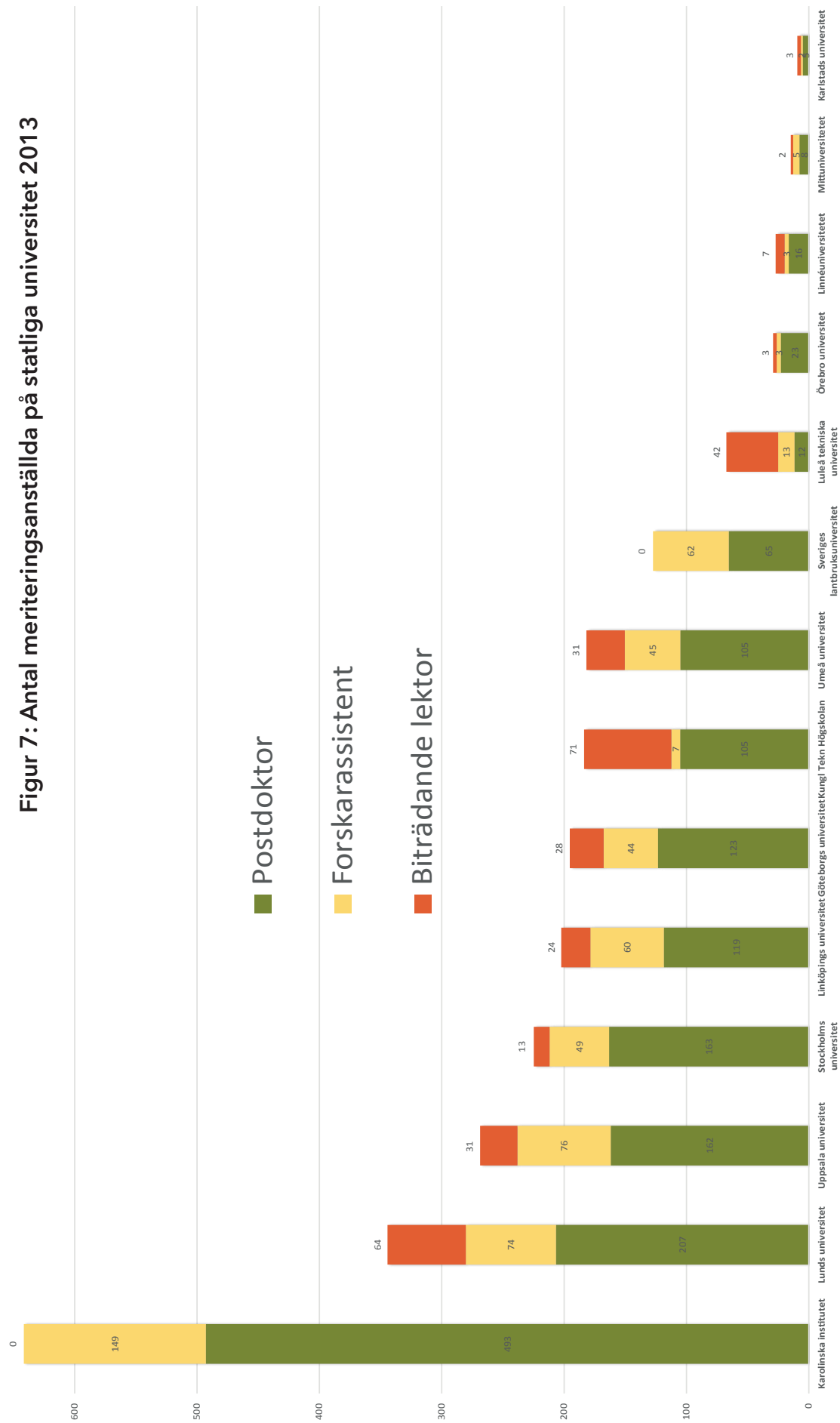
Biträdande lektor

Fyraårig tidsbegränsad anställning med rätt till prövning för tillsvidareanställning. Regleras i högskoleförordning 4 kap 12 a §.

