

# Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden

*Betänkande av Forskarkarriärutredningen*

*Stockholm 2016*



---

STATENS OFFENTLIGA  
UTREDNINGAR

---

**SOU 2016:29**

SOU och Ds kan köpas från Wolters Kluwers kundservice.  
Beställningsadress: Wolters Kluwers kundservice, 106 47 Stockholm  
Ordertelefon: 08-598 191 90  
E-post: [kundservice@wolterskluwer.se](mailto:kundservice@wolterskluwer.se)  
Webbplats: [wolterskluwer.se/offentligapublikationer](http://wolterskluwer.se/offentligapublikationer)

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Wolters Kluwer Sverige AB  
på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

*Svara på remiss – hur och varför*

*Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).*

En kort handledning för dem som ska svara på remiss.

Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på [regeringen.se/remisser](http://regeringen.se/remisser)

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet

Omslag: Elanders Sverige AB

Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2016

ISBN 978-91-38-24431-9

ISSN 0375-250X

# Till ministern för högre utbildning och forskning Helene Hellmark Knutsson

Genom beslut den 25 juni 2015 bemyndigade regeringen ministern för högre utbildning och forskning att utse en särskild utredare med uppdrag att se över hur villkoren kan förbättras för kvinnor och män som är doktorander, hur meriteringsanställningen i högskoleförordningen kan förändras i syfte att skapa en attraktiv forskarkarriär, hur användningen av på varandra följande tidsbegränsade anställningar under lång tid i högskolan kan motverkas, och hur mobiliteten kan öka i fråga om män och kvinnor som är doktorander samt män och kvinnor som tillhör den forskande och undervisande personalen (dir. 2015:74). Syftet är att säkra återväxten av framstående unga forskare i Sverige. Som särskild utredare förordnades förvaltningschefen vid Vetenskapsrådet Ann Fust. Som sekreterare i utredningen anställdes fr.o.m. den 17 augusti 2015 ämnesrådet Bente Björk och biträdande kanslichef Magnus Ödman samt fr.o.m. den 1 november 2015 senior advisor Carl Jacobsson. Bente Björk har varit huvudsekreterare och anställd på 100 procent, Magnus Ödman har varit anställd på 50 procent och Carl Jacobsson har varit anställd på 20 procent fr.o.m. den 1 november fram till den 12 januari 2016 då han anställdes på 50 procent.

Som experter i utredningen förordnades från och med den 28 oktober 2015 departementssekreterare Anna Beijmo (Utbildningsdepartementet), utredare German Bender (TCO), handläggare Carl Durling (Arbetsgivarverket), kansliråd Helle Ellehöj (Arbetsmarknadsdepartementet), ämnesråd Mats Johnsson (Utbildningsdepartementet), utredare Emelie Lilliefeldt (Saco), kansliråd Susanne Mattson (Socialdepartementet), dåvarande rektor Karin Röding (Mälardalens högskola), rektor Torbjörn von Schantz (Lunds universitet), depar-

tementssekreterare Helena Strigård (Finansdepartementet) och ämnesråd Ann-Charlotte Wallin (Utbildningsdepartementet). Den 4 november 2015 förordnades professor Mia Rönnmär (Lunds universitet) och lektor/ordförande Ulrica Lundström (Luleå tekniska universitet/SFS Doktorandkommitté) som experter i utredningen. German Bender entledigades fr.o.m. den 15 december 2015. I hans ställe förordnades fr.o.m. samma dag utredare Kristina Lovén Seldén (TCO) som expert. Karin Röding tillträdde som statssekreterare åt ministern för högre utbildning och forskning, Helene Hellmark Knutsson, den 18 januari 2016 och har därefter entledigats.

Utredningen (U 2015:05) har antagit namnet Forskarkarriärutredningen. Härmed överlämnas Forskarkarriärutredningens betänkande *Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden* (SOU 2016:29). Uppdraget är därmed slutfört.

Stockholm den 31 mars 2016

Ann Fust

/Bente Björk  
Carl Jacobsson  
Magnus Ödman

# Innehåll

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>13</b>
<b>Summary .....</b>	<b>25</b>
<b>1 Författningsförslag.....</b>	<b>39</b>
1.1 Förslag till lag om ändring av socialförsäkringsbalken .....	39
1.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1976:1046) om överlämnande av förvaltningsuppgifter inom Utbildningsdepartementets verksamhetsområde .....	42
1.3 Förslag till lag om ändring av lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift.....	43
1.4 Förslag till lag om ändring av inkomstskattelagen (1999:1229).....	45
1.5 Förslag till lag om ändring av studiestödslagen (1999:1395).....	46
1.6 Förslag till lag om ändring av diskrimineringslagen (2008:567).....	48
1.7 Förslag till lag om ändring av offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).....	50
1.8 Förslag till förordning om ändring i högskoleförordningen (1993:100) .....	53
1.9 Förslag till förordning om upphävande av förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander.....	62

<b>2</b>	<b>Uppdrag, utgångspunkter och arbetssätt .....</b>	<b>63</b>
2.1	Uppdraget .....	64
2.2	Utgångspunkter för en forskarkarriär för framtiden .....	64
2.3	Utredningsarbetet .....	66
2.4	Avgränsningar.....	71
2.5	Betänkandets disposition .....	73
<b>3</b>	<b>Anställningar vid statliga universitet och högskolor .....</b>	<b>75</b>
3.1	Allmänt om anställningar vid myndigheter .....	75
3.2	Visstidsdirektivet.....	77
3.2.1	Bakgrund om visstidsdirektivet.....	78
3.2.2	EU-domstolens tolkning av direktivet .....	79
3.3	Anställningsskyddslagen.....	84
3.4	Anställningar enligt högskolelag och högskoleförordning.....	86
3.5	Tidsbegränsade anställningar enligt kollektivavtal .....	91
<b>4</b>	<b>Trygga villkor för doktorander .....</b>	<b>93</b>
4.1	Inledning .....	93
4.1.1	Antal aktiva doktorander.....	94
4.1.2	Studiefinansieringen.....	96
4.1.3	Antalet doktorsexamina .....	99
4.1.4	Doktorandnybörjare.....	101
4.1.5	Utländska doktorander.....	103
4.1.6	Doktorander inom det konstnärliga området .....	104
4.1.7	Prognos för antalet nyrekryteringar jämfört med antalet examinerade i forskarutbildningen ..	104
4.2	Tillträde till utbildning på forskarnivå .....	105
4.3	Doktoranders studiefinansiering.....	106
4.3.1	Kort historik om doktorandanställning, utbildningsbidrag och stipendier.....	107
4.3.2	Anställning som doktorand.....	110

4.3.3	Utbildningsbidrag.....	110
4.3.4	Stipendier .....	112
4.4	Doktoranders studiesociala villkor .....	114
4.4.1	Sammanfattning.....	114
4.4.2	Inkomst.....	116
4.4.3	Semester .....	117
4.4.4	Socialförsäkringen (sjukförsäkring, föräldraförsäkring och allmän ålderspension) .....	118
4.4.5	Sjukförsäkring.....	120
4.4.6	Föräldraledighet och föräldrapenning.....	124
4.4.7	Pension.....	129
4.4.8	Arbetslöshetsförsäkring.....	131
4.4.9	Studiesociala villkor för doktorander från EU/EES och tredjeland.....	135
4.4.10	Försäkring för doktorander med stipendier .....	137
4.5	Utredningens lärosätessenkät om stipendiefinansierade doktorander .....	137
4.6	Bättre villkor för doktorander – utredningens förslag och överväganden.....	140
4.6.1	Utbildningsbidraget tas bort .....	140
4.6.2	Doktorander med stipendier .....	144
4.6.3	Postdoktorer.....	152
4.6.4	Vissa justeringar när det gäller Kammarkollegiets försäkring.....	153
4.6.5	Rekommendationer kapitel 4.....	154
<b>5</b>	<b>Karriärstrukturen vid svenska universitet och högskolor – en historik .....</b>	<b>155</b>
5.1	Vägen till två karriärsystem.....	155
5.2	Dagens system tar form.....	160
5.3	Särskilda forskarkarriärer? .....	164
5.4	Slutsatser.....	166

<b>6</b>	<b>En förändrad meriteringsanställning för en attraktiv forskarkarriär .....</b>	<b>169</b>
6.1	Inledning .....	170
6.1.1	Antal undervisande och forskande personal i högskolan.....	171
6.1.2	Andelen kvinnor.....	173
6.2	Anställning för meritering .....	175
6.2.1	Nu gällande bestämmelser.....	175
6.2.2	Kort historik om meriteringsanställningar.....	175
6.3	Kartläggning och analys av tillämpningen av bestämmelserna om meriteringsanställning.....	179
6.3.1	Användningen av meriteringsanställningen.....	180
6.3.2	Likheter och skillnader i tillämpningen av meriteringsanställningen.....	185
6.3.3	Goda exempel när det gäller meriteringsanställningen.....	191
6.4	En attraktiv meriteringsanställning – utredningens förslag och överväganden.....	197
6.4.1	Finansiering av och dimensionering för meriteringsanställningar .....	197
6.4.2	Meriteringsanställning i en nationellt erkänd karriärväg .....	201
6.4.3	En ny anställning som biträdande lektor införs..	202
6.4.4	Nationella mål för ett ökat antal meriteringsanställningar .....	214
6.4.5	Rekommendationer kapitel 6 .....	217
<b>7</b>	<b>Visstidsanställningar i högskolan .....</b>	<b>219</b>
7.1	Allmänt om visstidsanställningar i högskolan .....	219
7.2	Den undervisande och forskande personalens anställningar och anställningshistorik.....	221
7.2.1	Andelen visstidsanställda bland högskolans undervisande och forskande personal.....	222
7.2.2	Andelen visstidsanställda med stöd av anställningsskyddslagen, högskoleförordningen respektive kollektivavtal .....	227



7.2.3	Personalens anställningshistorik och förekomst av på varandra följande visstidsanställningar .....	229
7.2.4	Hur länge är undervisande och forskande personal visstidsanställd .....	232
7.3	Åtgärder för att minska visstidsanställningar och stapling av visstidsanställningar i högskolan – utredningens förslag och överväganden .....	240
7.3.1	En modell för uppföljning av visstidsanställningar .....	248
<b>8</b>	<b>Ökad mobilitet .....</b>	<b>251</b>
8.1	Inledning .....	251
8.1.1	Vad är mobilitet? .....	251
8.1.2	Varför mobilitet och hur mycket? .....	253
8.2	Utresande internationell rörlighet inom anställningen 2015 – en enkätundersökning utförd av UKÄ/SCB .....	254
8.2.1	Syfte .....	254
8.2.2	Metod .....	254
8.2.3	Redovisningsgrupper .....	254
8.2.4	Rörligheten totalt .....	256
8.2.5	Personalkategorier .....	258
8.2.6	Forskningsämnesområden .....	264
8.2.7	Stratum för urvalet och antal respondenter .....	267
8.3	Nationell mobilitet bland doktorsexaminerad personal samt inresande internationell mobilitet – sammanfattning av en rapport från Vetenskapsrådet .....	269
8.3.1	Inledning .....	269
8.3.2	Skillnader i mobilitet mellan ämnesområden, anställningskategorier och lärosätetstyper .....	271
8.4	Långvarig eller permanent nationell mobilitet samt inresande internationell mobilitet med byte av arbetsgivare .....	275
8.4.1	Indikatorer på rörlighet .....	276
8.4.2	Rörlighetsmönster .....	280
8.5	Utredningens förslag och överväganden .....	282
8.5.1	Förslag på modell för uppföljning .....	284

<b>9</b>	<b>Ekonomiska och andra konsekvenser .....</b>	<b>289</b>
9.1	Ikraftträdande och övergångsbestämmelser .....	289
9.2	Ekonomiska konsekvenser.....	290
9.3	Konsekvenser för universitet och högskolor.....	295
9.4	Konsekvenser för doktorander med utbildningsbidrag eller stipendier .....	296
9.5	Konsekvenser för lärare.....	296
9.6	Konsekvenser för övriga berörda myndigheter .....	297
9.7	Konsekvenser för andra aktörer inom forskningssystemet.....	298
9.8	Konsekvenser för kvinnor och män .....	299
9.9	Konsekvenser ur ett mångfaldsperspektiv och för möjligheterna att nå de integrationspolitiska målen .....	299
<b>10</b>	<b>Författningskommentar .....</b>	<b>301</b>
10.1	Förslaget till lag om ändring av socialförsäkringsbalken (2010:110) .....	301
10.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:1046) om överlämnande av förvaltningsavgifter inom Utbildningsdepartementets verksamhetsområde.....	302
10.3	Förslaget till lag om ändring av lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift .....	303
10.4	Förslaget till lag om ändring av inkomstskattelagen (1999:1229) .....	304
10.5	Förslaget till lag om ändring av studiestödslagen (1999:1395) .....	305
10.6	Förslaget till lag om ändring av diskrimineringslagen (2008:567) .....	306
10.7	Förslaget till lag om ändring av offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) .....	307

<b>Referenser .....</b>	<b>309</b>
Bilaga 1 Kommittédirektiv 2015:74 .....	315
Bilaga 2 Utredningens referensgrupp .....	327
Bilaga 3 Sammanställning över möten .....	329
Bilaga 4 Unga forskares karriärvägar, rapport från Tillväxtanalys .....	333
Bilaga 5 Frågor till universitet och högskolor som har doktorander med stipendier .....	389
Bilaga 6 Sammanställning av berörda lärosätens svar om doktorander med stipendier .....	393
Bilaga 7 Välkomna att dela med er av goda exempel till Forskarkarriärutredningen .....	403
Bilaga 8 Goda exempel – förteckning över vilka lärosäten som har svarat .....	407



# Sammanfattning

Begåvade och ambitiösa unga människor som närmar sig slutet av sin högskoleutbildning har ofta flera intressanta karriärmöjligheter att välja mellan. Universitet och högskolor måste lyckas attrahera forskarbegåvningar att satsa på en forskarutbildning och, i förlängningen, en karriär inom akademien. Det är en förutsättning för att svensk forskning ska stå stark även i framtiden. För att främja återväxten och för att universitet och högskolor ska kunna rekrytera och behålla framstående unga forskare i Sverige behövs bra villkor under utbildning på forskarnivå och tydliga karriärvägar efter doktorexamen.

I betänkandet presenteras Forskarkarriärutredningens förslag och åtgärder. Sammanfattningsvis fokuserar utredningen på frågan om hur lärosätena i framtiden ska vara än mer attraktiva arbetsgivare där studenter, lärare och forskare utgör den viktigaste resursen för verksamhetens kvalitet och utveckling. En mycket viktig faktor för att åstadkomma detta är en forskar- och lärarkarriär som präglas av tydliga krav och förutsättningar som är gemensamma för universitet och högskolor, en transparent rekryteringsprocess samt goda och likvärdiga villkor. För att ytterligare stärka förutsättningarna rekommenderar utredningen lärosätena att samarbeta för ett tydligare och mindre splittrat karriärsystem.

## **Utgångspunkter för en forskarkarriär för framtiden**

Utredningens övergripande syfte är att föreslå åtgärder för att säkra återväxten av framstående unga forskare i Sverige. Utgångspunkter i detta arbete har varit att den akademiska karriärvägen måste vara tydlig, karriärstegens villkor transparenta och anställningsvillkoren goda. Trygga och goda villkor ställs dock emellanåt i motsatsför-

hållande till effektivitet och excellens. Utgångspunkten för ett sådant antagande tycks vila på ett antagande om att "hungriga vargar jagar bäst" eller något tillspetsat att yngre forskares ovisshet inför framtida provningar ger incitament till att de anstränger sig mer och att mindre goda villkor främjar viljan att genom extra ansträngning nå till nästa steg i karriären där villkoren är bättre. Utredningen delar inte denna uppfattning. Vi menar att tillsättningen av doktorander, postdoktorer och biträdande lektorer ska ske i konkurrens och att de bäst meriterade ska anställas. Intresset för en akademisk karriär grundläggs redan under utbildningen på grund- och avancerad nivå. Med tydliga karriärsteg där det är förutsägbart vad som krävs för en fortsatt akademisk karriär, skapas en grundförutsättning för att stimulera studenter att påbörja en forskarutbildning och att därefter fortsätta sin karriär inom akademien även efter doktorsexamen. Därtill bör lön och övriga anställningsvillkor vara goda och likvärdiga.

Karriärvägen ska självfallet kräva och premiera goda arbetsresultat, förmåga att planera, att strukturera och att redovisa sina resultat. Det finns däremot inga rimliga skäl till att utsträcka tiden fram till en tillsvidareanställning så långt som möjligt, att acceptera stapling av olika typer av visstidsanställningar under långa tidsperioder eller att tillåta dåliga och ojämlika anställningsförhållanden. Arbetsmarknaden i övrigt har inte bättre förutsättningar än universitet och högskolor att förutse hur framtiden kommer att se ut, men klarar ändå att ha tillsvidareanställningar som grund. Vad är det som gör att en lärare inom akademien först efter cirka tio år, inklusive utbildning på forskarnivå, får en tillsvidareanställning eller omvänt att 50 procent fortfarande är visstidsanställda efter samma period? Attraherar detta de allra mest lovande och meriterade? Vi tror inte det utan föreslår några åtgärder i betänkandet för att uppnå en mer konkurrenskraftig akademi.

## **Bättre villkor för doktorander**

En förutsättning för en god studiemiljö och bra studieresultat är att doktorander erbjuds trygga villkor och en god studiefinansiering. Det bidrar till möjligheterna att rekrytera de bäst lämpade studenterna till utbildning på forskarnivå men även till att behålla de doktorander som redan antagits. I dag har doktorander olika villkor

beroende på vilken studiefinansiering de har under utbildningstiden. Utredningen vill framhålla att huvuddelen av doktoranderna har goda arbets- och anställningsvillkor. För en mindre grupp doktorander med utbildningsbidrag och särskilt för de doktorander som finansieras genom stipendier är situationen däremot besvärligare.

Utredningen har i uppdrag att ge förslag som kan förbättra de studiesociala villkoren för doktorander med utbildningsbidrag eller stipendier samt göra utbildning på forskarnivå attraktiv i jämförelse med andra karriärvägar. Därför anser utredningen att en ambition bör vara att samtliga doktorander som antas vid ett svenskt lärosäte ska erbjudas anställning från första dagen. Huvudargumentet är att trygghet och kvalitet leder till attraktivitet. Goda villkor ökar förutsättningarna för doktoranderna att kunna genomföra forskarutbildningen inom utsatt tid. Kvaliteten främjas av att doktorander antas i konkurrens där lärosätet väljer vilka som ska antas, inte en stipendiegivare. Detta görs bäst genom en transparent rekryteringsprocess där huvudregeln är extern utlysning såväl nationellt som internationellt. Kvaliteten främjas också av att doktorander har likvärdiga villkor, att ansvar kan utkrävas av båda parter (doktorand och lärosäte) och av att utbildning på forskarnivå ger meritering för den fortsatta lärarkarriären.

## Utbildningsbidraget avskaffas

*Utredningen föreslår att utbildningsbidraget för doktorander avskaffas fr.o.m. den 1 juli 2017.*

Utbildningsbidragets vara eller icke-vara har diskuterats sedan det återinfördes 1995. Bakgrunden har varit att utbildningsbidraget ger ett sämre socialt skyddsnät och lägre ersättning jämfört med en doktorandanställning. Den långsiktiga politiska ambitionen har varit att utbildningsbidraget ska avskaffas. Detta har nu i praktiken blivit verklighet genom att samtliga statliga universitet och högskolor själva har fattat beslut om att ta bort utbildningsbidraget till förmån för anställning som doktorand. Med hänvisning till denna utveckling, anser utredningen, att det är naturligt att helt utmönstra utbildningsbidraget som finansieringsform vid studier på forskarnivå. Den andel av doktoranderna som i dag har utbildningsbidrag kommer i framtiden i stället att anställas och därigenom omfattas av samma

sociala trygghetssystem som andra anställda vid statliga universitet och högskolor.

### **Bättre villkor för doktorander med stipendier**

*Utredningen föreslår att doktorander med stipendiefinansiering ska anställas senast när det enligt den individuella studieplanen återstår en utbildningstid som motsvarar tre års utbildning på heltid till doktors-examen eller konstnärlig doktorexamen.*

*Undantag från huvudregeln bör göras i vissa fall. Det gäller för doktorander med stipendier som:*

- *finansieras inom ramen för ett nationellt eller mellanstatligt bistånd- och kapacitetsuppbyggnadsprogram där stipendier utgör en veder- tagen finansieringsform och antagande högskola har insyn i stipen- dievillkoren och hur stipendiet betalas ut, och*
- *finansieras via stipendier inom ramen för ett av Europeiska Unionen finansierat program eller motsvarande, där stipendier utgör en veder- tagen finansieringsform och där krav på finansiering genom anställ- ning blir ett hinder för antagande högskolas medverkan.*

Det finns flera starka skäl för att begränsa stipendiefinansiering av doktorander till förmån för anställning som doktorand. Ett skäl är att utländska stipendiefinansierade doktorander som huvudregel inte omfattas av bosättningsbaserade förmåner såsom bostadsbidrag, barnbidrag, och tandvårdsstöd. Ett annat skäl är att stipendier inte är pensionsgrundande, vilket innebär att pensionen för de stipendie- finansierade doktorander som kan förväntas gå i pension i Sverige blir avsevärt lägre i förhållande till de doktorander som har haft en anställning. Ytterligare skäl är att doktorander som finansierar sin utbildning på forskarnivå med stipendier inte har samma möjlighet som anställda att undervisa, ett förhållande som har stor betydelse i meriteringshänseende.

Vidare finns tydliga kvalitetsskäl som talar mot att anta doktoran- der med stipendiefinansiering. I motsats till när lärosätena själva ut- lyser doktorandanställningar så brett som möjligt, är det vid stipendie- finansiering svårt att säkerställa att de bäst lämpade kommer att antas eftersom stipendiegivarna ofta avgör vilka som får stipendierna.



Utredningen har erfarit att de universitet och högskolor som har doktorander med stipendier generellt har en dålig insyn i stipendiaternas villkor. Utredningen anser därför att insyn i stipendiaters villkor med stipendiegivare bör vara ett villkor för antagning.

En långsiktig ambition bör vara att avskaffa stipendier som studiefinansiering i forskarutbildningen.

Utredningen föreslår dock vissa undantag för doktorander med stipendier inom ramen för t.ex. vissa kapacitetsuppbyggnadsprogram. Det är, enligt utredningens mening, viktigt med denna typ av samarbeten som möjliggör stöd för doktorander från länder som saknar tillräcklig betalningsförmåga eller egen forskarutbildningskapacitet.

*Utredningen föreslår vidare att vid stipendiefinansiering ska en reglering om en lägsta beloppsnivå införas. Beloppsnivån ska lägst motsvara lönen för doktorandanställning efter skatt för nyantagna doktorander med anställning vid respektive högskola, samt följa doktorandlönestegen eller motsvarande löneutveckling för anställda doktorander vid högskolan. Om doktorander ska vistas omväxlande i Sverige och i annat land gäller kravet på lägsta beloppsnivå endast tiden då de vistas i Sverige.*

Mot bakgrund av målsättningen om likvärdiga och goda villkor för doktorander anser utredningen att det bör införas en reglering om lägsta beloppsnivå där principerna är gemensamma för samtliga lärosäten. Denna beloppsnivå bör ligga i nivå med anställda doktoranders nettolön. De ekonomiska villkoren för stipendier varierar beroende på vad stipendiegivaren erbjuder och de ekonomiska villkoren för stipendier kan således skilja sig åt mellan olika lärosäten, och mellan fakulteter och institutioner på samma lärosäte. Exempelvis finns stipendiefinansierade doktorander med knappt 9 000 kronor per månad som arbetar sida vid sida och med samma uppgifter som en anställd doktorand med medianlönen 26 645 kronor per månad före skatt. Det är inte rimligt att skillnaderna ska vara så stora. Flera av de lärosäten som har doktorander med stipendier tillämpar olika lägstanivåer till vilken man kompenserar låga stipendienivåer.