Figur 6: Andel meriteringsanställda på statliga lärosäten



Figur 7: Antal meriteringsanställda på statliga universitet 2013



Källa SCB

För tydlighetens skull finns det anledning att titta på det faktiska antalet helårspersoner som i SCB:s statistik definieras som meriteringsanställda. I bilden på sidan 19 redovisas antalet meriteringsanställda på de statliga universiteten. Det är också här en överväldigande majoritet av de meriteringsanställda, 92 procent, finns. I den gruppen ingår alltså postdoktorer, forskarassistenter och biträdande lektorer. De fördelar sig enligt figur 7.

Av diagrammet framgår tydligt att de biträdande lektorerna, det vill säga de enda meriteringsanställda vars anställning inte leder in i en återvändsgränd, är försvinnande få. I hela landet var de 340 helårspersoner 2013, vilket är en minskning sedan 2012 då de var 353 helårspersoner. Bara 12 procent av SCB:s kategori meriteringsanställda var biträdande lektorer med rätt till prövning för tillsvidareanställning. Den största gruppen är postdoktorerna som 2013 var 1665 helårspersoner eller 61 procent av de meriteringsanställda. Forskarassistenterna var 728 helårspersoner och utgjorde därmed 27 procent av gruppen.

Går vi in och tittar på varje lärosäte blir siffrorna än mer talande. På Karolinska Institutet fanns i oktober 2013 inte en enda biträdande lektor. Stockholms universitet, som är ett stort lärosäte med ca 2000 forskare och lärare, hade 13 stycken, och Uppsala universitet 31 biträdande lektorer.



Lösningen

- andelen tidsbegränsade anställningar för forskande och undervisande personal måste minimeras och anställningsformen bara användas när det är starkt motiverat.
- andelen direkta statsanslag av lärosätenas intäkter för forskning måste ökas till minst 60 procent. Det möjliggör långsiktighet i verksamheten.
- det måste finnas meriteringsanställningar som inte är återvändsgränder, utan verkliga karriärvägar, på alla universitet och högskolor. Anställningarna ska ge rätt till prövning för tillsvidareanställning enligt i förväg uppställda, kända kriterier.
- tillräckligt många personer måste anställas på dessa meriteringsanställningar för att Sverige ska kunna upprätthålla en livskraftig framtida forskning och högre utbildning.

Dags för handling

När SULF målar upp den här problembeskrivningen är det många, både politiker från båda blocken och lärosätesrepresentanter, som håller med oss. Det verkar finnas en bred enighet om problemet. I regeringens budget för 2014 fanns en hänvisning till vår Almedalsrapport från 2013, flera lärosäten har gjort egna kartläggningar och den 28 april 2014 hölls en interpellationsdebatt i riksdagen som utmynnade i ett tydligt löfte från utbildningsministern om att ändra i Högskoleförordningen så att alla meriteringsanställningar ska ge rätt till prövning för tillsvidareanställning. Om förordningen ändras är det en stor seger, men det finns ändå skäl att vänta med att ropa hej.

Det har under lång tid varit möjligt för lärosätena att inrätta meriteringsanställningar som ger rätt till prövning för tillsvidareanställning och flera stora lärosäten har också formulerat sina anställningsordningar så att Högskoleförordningens meriteringsanställning motsvarar biträdande lektor. På papperet ser det bra ut.

Problemet är att anställningarna inte befolkas. Istället för att skapa långsiktiga anställningar och karriärvägar värda namnet väljer lärosätena att anställa både lärare och forskare på korta kontrakt. Gruppen ”annan forskande och undervisande personal” är högskolans näst största anställningskategori och hälften av dem är tidsbegränsat anställda.

Det vilar ett stort ansvar både på regeringen och på lärosätena för att inte forskar- och universitetsläraryrket ska drabbas av samma rekryteringsproblem som skett till läraryrket i ungdomsskolan. Därför måste staplingar av visstidsanställningar förhindras, stipendier som ersättning för arbete förbjudas, meriteringsanställningar ge rätt till prövning för tillsvidareanställning och andelen direkta statliga anslag för forskning ökas. Goda arbetsvillkor är en förutsättning för akademisk frihet och för att forskar- och universitetsläraryrket ska attrahera kompetenta personer som har mycket annat att välja på.

För att komma tillrätta med den höga andelen tidsbegränsade anställningar och bristen på karriärvägar krävs kraftfulla åtgärder. Det räcker inte att vara överens om problemet.