*Utredningen föreslår att Kammarkollegiets försäkring ska ge rätt till ersättning för förlängd studietid p.g.a. sjukdom eller föräldraledighet som motsvarar tiden för frånvaro, under förutsättning att stipendium inte lämnas för den förlängda tiden. Förslaget innebär att försäringen för doktorander med stipendier förbättras i de fall det inte*

går att stoppa utbetalning av stipendier på grund av sjukdom eller föräldraledighet.

## **Anställningen biträdande lektor införs som ett steg i en nationellt erkänd karriärväg**

I utredningen visas att Sverige i princip aldrig har haft en sammanhållen karriärstruktur. Särskilt problematisk är perioden efter doktorsexamen som ofta präglas av osäkra villkor och otydlighet i vad som gäller för att meritera sig för en tillsvidareanställning. Utredningens kartläggning av den nuvarande meriteringsanställningen i högskoleförordningen visar att meriteringsanställningen i dag används på flera olika sätt av lärosätena. Det är enbart 13 lärosäten som har en meriteringsanställning som ger rätt till prövning för befordran till en högre läraranställning. Av dessa har flera lärosäten dessutom parallellt en meriteringsanställning utan rätt till prövning för befordran. Även om det finns goda exempel vid flera lärosäten blir bilden splittad på nationell nivå. Den otydlighet som utmärker dagens karriärssystem är enligt utredningen negativ för mobilitet, jämställdhet och inte minst för återväxten av framstående unga forskare.

*Utredningen föreslår därför att en tidsbegränsad anställning som biträdande lektor om lägst fyra till högst sex år införs. En biträdande lektor ska efter ansökan befordras till en anställning tillsvidare som lektor om den biträdande lektorn har behörighet för en sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som lärosätet vid utlysningen har ställt upp för anställningen.*

Ett motiv till att införa en meriteringsanställning som biträdande lektor, som efter ansökan och prövning mot uppställda krav, ger rätt till befordran till en tillsvidareanställning som lektor är att attrahera lovande forskarbegåvningar till lärosätena genom att till anställningen koppla goda villkor för egen forskning i anställningen. Att dessutom knyta andra kringresurser såsom resurser att rekrytera doktorander, resurser till forskningsinfrastruktur och mentorsstöd ökar attraktiviteten. Att knyta till sig forskartalanger tidigt i karriären är strategiskt viktigt och förhållandevis ekonomiskt fördelaktigt i jämförelse med att rekrytera nationellt och internationellt framstående etablerade forskare. Utredningen anser att anställningen som biträdande lektor bör kunna användas bredare än som ett

renodlat elitspår. Genom att karriärvägen blir tydlig med ett tydligt avslut och ökar i antal kommer sannolikt också fler att välja den akademiska karriären. Det främjar såväl jämställdhet som mobilitet. Under utredningens arbete har flera framhållit att de osäkra och otydliga karriärvägarna leder till att många begåvningar i stället väljer en annan karriär utanför högskolan. Det behöver i och för sig inte vara fel, men skälen till valen – mindre attraktivitet – måste ses som bekymmersamma.

*Syftet med anställningen är att den biträdande lektorn ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla behörighetskraven för en anställning som lektor.*

För en fortsatt karriär inom akademien ska vikt läggas vid den pedagogiska meriteringen för att kunna uppfylla kraven som ställs för en lektorsanställning. Betoningen bör dock ligga på den vetenskapliga meriteringen så att en biträdande lektor får möjlighet att utvecklas till en mer självständig och etablerad forskare.

*I syfte att betona anställningens betydelse för personer i början av en karriär som lärare föreslår utredningen att tiden mellan doktorexamen och en meriteringsanställning kortas till fem år.*

För att meritera sig för en anställning som biträdande lektor har ofta den sökande haft en anställning som postdoktor. Den kollektivavtalsreglerade anställningen som postdoktor är dock tidsbegränsad till två år varför det finns ett ”glapp” mellan postdoktor och meriteringsanställning som måste fyllas med olika tidsbegränsade anställningar. Förslaget är därför också en åtgärd i syfte att minska långa perioder av tidsbegränsade anställningar innan en person har rätt att befordras till en tillsvidareanställning. Statistiken visar att mobiliteten är som störst två till fem år efter doktorsexamen, vilket också gör att förslaget främjar ökad mobilitet.

Anställning som biträdande lektor ska föregås av utlysning nationellt och, om inte särskilda skäl talar emot, även internationellt. Externa bedömare ska delta i rekryteringsprocessen med sakkunnigbedömning. Syftet är att attrahera de bäst kvalificerade kandidaterna samt att främja mobilitet och jämställdhet.

## Nationella mål för ett ökat antal meriteringsanställningar

*Mot bakgrund av intentionen om att anställning som biträdande lektor ska användas bredare än som ett renodlat elitspår, föreslår vi att regeringen bör sätta upp ett nationellt mål om att antalet biträdande lektorer under 2017–2022 ska öka med 50 procent. Jämställdheten bland nya biträdande lektorer bör följas upp årligen. Ambitionen bör vara att andelen kvinnor minst motsvarar andelen i rekryteringsunderlaget.*

Under de senaste 15 åren har antalet meriteringsanställningar konstant legat på en relativt låg nivå om omkring 1 000 anställningar, trots den ökning av forskningsanslag som skett i tidigare forskningspropositioner. Kategorin annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen, i det följande kallade forskare, har under samma period vuxit kraftigt. Vad vi kan se verkar lärosätena ha valt att prioritera anställning som forskare, framför t.ex. meriteringsanställningar. Kanske kan det, något spekulativt, antas att när forskningsresurserna vuxit snabbt har man valt anställningar som forskare och postdoktor för vilka rekryteringsprocesserna är enklare och snabbare och där lärosätena inte binder sig för lång tid framåt.

Utredningen anser att förslaget om ett ökat antal biträdande lektorer, till skillnad från kortsiktiga forskaranställningar med en hög grad av otrygghet, kommer att öka attraktiviteten för forskarkarriären och kvaliteten på forskningen. Ökningen bör ske utifrån varje lärosätes framtida rekryteringsbehov med beaktande av t.ex. kommande pensioneringar och övriga naturliga avgångar. Utredningen gör bedömningen att lärosätens resurser till viss del bör kunna omfördelas från forskaranställningar till biträdande lektorsanställningar. Här bör framhållas att arbetet med en utvecklad och långsiktig strategisk kompetensförsörjning inom lärosätet är av avgörande betydelse.

## Visstidsanställningar i högskolan – hur ser det ut?

I betänkandet redovisas anställningshistorik av den undervisande och forskande personalen vid universitet och högskolor. Sammanfattningsvis kan vi bl.a. se följande:

Andelen visstidsanställda är totalt 31 procent bland den undervisande och forskande personalen. Andelen varierar kraftigt mellan olika lärosäten och mellan olika anställningskategorier. De särskilda

reglerna om tidsbegränsade anställningar i högskoleförordning och kollektivavtal står tillsammans för drygt 40 procent av visstidsanställningarna, medan resterande 60 procent skett med stöd av anställningsskyddslagen. Lägst andel visstidsanställningar är det, inte överraskande, bland professorer.

Andelen visstidsanställda bland doktorsexaminerade minskar med antalet år efter doktorsexamen. Fyra år efter doktorsexamen är 50 procent och efter tolv år 92 procent tillsvidareanställda. Längre perioder av visstidsanställning förefaller inte vara så vanliga, men när långa perioder förekommer står anställningar med stöd av högskolans särskilda regler för huvuddelen, dvs. anställning som postdoktor, forskarassistent och biträdande lektor.

Det är även intressant att titta på antalet tillsvidareanställda forskare. Anställning som forskare är vanligtvis inte en läraranställning och forskare kan därför lättare sägas upp p.g.a. arbetsbrist t.ex. när externa bidrag till forskningsprojekt upphör. Andelen forskare och visstidsanställda sammantaget bland personalen minskar också med antalet år efter doktorsexamen, men inte så snabbt. 15 år efter examen är andelen fortfarande cirka 20 procent. Andelen skiljer sig kraftigt mellan olika forskningsämnesområden. Den högsta andelen visstidsanställda och forskare sammantaget finns i lantbruksvetenskap där den ännu efter 15 år är cirka 60 procent.

Karriärvägarna för doktorsexaminerade är mycket diversifierade. De flesta nya professorer kommer från en lektorsanställning. Mer än hälften av de meriteringsanställda går vidare till en lektorsanställning, men det är inte huvudvägen. Huvuddelen av nyanställda lektorer kommer från en visstidsanställning som lektor och endast en mindre andel kommer från en meriteringsanställning.

Statistiken indikerar att på varandra följande visstidsanställningar inte är det största problemet, utan snarare avsaknaden av en tydlig karriärstruktur.

## **Åtgärder för att minska visstidsanställningar**

Utredningen anser att det finns skäl för den särreglering av tidsbegränsade anställningar som högskoleförordningen innehåller. Dessa anställningar ger förutsättningar för universitet och högskolor att rekrytera och knyta till sig särskild kompetens men även förutsätt-

ningar att använda attraktiva meriteringsanställningar som säkrar det långsiktiga kompetensbehovet vid lärosätet. Den möjlighet till flexibilitet som särregleringen i högskoleförordningen medger får dock inte, i kombination med tidsbegränsade anställningar enligt kollektivavtal och anställningsskyddslagen, överutnyttjas och ersätta arbetet med en tydlig karriärväg.

*Utredningen föreslår att balansen mellan forskaranställningar och läraranställningar bör ändras.* Utredningen anser att antalet s.k. forskare bör minska. Lärosäten och forskningsfinansierare bör i samarbete kunna omdisponera en del av forskningsresurserna för att öka andelen lärare – lektorer, professorer och inte minst biträdande lektorer – för att möta framtida behov och vara en attraktiv arbetsgivare.

En stor del av kategorin forskare har antingen själva erhållit externa forskningsmedel eller har kunnat anställas p.g.a. att någon annan forskningsledare har erhållit forskningsmedel. Dessa forskare anställs huvudsakligen med stöd av anställningsskyddslagens bestämmelser om allmän visstidsanställning. Forskaranställningarna är av varierande omfattning och anställningsvillkoren skiljer sig åt. Anställningarna utlyses sällan, eller i vart fall smalt, vilket innebär att prövningen av forskarens kompetens inte blir så grundlig hos lärosätet. Om forskningsmedlen beviljas för en period som är längre än två år övergår forskarens visstidsanställning i en tillsvidareanställning. Om forskaren eller forskningsledaren får ytterligare forskningsmedel fortlöper anställningen. Tryggheten av en tillsvidareanställning är dock i detta sammanhang en chimär eftersom forskarens anställning ofta sägs upp i god tid före det att forskningsmedlen tar slut med stöd av anställningsskyddslagens bestämmelser om arbetsbrist. Effekten av denna praxis är alltså att otrygga anställningar kan följa på varandra även om det rör sig om tillsvidareanställningar. *Utredningen anser att det behövs en fördjupad diskussion om en karriärväg med bättre och tryggare anställningsvillkor för forskare.* Alla vill och kan inte välja en lärarkarriär samtidigt som det finns behov av disputerade med andra uppgifter. En sådan karriärväg får dock inte bli en återvändsgränd.

*Utredningen föreslår att den undervisande och forskande personalens anställningar och anställningshistorik följs upp. Uppföljningen ska ske på såväl nationell nivå som på lärosätetsnivå.* Utredningen har i samarbete med Universitetskanslersämbetet tagit fram ett förslag till modell för uppföljning av anställningar och den undervisande och

forskande personalens anställningshistorik. Utredningen menar att det är viktigt att i uppföljningen på lärosätetsnivå kunna följa de olika anställningsformer som medger tidsbegränsning enligt bestämmelser i högskoleförordningen, anställningsskyddslagen respektive kollektivavtal.

## Mobilitet – hur ser det ut?

I betänkandet diskuteras mobilitet utifrån redovisad statistik från Universitetskanslersämbetet, Statistiska centralbyrån (SCB) och Vetenskapsrådet samt utifrån utredningens egen statistiska undersökning med data från SCB och Universitetskanslersämbetet. Mobilitet kan delas in i två kategorier. Den ena kategorin avser doktoranders, forskares och lärares rörlighet inom ramen för sina anställningar. Den andra kategorin av mobilitet innebär byte av arbetsgivare antingen inom högskolan mellan lärosäten eller mellan högskolan och andra samhällssektorer.

Beträffande rörlighet inom anställningen framgår att 37 procent av de anställda har forskat, undervisat eller studerat utomlands kortare eller längre tid under 2015, de allra flesta dock endast någon eller några veckor. För flera av personalkategorierna är siffran över 50 procent medan t.ex. lektorer och särskilt adjunkter har en relativt låg mobilitet mätt på detta sätt (31 procent resp. 17 procent). Vi kan se att kvinnor är något mindre mobila med detta mått (31 procent, jämfört med 41 procent av männen).

Beträffande rörlighet i betydelsen byte av arbetsgivare framgår att en majoritet är anställda vid samma lärosäte som de disputerat vid, till och med vad gäller forskarassistenter och biträdande lektorer. Endast bland postdoktorer är något mindre än hälften, 45 procent, anställda vid doktorsexamenslärosätet. Vid de stora lärosätena har över 60 procent av professorerna och över 70 procent av lektorerna doktorsexamen från det egna lärosätet. Vid de mindre universiteten och högskolorna är andelen betydligt lägre, vilket beror på att flera av de mindre lärosätena har erhållit rätt att examinera inom forskarutbildningen först på senare år.

Den allra största delen av lärosätesbyten inträffar mellan doktorexamen och fortsatt anställning eller under de första åren efter dok-

torsexamen. Flest byten mellan lärosäten sker omkring två till fem år efter doktorsexamen.

## Åtgärder för ökad mobilitet

Graden av mobilitet sammanhänger till stor del med hur karriärsystemet för forskare och lärare är utformat. Otydliga karriärvägar gör att det kan upplevas som säkrare för den enskilde forskaren att stanna kvar vid doktorsexamenslärosätet. En mer planerad och tydligare karriärstruktur förbättrar däremot förutsättningarna för mobilitet. I utredningen föreslås införande av en anställning som biträdande lektor med rätt till befordran, efter prövning, till en tillsvidareanställning som lektor. *En mer enhetlig reglering av anställning som biträdande lektor blir då en viktig del i ett svenskt karriärsystem. Detta kommer samtidigt att stimulera mobiliteten.* Attraktiva och öppet utlysta anställningar för unga forskare gör att svenska forskare blir mer villiga att byta lärosäte och att utländska unga forskare lockas till Sverige. *Utredningens förslag om nationella mål för att öka antalet meriteringsanställningar är således också främjande för mobiliteten.*

*Utredningen anser att lärosätena bör ha en rekryteringsstrategi som är tydligt kommunicerad.* Viktiga delar i en bra rekryteringsstrategi är att beslut fattas på rätt nivå, att utlysningar är öppna och transparenta, att externt sakkunniga används samt, inte minst, att mobilitet tillmäts meritvärde. Detta bör även gälla mobilitet mellan högskolan och övriga samhällssektorer.

Även forskningsfinansiärerna har en viktig roll. Forskningsfinansiärernas program för internationell postdoktor bidrar till att ge unga forskare möjlighet till internationell erfarenhet. Det är också angeläget att andra stödformer är utformade på ett sådant sätt att rörlighet gynnas.

En årlig statistisk uppföljning av mobiliteten skapar incitament för lärosätena. *Utredningen ger förslag på hur en sådan uppföljning kan se ut, där olika typer av mobilitet följs upp på olika sätt.*



# Summary

Talented and ambitious young people who are approaching the end of their higher education often have several interesting career opportunities to choose between. Higher education institutions must succeed in attracting gifted researchers to pursue an academic career. This is essential if Swedish research is to maintain its strong standing. To promote a continued supply of new talent and enable higher education institutions to recruit and retain outstanding young researchers in Sweden, good conditions are needed during third-cycle education and clear post-doctoral career paths.

This report presents the Research Career Inquiry's proposals and measures. In summary, the Inquiry focuses on the issue of how higher education institutions are to continue to be attractive employers for which students, teachers and researchers are the most important resource for the quality and development of their activities. The most important factor for achieving this is a research and teaching career that is distinguished by clear requirements and conditions that are common to all higher education institutions, a transparent recruitment process, and favourable and fair terms. In addition, the Inquiry recommends that the higher education institutions jointly consider cooperating on a clearer and less fragmented career system.

## **Starting points for a research career for the future**

The overarching purpose of the Inquiry is to propose measures to ensure a continued supply of outstanding young researchers in Sweden. The Inquiry has based its work on the principles that the academic career path must be clear, the conditions for career progression transparent and the terms of employment favourable if the career is to be attractive. However, secure and favourable conditions

are sometimes thought to be incompatible with efficiency and excellence. To put it rather pointedly, the thinking behind an assumption of this kind appears to be that young researchers' uncertainty about future reviews gives them incentives to make more of an effort, and less favourable conditions encourage them to make extra efforts to reach the next stage of their career, where conditions are better. This is sometimes summed up in the phrase "hungry dogs hunt best". The Inquiry does not concur with this view. In our opinion, doctoral students, post-doctorate positions and assistant professors should be appointed on a competitive basis, with positions being offered to the best qualified candidates. The foundations of an interest in an academic career are laid during first- and second-cycle studies. Well-defined career stages that make the requirements for a continuing academic career predictable will create an essential condition for encouraging students to start a research programme and subsequently continue their career after a doctorate. In addition, salary and other terms of employment should be favourable and equal for all. This path is not free of work; on the contrary, it demands work performed with good results, an ability to plan, organise and present research results. Laying such a foundation can create an attractive career path. In contrast, there are no reasonable grounds for dragging out the time until reaching a permanent position as long as possible, accepting a succession of different types of fixed-term contracts covering long periods of time, or allowing unfavourable and unequal terms of employment. The labour market in general does not enjoy greater predictability about the future than academia, yet it still manages to use permanent employment contracts as its basic form. Why is it that a teacher in academia has to wait around ten years, including the doctorate, for a permanent contract or, to turn it around, that 50 per cent are still on fixed-term contracts after that amount of time? Is this situation likely to attract the most promising and well-qualified people? We do not believe so and propose some measures in our report for achieving a more competitive academic sector.

## Better conditions for doctoral students

One essential requirement for a favourable environment for study and good study results is that doctoral students are offered secure conditions and good financing during their studies. This enhances the likelihood of recruiting the most suitable students to research programmes and retaining doctoral students who have already been accepted. At present, doctoral students have varying conditions depending on the form of financing they have during their programme. The Inquiry would like to emphasise that most doctoral students have favourable working conditions and terms of employment. However, the situation is more difficult for a smaller group of doctoral students receiving doctoral grants and particularly for doctoral students financed by scholarships. In view of the Inquiry's remit to improve student welfare conditions for doctoral students receiving doctoral grants or scholarships and to make third-cycle education an attractive option compared with other careers, the Inquiry considers that one aim should be that all doctoral students admitted to a Swedish higher education institution should be offered employment from day one. The main argument is that security and quality lead to attractiveness. Favourable conditions increase the prospects of doctoral students completing their education in the time allotted. The concept of quality includes admissions to doctoral studies being competitive, i.e. it should be the higher education institution itself that has the final say and chooses who should be admitted to a doctoral programme, not the scholarship granter. This is best achieved by means of a transparent recruitment process in which external advertisement, in national and international channels, is the general rule. The concept of quality also means taking responsibility for ensuring that individuals enjoy equal conditions, that both parties (the individual and the university) can be called to account and that the doctoral programme qualifies the student for the future teaching career.

## **Abolish the doctoral grant**

*The Inquiry proposes the abolition of the doctoral grant from 1 July 2017.*

Whether or not the doctoral grant should exist has been discussed since it was reintroduced in 1995. The discussion has been prompted by the fact that a doctoral grant offers a poorer social safety net than a doctoral studentship. The long-term political ambition has been to abolish the doctoral grant. In practice, this has now become a reality in that all state higher education institutions have taken the decision to eliminate the doctoral grant in favour of doctoral studentships. With reference to this development, the Inquiry considers that it is natural to completely dispense with the doctoral grant as a form of financing for third-cycle studies. This means that the doctoral students who currently finance their third-cycle education with doctoral grants will in future receive studentship appointments, which will mean that they are covered by the same social security schemes as other employees at state higher education institutions.

## **Better conditions for doctoral students with scholarships**

*The Inquiry proposes that doctoral students financed by scholarships should be employed on studentships when a period of studies equivalent to three years of full-time education remains until their doctoral degree or artistic doctoral degree, according to their individual study plan.*

*Exceptions from this general rule should be possible in certain cases. This applies to doctoral students with scholarships who:*

- are financed within the framework of a national or intergovernmental development assistance and capacity-building programme in which scholarships are an established form of financing and the hosting higher education institution has insight into the terms of the scholarship and its disbursement; and

- are financed by scholarships within the framework of a programme/equivalent financed by the European Union, in which scholarships are an established form of financing and where a requirement for employment-based financing would be an impediment to participation by the hosting higher education institution.

There are several strong arguments for limiting the use of scholarships to finance doctoral students in favour of employment as a doctoral student. One reason is that, as a rule, foreign doctoral students financed by scholarships are not covered by residence-based benefits such as housing allowance, child allowance and dental care subsidy. Another reason is that scholarships are not pensionable, which means that doctoral students financed by scholarships who can be expected to retire in Sweden will receive a considerably lower pension than doctoral students who have been employed on studentships. Another reason is that doctoral students who finance their doctoral level education by scholarships do not have the same opportunity to teach as employed doctoral students, a fact that has great significance in terms of their qualification for future positions.

In addition, there are clear quality reasons against admitting doctoral students financed by scholarships. In contrast to the situation when higher education institutions themselves advertise doctoral studentships as widely as possible, in the case of scholarships it is difficult to ensure that the most suitable people will be admitted, since it is the scholarship granters that determine who receives the scholarships.

The Inquiry has learned that the higher education institutions that have doctoral students with scholarships generally have poor insight into the terms and conditions involved. The Inquiry therefore proposes measures to increase insight into the terms and conditions of holders of scholarships. The Inquiry considers, furthermore, that a long-term ambition should be to abolish scholarships as a form of financing.

However, the Inquiry proposes certain exceptions for doctoral students with scholarships within the framework of certain capacity-building programmes, for example. The Inquiry sees the importance of these types of cooperation that enable support for research students from countries that lack sufficient ability to pay or a research education capacity of their own.

*The Inquiry further proposes that a regulation should be introduced on a minimum financial level when financing is based on a scholarship. This level should be equivalent, at the minimum, to the entry level post-tax salary for a doctoral studentship at the higher education institution concerned, and should keep pace with the salary increases or equivalent salary development for doctoral students employed at the institution. If doctoral students are to study alternately in Sweden and abroad, the requirement concerning a minimum level will only apply to the time spent in Sweden.*

Given the objective of equal and favourable terms and conditions for doctoral students, the Inquiry considers that a regulation should be introduced on a minimum financial level that is the same at all higher education institutions. This financial level should be in line with the net salary of an employed doctoral student. The level of financing provided by a scholarship varies depending on what the scholarship granter offers and consequently, the financial conditions enjoyed by holders of scholarships can vary from one institution to another, and between faculties and departments at the same institution. For example, there are doctoral students on scholarships who receive barely SEK 9 000 per month, working side by side and with the same tasks as an employed doctoral student with an average pre-tax salary of SEK 26 645 per month. Such large differences are not reasonable. Several of the higher education institutions that have doctoral students with scholarships apply various minimum levels to which low scholarship levels are topped up.

*The Inquiry proposes that the Kammarkollegiet insurance scheme should entitle doctoral students to compensation equivalent to the period of absence for a period of study that is extended because of sickness or parental leave, provided that a scholarship is not given for the extension. This proposal will improve the insurance coverage of doctoral students on scholarships in cases where it is impossible to stop the disbursement of a scholarship for reasons of sickness or parental leave.*

## **Position of assistant professor will be introduced as a step in a nationally recognised tenure track**

The Inquiry shows that Sweden essentially has never had a coherent career structure. The period after completing a doctorate is particularly problematic, being characterised to some extent by a lack of secure conditions and a lack of clarity about what is required to qualify for a permanent position. The Inquiry's survey of career development positions in the Higher Education Ordinance has shown that there are currently several different ways to use career development positions in Sweden. Only 13 higher education institutions offer career development positions that give the holder the right to promotion to a higher teaching position. Moreover, the majority of these have a parallel career development position that does not entitle the holder to be considered for promotion. Although there are positive examples at various higher education institutions, the picture that emerges at national level is divided. The Inquiry finds that the lack of clarity that is typical of the current career system has negative effects for mobility, gender equality and, not least, the continued supply of outstanding young researchers.

*The Inquiry therefore proposes the introduction of a fixed-term position as assistant professor for a maximum of four to six years. Upon application, an assistant professor will be promoted to a permanent position as associate professor if the assistant professor is qualified for such a position and in addition is deemed suitable in light of the criteria established by the higher education institution for that position.*

One reason for introducing a career development position as assistant professor that entitles the holder, upon application, to promotion to a permanent position as associate professor is to attract promising young research talents to higher education institutions by offering a position associated with favourable conditions for engaging in research and other related resources, such as resources for recruiting doctoral students, resources for research infrastructure and mentoring support. Attaching talented researchers early in their career is strategically important and relatively advantageous in economic terms compared with recruiting nationally and internationally outstanding established researchers. The Inquiry considers that it should be possible to use the position of assistant professor for broader purposes than as a purely elite track. Establishing a career

path that is well-defined, with a clear destination, and open to more researchers, will probably make more people inclined to choose an academic career. This will promote both gender equality and mobility. In the course of the Inquiry's work, several people have emphasised that the uncertain and poorly defined career paths lead many talents to choose another career outside higher education instead. In itself, this is not necessarily wrong, but the reasons for such choices – being a less attractive option – must be seen as a concern.

*The purpose of the position is to give the assistant professor an opportunity to develop an independent identity as a researcher and to add to their record as scholar and teacher so as to satisfy the eligibility criteria for employment as associate professor.*

For a continued academic career, weight will be given to the teaching record so as to meet the requirements set for employment as an associate professor. However, the emphasis should be on the scholarly record so that an assistant professor is able to develop into a more independent, established researcher.

*In order to emphasise the importance of the position for individuals at the beginning of a teaching career, the Inquiry proposes that the time between a doctorate and a career development position be shortened to five years.*

To qualify for a position as assistant professor, the applicant is often required to have held a post-doctoral position. Post-doctoral employment that is regulated by collective agreements is, however, fixed at two years, which means there is a gap between post-doctoral positions and career development positions that has to be filled with various fixed-term contracts. We therefore propose a measure aimed at reducing long periods of fixed-term contracts before a person is entitled to promotion to a permanent position.

Positions as assistant professor should be advertised nationally and, unless there are special grounds not to do so, internationally. External assessors should be involved in the recruitment process. The aim is to attract the best-qualified candidates and promote mobility and gender equality.



## National targets for an increased number of career development positions

*In light of our intention that employment as an assistant professor should be used more broadly than as a purely elite track, we propose that the Government set a national target for the number of assistant professors to increase by 50 per cent over the next five years (2017–2022).*

Over the last fifteen years, the number of career development positions has remained at a constant, relatively low, level of around 1 000 positions, despite the increase in research appropriations in previous research bills. The number of ‘researchers’ has increased substantially over the same period. If anything, what we can see is that it seems that higher education institutions have chosen to prioritise positions as researcher rather than, for example, career development positions. Perhaps it can be assumed – quite speculatively – that as research resources have rapidly grown, higher education institutions have chosen to recruit to researcher and post-doctoral positions for which the recruitment process is simpler and quicker, and which do not require the institutions commit themselves far into the future.

The Inquiry considers that the proposal to increase the number of assistant professors, rather than short-term researcher positions with a high degree of insecurity, will increase the attractiveness of research as a career. The increase should be made on the basis of higher education institutions’ future recruitment needs and taking into account, for example, upcoming retirements and other normal attrition. The Inquiry takes the view that higher education institutions’ resources could, to some extent, be redistributed from researcher positions to assistant professor positions. It should be emphasised here that it is essential to work on planned, strategic skills provision.

## **Fixed-term employment in higher education – how do things stand?**

The report includes the employment history of teaching and research staff at higher education institutions. In summary, the situation is as follows.

The total proportion of staff on fixed-term contracts is 31 per cent among teaching and research staff. However, the proportion varies widely between different categories of employees. The special regulations for higher education fixed term contracts contained in the Higher Education Ordinance and collective agreements cover a total of just over 40 per cent of the fixed-term contracts. Fixed term contracts contained in the Employment Protection Act cover 60 percent. The lowest proportion of fixed-term contracts is found – unsurprisingly – among professors.

The proportion of staff with doctorates who are on fixed-term contracts decreases year by year after obtaining a doctorate. Four years after obtaining their doctorate, 50 per cent of staff are on permanent contracts, with the proportion rising to 92 per cent twelve years after the doctorate. Longer periods of fixed-term employment do not appear to be common, but when they do occur, positions pursuant to the special higher education regulations account for the majority of them.

Researcher positions are not teaching positions, and researcher positions can therefore be terminated more easily due to shortage of work, for example when external grants for research projects are discontinued. The proportion of staff who are researchers and on fixed-term contracts also decreases year by year after obtaining a doctorate, but not as rapidly. Fifteen years after obtaining a doctorate, the proportion of fixed-term positions is still around 20 per cent.

The career paths for those with doctorates are highly diversified. The majority of new professors come from a position as associate professor. More than half of those in career development positions go on to a position as associate professor, but this is not the main route. The majority of newly appointed associate professors come from a fixed-term position as associate professor, and only a few come from career development positions.

If researcher positions are disregarded, the statistics show that the major problem is the lack of a clear career structure, not consecutive fixed-term contracts.

## Measures to reduce fixed-term contracts

The Inquiry considers that there are grounds for the special regulation of fixed-term contracts contained in the Higher Education Ordinance. These contracts offer opportunities for higher education institutions to recruit and engage specialist expertise, but also opportunities to use attractive, career development positions that ensure the long-term skills needs at the institution. However, the flexibility allowed by the special regulations in the Higher Education Ordinance must not, in combination with fixed-term contracts under collective agreements and the Employment Protection Act, be overused and replace the work on establishing a clear career path.

*One measure that the Inquiry proposes is changing the balance between research positions and teaching positions.* The Inquiry believes there should be fewer researchers. Higher education institutions and research funders should, in cooperation, be able to reallocate some research resources to increase the proportion of teachers – associate professors, professors and, not least, assistant professors – to meet future needs and be an attractive employer. *There is also a need for a deeper discussion on whether there is a need for a research career involving better and more secure employment.* With a view to improving the situation of employed researchers, there is a need for alternative career paths alongside teaching positions. A large proportion of researchers have either themselves received external research funding or have been employed due to another research group leader receiving research funding. These researchers are primarily employed pursuant to the Employment Protection Act's provisions on general fixed-term employment. Research positions may be full-time or part-time and employment terms and conditions vary. Positions are seldom advertised – at least widely – which means that the researcher's competence is reviewed more summarily by the higher education institution. If research funding is granted for a period longer than two years, the researcher's fixed-term contract is transformed into a permanent contract. If the researcher or research

group leader receives additional research funding, the position continues. However, in this context the security of a permanent contract is a chimera, as the researcher's position is often terminated in good time before the research funding runs out pursuant to the Employment Protection Act's provisions on shortage of work. The effect of this practice is thus that insecure positions can succeed each other, even in the case of permanent contracts.

*The Inquiry proposes that teaching and research staff's positions and employment history be followed up.* In cooperation with the Swedish Higher Education Authority, the Inquiry has produced a draft model for following up positions and the employment histories of teaching and research staff, including the incidence of termination of permanent contracts. The Inquiry considers that it is important in the follow-up to be able to monitor – at higher education institution level – the different forms of employment that allow fixed-term contracts under provisions in the Higher Education Ordinance, the Employment Protection Act and collective agreements.

## **Mobility – what is the current situation?**

In the report, we discuss mobility based on reported statistics from the Swedish Higher Education Authority/Statistics Sweden and the Swedish Research Council, and based on the Inquiry's own statistical analysis. Mobility is grouped into two main categories. The first category is the mobility of doctoral students and researchers/teachers (on both fixed-term and permanent contracts) within the scope of their employment. The second category of mobility concerns a change of employer, both between different higher education institutions and in terms of individuals leaving or returning to the sector.

With respect to mobility within the scope of employment, a total of 37 per cent of all categories of staff investigated have been abroad in the last year. In several staff categories, the figure is over 50 per cent, while associate professors and particularly adjunct professors enjoy relatively low mobility (31 per cent and 17 per cent respectively). We can see that women are somewhat less mobile overall (41 per cent of men and 31 per cent of women), although this is not the case for all staff categories, and that women stay abroad for shorter periods.

With respect to mobility in the sense of changing employer, it emerges that a majority are employed at the same higher education institution from which they obtained their doctorate, even including Career development employees. Only Postdoc are employed to a lesser degree (45 per cent) at the same higher education institution from which they obtained their doctorate. There are differences between the different types of higher education institution. At large higher education institutions, more than 60 per cent of professors and 70 per cent of associate professors are recruited internally. At smaller higher education institutions, the proportion of internally recruited staff is significantly smaller, primarily because a number of smaller higher education institutions have only obtained the right to issue doctorates in recent years.

The most substantial mobility occurs primarily between obtaining a doctorate and continued employment, or in the first few years after obtaining a doctorate. The majority of moves between higher education institutions occur around two to five years after obtaining a doctorate.

## **Measures to increase mobility**

In the view of the Inquiry, the degree of mobility is substantially linked to how the research and teaching career system is designed and works. The lack of a clear career path makes it rational for individual researchers to believe that it is safer to remain at the same higher education institution from which they obtained their doctorate via a series of fixed-term contracts, in the hope that it offers the best opportunity of a permanent contract, this naturally hinders mobility. A more planned-out career structure, this will improve the conditions for mobility. Clear terms and conditions and career paths encourage mobility. The Inquiry proposes the introduction of a position as assistant professor with a right to be reviewed for a permanent position as associate professor. More uniform regulation of employment as an assistant professor is not only an important piece of a Swedish career system puzzle, it will also stimulate mobility. The introduction of an attractive form of employment for young researchers will make Swedish researchers more inclined to be willing to move between higher education institutions, and make young

foreign researchers more inclined to move here. The Inquiry proposal of national targets for an increased number of Career development positions will also enhance mobility.

A yearly statistical monitoring of mobility creates incitements for higher education institutions. The Inquiry proposes such statistical monitoring, where different types of mobility are monitored in different ways.

# 1 Författningsförslag

## 1.1 Förslag till lag om ändring av socialförsäkringsbalken

Härigenom föreskrivs i fråga om socialförsäkringsbalken att 5 kap. 7 §, 6 kap. 20 § och 59 kap. 13 § ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 5 kap. 7 §

En i Sverige bosatt person som lämnar landet för att studera i ett annat land ska fortfarande anses vara bosatt här så länge han eller hon genomgår en studie-  
stödsberättigande utbildning *eller har utbildningsbidrag för doktorander.*

Den som kommer till Sverige för att studera ska inte anses vara bosatt här. *Detta gäller dock inte den som har utbildningsbidrag för doktorander.*

En i Sverige bosatt person som lämnar landet för att studera i ett annat land ska fortfarande anses vara bosatt här så länge han eller hon genomgår en studie-  
stödsberättigande utbildning.

Den som kommer till Sverige för att studera ska inte anses vara bosatt här.

### 6 kap. 20 §

Den som får någon av följande förmåner är försäkrad för inkomstrelaterad sjukersättning och inkomstrelaterad aktivitetsersättning enligt 6 § 5, inkomstgrundad ålderspension enligt 6 § 8 och inkomstrelaterad efterlevandeförmån enligt 6 § 9 och 11:

1. vårdbidrag enligt 5 kap. 9 § 5, som inte enbart avser merkostnader,
2. dagpenning från arbetslöshetskassa,
3. aktivitetsstöd till den som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program,
4. utbildningsbidrag för doktorander,
5. ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF),
6. dagpenning till totalförsvarspliktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och till andra som får dagpenning enligt de grunder som gäller för totalförsvarspliktiga, och
7. stipendium som enligt 11 kap. 46 § inkomstskattelagen (1999:1229) ska tas upp som inkomst i inkomstslaget tjänst.
4. ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF),
5. dagpenning till totalförsvarspliktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och till andra som får dagpenning enligt de grunder som gäller för totalförsvarspliktiga, och
6. stipendium som enligt 11 kap. 46 § inkomstskattelagen (1999:1229) ska tas upp som inkomst i inkomstslaget tjänst.

## 59 kap.

### 13 §

Som inkomst av anställning räknas följande sociala förmåner:

1. Föräldrapenningsförmåner.
2. Vårdbidrag, i den utsträckning bidraget inte är ersättning för merkostnader.
3. Ersättning från Försäkringskassan i form av sjuklönegaranti enligt 20 § lagen (1999:1047) om sjuklön.
4. Sjukpenning eller motsvarande ersättning enligt denna balk eller annan författning eller på grund av särskilt beslut av regeringen. Detta gäller i den utsträckning ersättningen har trätt i stället för en försäkrads inkomst som arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.
5. Inkomstrelaterad sjukersättning och inkomstrelaterad aktivitetsersättning.
6. Livränta på grund av arbetskada eller annan skada som avses i 41–44 kap.
7. Närståendepenning.



8. Dagpenning från arbetslöshetskassa.

9. Aktivitetsstöd till den som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program.

10. *Utbildningsbidrag för doktorander.*

11. Ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF).

12. Dagpenning till totalförsvarspliktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och till andra som får dagpenning enligt de grunder som gäller för totalförsvarspliktiga.

13. Bidrag från Sveriges författarfond och Konstnärsnämnden i den utsträckning som regeringen föreskriver det.

10. Ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF).

11. Dagpenning till totalförsvarspliktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och till andra som får dagpenning enligt de grunder som gäller för totalförsvarspliktiga.

12. Bidrag från Sveriges författarfond och Konstnärsnämnden i den utsträckning som regeringen föreskriver det.

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2017.

2. Äldre föreskrifter gäller för utbildningsbidrag som lämnas med stöd av gällande bestämmelser om utbildningsbidrag för doktorander.

## 1.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1976:1046) om överlämnande av förvaltningsuppgifter inom Utbildningsdepartementets verksamhetsområde

Härigenom föreskrivs att 2 §<sup>1</sup> lagen (1976:1046) om överlämnande av förvaltningsuppgifter inom Utbildningsdepartementets verksamhetsområde<sup>2</sup> ska upphöra att gälla vid utgången av juni 2017.

---

Äldre föreskrifter gäller för utbildningsbidrag som lämnas med stöd av gällande bestämmelser om utbildningsbidrag för doktorander.

---

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1991:932.

<sup>2</sup> Lagen omtryckt 1990:232.

### 1.3 Förslag till lag om ändring av lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift

Härigenom föreskrivs att 2 § lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

#### 2 §<sup>3</sup>

Avgiften utgör 10,21 procent av ersättning i form av

1. sjukpenning och rehabiliteringspenning enligt 24–28 och 31 kap. socialförsäkringsbalken samt arbetsskadesjukpenning enligt 40 kap. nämnda balk eller motsvarande ersättning som utgetts enligt nämnda balk eller annan författning eller på grund av regeringens förordnande, i den utsträckning ersättningen trätt i stället för en försäkrads inkomst av anställning enligt 59 kap. 8–11 §§ socialförsäkringsbalken eller inkomst av annat förvärvsarbete enligt 59 kap. 14 § första stycket 1–3 nämnda balk,

2. föräldrapenningsförmåner enligt 11–13 kap. socialförsäkringsbalken,

3. närståendepenning enligt 47 kap. socialförsäkringsbalken,

4. ersättning enligt 20 § lagen (1991:1047) om sjuklön,

5. livränta enligt 41–44 kap. socialförsäkringsbalken eller annan motsvarande livränta som bestäms med tillämpning av 41 och 42 kap. nämnda balk,

7. vårdbidrag enligt 22 kap. socialförsäkringsbalken, i den utsträckning bidraget inte är ersättning för merkostnader,

8. dagpenning från arbetslöshetskassa,

10. aktivitetsstöd till den som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program,

11. utbildningsbidrag för doktorander

14. ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF),

---

<sup>3</sup> Senaste lydelse 2010:1271.

15. dagpenning till totalförsvarspliktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och till andra som får dagpenning enligt de grunder som gäller för totalförsvarspliktiga, samt

16. bidrag från Sveriges författarfond och Konstnärsnämnden i den utsträckning som regeringen så föreskriver.

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2017.

2. Äldre föreskrifter gäller för utbildningsbidrag som lämnas med stöd av gällande bestämmelser om utbildningsbidrag för doktorander.

## 1.4 Förslag till lag om ändring av inkomstskattelagen (1999:1229)

Härigenom föreskrivs att 11 kap. 34 § inkomstskattelagen (1999:1229) ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 11 kap. 34 §<sup>4</sup>

Följande ersättningar i samband med studier ska tas upp:

1. utbildningsbidrag för doktorander, och

2. ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF).

Studiestöd enligt studiestödslagen (1999:1395) ska inte tas upp. Detta gäller också

1. statsbidrag som administreras av Specialpedagogiska skolmyndigheten för

– kortare studier om funktionshinder,

– kortare studier på grundskole- eller gymnasienivå som är särskilt anpassade för personer med funktionshinder, och

– studier inom särskild utbildning för vuxna,

2. statsbidrag som administreras av Sametinget för kortare studier i alfabetisering i samiska, eller

3. kostnadsersättning till elever i gymnasial lärlingsutbildning som betalas ut av Centrala studiestödsnämnden.

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2017.

2. Äldre föreskrifter gäller för utbildningsbidrag som lämnas med stöd av gällande bestämmelser om utbildningsbidrag för doktorander.

---

<sup>4</sup> Senaste lydelse 2014:949.

## 1.5 Förslag till lag om ändring av studiestödslagen (1999:1395)

Härigenom föreskrivs att 3 kap. 25 § och 4 kap. 13 § studiestödslagen (1999:1395) ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 3 kap. 25 §<sup>5</sup>

Studiemedel får inte lämnas eller tas emot för den tid för vilken det lämnas

- |  |  |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. studiehjälp enligt 2 kap.,</li> <li>2. aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning för att delta i ett arbetsmarknadspolitiskt program,</li> <li>3. utbildningsbidrag för doktorander,</li> <li>4. sjukersättning, aktivitetsersättning eller rehabiliteringsersättning enligt socialförsäkringsbalken,</li> <li>5. statsbidrag som administreras av Specialpedagogiska skolmyndigheten för             <ul style="list-style-type: none"> <li>– kortare studier om funktionshinder,</li> <li>– kortare studier på grundskole- eller gymnasienivå som är särskilt anpassade för personer med funktionshinder, och</li> <li>– studier inom särskild utbildning för vuxna,</li> </ul> </li> <li>6. statsbidrag som administreras av Sametinget för kortare studier i alfabetisering i samiska, eller</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>3. sjukersättning, aktivitetsersättning eller rehabiliteringsersättning enligt socialförsäkringsbalken,</li> <li>4. statsbidrag som administreras av Specialpedagogiska skolmyndigheten för             <ul style="list-style-type: none"> <li>– kortare studier om funktionshinder,</li> <li>– kortare studier på grundskole- eller gymnasienivå som är särskilt anpassade för personer med funktionshinder, och</li> <li>– studier inom särskild utbildning för vuxna,</li> </ul> </li> <li>5. statsbidrag som administreras av Sametinget för kortare studier i alfabetisering i samiska, eller</li> </ol> |
|--|--|

<sup>5</sup> Senaste lydelse 2010:1280.

7. ersättning enligt lagen (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare. 6. ersättning enligt lagen (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare.

Studiemedel får inte lämnas för den tid då den studerande tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt eller fullgör utbildning till reserv- eller yrkesofficer.

Studiemedel får inte lämnas för högskoleutbildning på forskarnivå om den studerande är eller har varit anställd som doktorand *eller har eller har haft utbildningsbidrag för doktorander.* Studiemedel får inte lämnas för högskoleutbildning på forskarnivå om den studerande är eller har varit anställd som doktorand.

Studiemedel får inte lämnas för den tid då den studerande beviljats studiestöd eller motsvarande studiefinansiering från ett annat land. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om vilken utländsk studiefinansiering som ska omfattas av detta stycke.

Regeringen får meddela föreskrifter om avvikelser från första stycket.

#### 4 kap.

##### 13 §

Årsbeloppet får sättas ned

1. om låntagaren tar emot studiehjälp, *studiemedel eller utbildningsbidrag för doktorander,* 1. om låntagaren tar emot studiehjälp *eller studiemedel,*

2. om låntagaren fullgör en längre grundutbildning än 60 dagar enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt eller fullgör utbildning till reserv- eller yrkesofficer, eller

3. om det i något annat fall finns synnerliga skäl.

- 
1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2017.
  2. Äldre föreskrifter gäller för utbildningsbidrag som lämnas med stöd av gällande bestämmelser om utbildningsbidrag för doktorander.

## 1.6 Förslag till lag om ändring av diskrimineringslagen (2008:567)

Härigenom föreskrivs att 4 kap. 18 § diskrimineringslagen (2008:567) ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 4 kap. 18 §<sup>6</sup>

Ett beslut av ett universitet eller en högskola med staten som huvudman får, i fråga om utbildning enligt högskolelagen (1992:1434), överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att beslutet strider mot

1. diskrimineringsförbudet i 2 kap. 5 §, om beslutet avser
  - a. tillträde till utbildning,
  - b. tillgodoräknande av utbildning,
  - c. anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,
  - d. byte av handledare,
  - e. indragning av handledare och andra resurser vid utbildning på forskarnivå,
  - e. indragning av handledare och andra resurser vid utbildning på forskarnivå, *eller*
  - f. utbildningsbidrag för doktorander, *eller*
  - g. en ingripande åtgärd mot en student,
  - f. en ingripande åtgärd mot en student,
2. diskrimineringsförbudet i 1 kap. 4 § 3, eller
3. förbudet mot repressalier i 2 kap. 19 §.

Om överklagandenämnden finner att det överklagade beslutet strider mot något av förbuden och att detta kan antas ha inverkat på utgången, ska beslutet undanröjas och ärendet, om det behövs, visas åter till universitetet eller högskolan för ny prövning.

Om ett beslut kan överklagas enligt någon annan författning, ska överklagande ske i den ordning som föreskrivs där i stället för enligt första stycket.

<sup>6</sup> Senaste lydelse 2014:958.



- 
1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2017.
  2. Äldre föreskrifter gäller för utbildningsbidrag som lämnas med stöd av gällande bestämmelser om utbildningsbidrag för doktorander.

## **1.7 Förslag till lag om ändring av offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)**

Härigenom föreskrivs att bilagan till offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) ska ha följande lydelse.

- 
1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2017.
  2. Äldre föreskrifter gäller för utbildningsbidrag som lämnas med stöd av gällande bestämmelser om utbildningsbidrag för doktorander.

*Bilaga<sup>7</sup>**Nuvarande lydelse*

I enlighet med vad som anges i 2 kap. 4 § ska vad som föreskrivs i tryckfrihetsförordningen om rätt att ta del av handlingar hos myndighet i tillämpliga delar gälla också handlingar hos något av de organ som nämns nedan i den mån handlingarna hör till där angiven verksamhet hos organet. Verksamheten anges i förekommande fall med hänvisning till numret i Svensk författningssamling (SFS) på den författning med stöd av vilken verksamheten har uppdragits åt organet.

<i>Organ</i>	<i>Verksamhet</i>
Föreningen Svenska Tonsättarens Internationella Musikbyrå (STIM)	fördelning av statliga medel till upphovsmän på musikområdet för utlåning av deras verk genom det allmänna biblioteksväsendet (SFS 1992:318)
<i>Handelshögskolan i Stockholm</i>	<i>statligt stöd i form av utbildningsbidrag för doktorander (SFS 1976:1046)</i>
Högskolan för lärarutbildning och kommunikation i Jönköping aktiebolag	all verksamhet

---

<sup>7</sup> Senaste lydelse 2014:296.

*Bilaga**Föreslagen lydelse*

I enlighet med vad som anges i 2 kap. 4 § ska vad som föreskrivs i tryckfrihetsförordningen om rätt att ta del av handlingar hos myndighet i tillämpliga delar gälla också handlingar hos något av de organ som nämns nedan i den mån handlingarna hör till där angiven verksamhet hos organet. Verksamheten anges i förekommande fall med hänvisning till numret i Svensk författningssamling (SFS) på den författning med stöd av vilken verksamheten har uppdragits åt organet.

<i>Organ</i>	<i>Verksamheten</i>
Föreningen Svenska Tonsättarens Internationella Musikbyrå (STIM)	fördelning av statliga medel till upphovsmän på musikområdet för utlåning av deras verk genom det allmänna biblioteksväsendet (SFS 1992:318)
Högskolan för lärarutbildning och kommunikation i Jönköping aktiebolag	all verksamhet

## 1.8 Förslag till förordning om ändring i högskoleförordningen (1993:100)

Härigenom föreskrivs i fråga om högskoleförordningen (1993:100) dels att 1 kap. 11 c §, 4 kap. 12 a och b, 13 §§, 5 kap. 4 och 8–12 §§, 7 kap. 36 §, 12 kap. 2 § och rubriken närmast 4 kap. 12 a § ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas en ny paragraf, 5 kap. 4 a §, av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 1 kap.

#### 11 c §<sup>8</sup>

En högskola ska genom överenskommelse med Kammarkollegiet teckna försäkring för doktorander vars studiefinansiering består av stipendium. Försäkringen ska gälla då doktorandens stipendium bortfaller på grund av frånvaro från studierna vid sjukdom eller föräldraledighet. Försäkringen ska inte ge rätt till ersättning om doktoranden har rätt till motsvarande ersättning enligt någon annan försäkring.

En högskola ska genom överenskommelse med Kammarkollegiet teckna försäkring för doktorander vars studiefinansiering består av stipendium. Försäkringen ska gälla då doktorandens stipendium bortfaller på grund av frånvaro från studierna vid sjukdom eller föräldraledighet *eller då studierna förlängs av samma anledning utan att stipendium lämnas under den tiden*. Försäkringen ska inte ge rätt till ersättning om doktoranden har rätt till motsvarande ersättning enligt någon annan försäkring.

<sup>8</sup> Senaste lydelse 2013:525.

#### 4 kap.

##### *Biträdande lektor*

##### 12 a §<sup>9</sup>

En *lärare* får anställas tills vidare, dock längst *fyra år*, i syfte att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och *få meriter som kan ge* behörighet för en *annan läraranställning som det ställs högre krav* på behörighet för. Anställningen får förnyas om det på grund av *lärarens sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl* krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst *sex år*. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

En *biträdande lektor* får anställas tills vidare, dock längst *under en av högskolan före anställningen bestämd tid mellan lägst fyra och högst sex år*. En *anställning som biträdande lektor syftar till* att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och *meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på* behörighet för en *anställning som lektor*. Anställningen får förnyas, dock *högst två år*, om det på grund av *den biträdande lektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl* krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta *högst sex till åtta år, beroende på den tid som bestämts för anställningen*. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första stycket.

Behörig att anställas enligt första stycket är den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått mot-

Behörig att anställas *som biträdande lektor* enligt första stycket är den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktors-

<sup>9</sup> Senaste lydelse 2012:523.

svarande kompetens högst *sju* år före ansökningstidens utgång.

examen eller har nått motsvarande kompetens högst *fem* år före ansökningstidens utgång. Även den som har avlagt examen tidigare bör komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra lämnade omständigheter.

#### 12 b §<sup>10</sup>

*En biträdande lektor vid en högskola ska efter ansökan befordras till en anställning som lektor vid den högskolan, om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som högskolan i samband med rekryteringen ställt upp för den aktuella anställningen. Vid en sådan befordran övergår anställningen som biträdande lektor i en anställning tills vidare.*

Om en lärare har haft en tidsbegränsad anställning enligt 12 a § vid en högskola, får avtal om en tidsbegränsad anställning enligt 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd inte träffas mellan högskolan och läraren inom sex månader från det att anställningen enligt 12 a § upphörde.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det göras undantag från första stycket.

<sup>10</sup> Senaste lydelse 2012:523.

13 §<sup>11</sup>

Lärare anställs genom beslut av rektor. Beslut som rör anställning av professor får inte delegeras.

Lärare anställs genom beslut av rektor. *Detta gäller också beslut om befordran som avses i 12 b §.* Beslut som rör anställning av professor får inte delegeras.

## 5 kap.

4 §<sup>12</sup>

*Den som har fått utbildningsbidrag för doktorander ska efter ansökan anställas som doktorand senast när det enligt den individuella studieplanen återstår en utbildningstid som motsvarar tre års utbildning på heltid till doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen. Detta gäller dock inte om rektorn har beslutat att dra in doktorandens resurser enligt 6 kap. 30 § eller utbildningsbidraget enligt 14 § förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander.*

*En doktorand som har stipendier som studiefinansiering ska efter ansökan anställas som doktorand senast när det enligt den individuella studieplanen återstår en utbildningstid som motsvarar tre års utbildning på heltid till doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen. Detta gäller dock inte om rektorn har beslutat att dra in doktorandens resurser enligt 6 kap. 30 §.*

## 4 a §

*En doktorand som har stipendier som studiefinansiering behöver inte anställas enligt 4 § om han eller hon får stipendiet inom ramen för ett nationellt eller mellanstatligt bistånd- och kapacitetsuppbyggnadsprogram där stipendier utgör vedertagen finansieringsform och antagande högskola har insyn*

<sup>11</sup> Senaste lydelse 2010:1064.

<sup>12</sup> Senaste lydelse 2013:525.



*i stipendievillkoren och hur stipendiet betalas ut.*

*En doktorand som har stipendier som studiefinansiering behöver inte anställas enligt 4 § om han eller hon finansieras av stipendier som lämnas inom ramen för ett av Europeiska Unionen finansierat program eller motsvarande, där stipendier utgör en vedertagen finansieringsform och där krav på finansiering genom anställning blir ett hinder för antagande högskolas medverkan.*

#### 8 §<sup>13</sup>

Högskolorna får anställa *assistenter*, amanuenser och kliniska assistenter.

Högskolorna får anställa amanuenser och kliniska assistenter.

#### 9 §<sup>14</sup>

En anställning som *assistent* får motsvara högst 40 procent och en anställning som *amanuens* högst 50 procent av full arbetstid. Arbetet ska avse undervisning, administration eller medverkan i forskning eller konstnärlig forskning.

En anställning som *amanuens* får motsvara högst 50 procent av full arbetstid. Arbetet ska avse undervisning, administration eller medverkan i forskning eller konstnärlig forskning.

En klinisk assistent ska arbeta inom klinisk utbildning och forskning.

<sup>13</sup> Senaste lydelse 1998:80.

<sup>14</sup> Senaste lydelse 2014:1012.

10 §<sup>15</sup>

*Bara den som får utbildningsbidrag för doktorander får vara anställd som assistent.*

Bara den som är antagen till utbildning på grundnivå eller avancerad nivå får anställas som amanuens.

Bara den som har avlagt läkarexamen eller tandläkarexamen eller som antas eller redan har antagits till utbildning på forskarnivå inom medicin eller odontologi får anställas som klinisk assistent.

11 §<sup>16</sup>

*Assistenter, amanuenser och kliniska assistenter ska anställas genom beslut av rektor.*

*Amanuenser och kliniska assistenter ska anställas genom beslut av rektor.*

12 §<sup>17</sup>

*Assistenter, amanuenser och kliniska assistenter ska anställas tills vidare, dock längst ett år. Sådana anställningar får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden för en amanuens och en klinisk assistent får dock omfatta högst tre år.*

*Amanuenser och kliniska assistenter ska anställas tills vidare, dock längst ett år. Sådana anställningar får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden för en amanuens och en klinisk assistent får dock omfatta högst tre år.*

## 7 kap.

36 §<sup>18</sup>

Högskolan får till utbildning på forskarnivå anta bara sökande som anställs som doktorand *eller som beviljas utbildningsbidrag för doktorander*. Högskolan får dock anta en sökande som har någon annan form av studiefinansiering, om högskolan bedömer att finan-

Högskolan får till utbildning på forskarnivå anta bara sökande som anställs som doktorand. Högskolan får dock anta en sökande som har någon annan form av studiefinansiering, om högskolan bedömer att finansieringen kan säkras under hela utbild-

<sup>15</sup> Senaste lydelse 2009:933.

<sup>16</sup> Senaste lydelse 1998:80.

<sup>17</sup> Senaste lydelse 1998:80.

<sup>18</sup> Senaste lydelse 2010:1064.

sieringen kan säkras under hela utbildningen och att den sökande kan ägna så stor del av sin tid åt utbildningen att den kan slutföras inom fyra år när det gäller licentiatexamen eller konstnärlig licentiatexamen och åtta år när det gäller doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen.

ningen och att den sökande kan ägna så stor del av sin tid åt utbildningen att den kan slutföras inom fyra år när det gäller licentiatexamen eller konstnärlig licentiatexamen och åtta år när det gäller doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen.

*Om en sökande har stipendier som studiefinansiering, kan finansieringen anses säkrad för den tid som stipendierna lämnas, bara om stipendiet per månad lägst motsvarar lönen efter skatt för nyantagna doktorander som har anställning vid högskolan samt följer doktorandlönestegen eller motsvarande löneutveckling för anställda doktorander vid högskolan. Om en doktorand ska vistas omväxlande i Sverige och i annat land gäller kravet på lägsta beloppsnivå endast tiden då doktoranden vistas i Sverige.*

## 12 kap.

### 2 §<sup>19</sup>

Till Överklagandenämnden för högskolan får följande beslut av en högskola överklagas:

1. beslut om en anställning vid en högskola, med undantag av anställning som doktorand,

1. beslut om en anställning vid en högskola, med undantag av anställning som doktorand eller som lektor vid anställning enligt 4 kap. 12 b,

<sup>19</sup> Senaste lydelse 2010:1064.

2. beslut om att en sökande inte uppfyller kraven på behörighet för att bli antagen till utbildning på grundnivå eller avancerad nivå och beslut att inte göra undantag från behörighetsvillkoren i fall som avses i 7 kap. 3 § andra meningen eller 28 § andra stycket,

3. beslut om tillgodoräknande av utbildning eller yrkesverksamhet,

4. avslag på en students begäran om befrielse från ett obligatoriskt utbildningsmoment,

5. beslut att dra in resurser för en doktorands utbildning enligt 6 kap. 30 § och beslut att en doktorand inte ska få tillbaka resurserna enligt 6 kap. 31 §,

6. avslag på en students begäran att få examensbevis eller kursbevis, och

7. beslut att inte bevilja den som är antagen till utbildning på grundnivå eller avancerad nivå anstånd med att påbörja studierna eller att få fortsätta sina studier efter studieuppehåll.

2. beslut enligt 4 kap. 13 § att avslå en ansökan om befordran,

3. beslut om att en sökande inte uppfyller kraven på behörighet för att bli antagen till utbildning på grundnivå eller avancerad nivå och beslut att inte göra undantag från behörighetsvillkoren i fall som avses i 7 kap. 3 § andra meningen eller 28 § andra stycket,

4. beslut om tillgodoräknande av utbildning eller yrkesverksamhet,

5. avslag på en students begäran om befrielse från ett obligatoriskt utbildningsmoment,

6. beslut att dra in resurser för en doktorands utbildning enligt 6 kap. 30 § och beslut att en doktorand inte ska få tillbaka resurserna enligt 6 kap. 31 §,

7. avslag på en students begäran att få examensbevis eller kursbevis, och,

8. beslut att inte bevilja den som är antagen till utbildning på grundnivå eller avancerad nivå anstånd med att påbörja studier-

*na eller att få fortsätta sina studier efter studieuppehåll.*

---

1. Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2017 i fråga om 1 kap. 11 c § och den 1 juli 2017 i fråga om 4 kap. 12 a och b §§, 13 §, 5 kap. 8–12 §§, 7 kap. 36 § första stycket, 12 kap. 2 §§ och i övrigt den 1 juli 2018.

2. I fråga om den lärare som före den 1 juli 2017 har anställts för meritering ska de äldre bestämmelserna i 4 kap. 12 a och b §§ tillämpas så länge anställningen pågår. Sådan anställning får förnyas enligt äldre bestämmelser.

3. Om ett förfarande om anställning av lärare för meritering har påbörjats men inte avslutats före den 1 juli 2017, ska de äldre bestämmelserna i 4 kap. 12 a och b §§ tillämpas i anställningsärendet.

4. Äldre föreskrifter gäller för utbildningsbidrag som lämnas med stöd av gällande bestämmelser om utbildningsbidrag för doktorander.

## **1.9 Förslag till förordning om upphävande av förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander**

Härigenom föreskrivs att förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander ska upphöra att gälla vid utgången av juni 2017.

---

I fråga om den som före den 1 juli 2017 fått utbildningsbidrag för doktorander ska de äldre bestämmelserna enligt den upphävda förordningen gälla, dock längst till utgången av juni 2022.

## 2 Uppdrag, utgångspunkter och arbetssätt

I det betänkande som nu lämnas till ministern för högre utbildning och forskning Helene Hellmark-Knutsson, lämnar jag ett antal konkreta förslag, men också synpunkter för fortsatt diskussion och genomlysning. Uppdraget som jag fick har varit mycket spännande och frågornas karaktär angelägna och komplexa. Jag har mött ett stort intresse och engagemang från intressenter av olika slag. Många har tänkt, vill förändra och utveckla. Tack vare det har arbetet, trots ett pressat tidsschema, gått framåt. Inte minst har det stora intresset från unga inom akademien varit stimulerande.

Tomas Lindahl, nobelpristagare 2015, gjorde följande uttalande i Dagens Nyheter den 10 december 2015:

Vi borde identifiera särskilt lovande unga forskare, ge dem pengar, och låta dem vara i fred och se vad de kan åstadkomma.

Detta citat rimmar väl med utredningens förslag i så motto att antalet meriteringsanställningar ska öka så att akademien attraherar för många som får tid och möjlighet att bli självständiga i början av sin karriär genom en trygg och tydlig anställning, där det redan vid utlysningen är klart vilka krav som ställs och hur bedömning för fortsatt anställning ska ske.

Att nämna alla som bidragit till arbetet med argument, fakta, idéer och synpunkter är i det närmaste omöjligt. Ett samfällt tack till alla! En iakttagelse som jag vill dela med mig av är att utredningens frågeställningar är på dagordningen hos universitet och högskolor. Man har olika förutsättningar, men inställningen är att de frågor som rests är viktiga, om än komplexa. Det finns olika åsikter om 'vad och hur', men ambitionen att förbättra är gemensam. Samma sak gäller andra intressenter; fackliga organisationer, Sveriges Uni-

versitets- och högskoleförbund, SFS, Sveriges unga akademi, Junior faculties, finansärer m.fl.

Slutligen vill jag rikta ett stort tack till mitt sekretariat utan vilket detta betänkande inte hade kunnat slutföras.

## 2.1 Uppdraget

Regeringen beslutade den 25 juni 2015 att tillsätta en särskild utredare med uppdrag att se över hur villkoren kan förbättras för kvinnor och män som är doktorander, hur meriteringsanställningen i högskoleförordningen kan förändras i syfte att skapa en attraktiv forskarkarriär, hur användningen av på varandra följande tidsbegränsade anställningar under lång tid i högskolan kan motverkas, och hur mobiliteten kan öka bland män och kvinnor som är doktorander eller som tillhör den forskande och undervisande personalen (dir. 2015:74). Syftet är att säkra återväxten av framstående unga forskare i Sverige. Se bilaga 1, *Kommittédirektiv*.

Som särskild utredare förordnades Ann Fust, förvaltningschef vid Vetenskapsrådet.

I uppdraget betonas särskilt att nuvarande anställningsstruktur enligt högskoleförordningen, utöver bestämmelserna om meriteringsanställning, ska ligga fast. Vidare ska villkoren och förhållandena för både kvinnor och män genomgående belysas och ligga till grund för utredningens förslag. Utredningen ska lämna förslag till de författningsändringar och andra åtgärder som kan föranledas av översynen.

Uppdraget ska redovisas senast den 31 mars 2016.

## 2.2 Utgångspunkter för en forskarkarriär för framtiden

Utredningens övergripande syfte är att föreslå åtgärder för att säkra återväxten av framstående unga forskare i Sverige. Utgångspunkter i detta arbete har varit att den akademiska karriärvägen måste vara tydlig, karriärstegens villkor transparenta och anställningsvillkoren goda. Trygga och goda villkor ställs emellanåt i motsatsförhållande till effektivitet och excellens. Utgångspunkten för ett sådant antagande tycks vila på ett antagande om att "hungriga vargar jagar bäst" eller något tillspetsat att yngre forskares ovisshet inför framtida



prövningar ger incitament till att de anstränger sig mer och att mindre goda villkor främjar viljan att genom extra ansträngning nå till nästa steg i karriären där villkoren är bättre. Utredningen delar inte denna uppfattning. Vi menar att tillsättningen av doktorander, postdoktorer och biträdande lektorer ska ske i konkurrens och att de bäst meriterade ska anställas. Med tydliga karriärsteg där det är förutsägbart vad som krävs för en fortsatt akademisk karriär, skapas en grundförutsättning för att stimulera studenter, oavsett bakgrund, att påbörja en forskarutbildning och att därefter fortsätta sin karriär inom akademien efter doktorsexamen. Därtill bör lön och övriga anställningsvillkor vara goda och likvärdiga.

Karriärvägen ska självfallet kräva och premiera goda arbetsresultat, förmåga att planera, strukturera och att redovisa sina resultat. Det finns däremot inga rimliga skäl till att utsträcka tiden fram till en tillsvidareanställning så långt som möjligt, att acceptera stapling av olika typer av visstidsanställningar under långa tidsperioder eller att tillåta dåliga och ojämliga anställningsförhållanden.

Här följer några av de slutsatser utredningen kommit fram till under arbetets gång. Ifråga om doktoranders villkor har vi funnit att de flesta har goda arbets- och anställningsvillkor. För en mindre grupp doktorander med utbildningsbidrag och särskilt för de doktorander som har stipendier, är situationen besvärligare. Utredningen föreslår därför åtgärder i syfte att förbättra villkoren för dessa. Huvudargumentet är att trygghet och kvalitet leder till attraktivitet. I fråga om forskar- och lärarkarriären efter doktorsexamen är bilden splittad. Utredningen konstaterar att det i Sverige inte finns, och aldrig har funnits, en sammanhållen karriärstruktur. Särskilt efter autoreformen har lärosätena utvecklat sina egna varianter vilka, oavsett brister och förtjänster, gör forskarkarriären oöverskådlig för såväl utländska som svenska forskare och lärare. En viktig pusselbit i att skapa en mer sammanhållen karriärstruktur är en för alla lärosäten gemensam meriteringsanställning. Utredningen har även haft till uppgift att se över frågan om visstidsanställningar som följer på varandra under lång tid. Vi har funnit att det största problemet i detta sammanhang inte är stapling av visstidsanställningar, utan bristen på en tydlig karriärväg. En enhetlig meriteringsanställning leder en bit på väg, men det krävs fler åtgärder. En nyckelfråga är antalet anställda i kategorin forskare, såväl visstidsanställda som tillsvidareanställda. Det är viktigt att belysa frågor om kategorin bör vara så

stor, hur den ser ut, vilka arbetsuppgifter ingår, hur rekryteringen görs och om det finns behov av alternativa karriärvägar?

En annan central fråga i utredningen är att främja doktoranders, lärares och forskares rörlighet. Ett aktivt utbyte mellan olika lärosäten och samhällssektorer både nationellt och internationellt är av avgörande betydelse för att få nya perspektiv, kunskaper och färdigheter som kan driva forskningens utveckling framåt. Möjligheterna att lämna, men även att återvända till akademien är också av betydelse. Av tradition har främst akademins behov av disputerade lärare och forskare diskuterats, trots att en stor andel av de doktorsexaminerade arbetar utanför akademien. Därför är det allt viktigare att lärosätena kan beskriva och definiera arbetsmarknaden utanför universitet och högskolor för forskarutbildade.

Sammanfattningsvis kan utredningen på ett övergripande plan sägas fokusera kring frågan hur lärosätena i framtiden ska vara än mer attraktiv arbetsgivare där studenter, lärare och forskare utgör den viktigaste resursen för verksamhetens kvalitet och utveckling. En mycket viktig faktor för att åstadkomma detta är en forskar- och lärarkarriär som präglas av tydliga krav som är gemensamma för universiteten och högskolorna, en transparent rekryteringsprocess samt goda och likvärdiga villkor. För att ytterligare stärka förutsättningarna rekommenderar utredningen lärosätena att samarbeta för ett tydligare och mindre splittrat karriärsystem.

## 2.3 Utredningsarbetet

Utredningen antog namnet Forskarkarriärutredningen (U2015:05) och arbetet påbörjades i mitten av augusti 2015. I utredningen har ingått experter<sup>1</sup> bestående av personer från Regeringskansliet, universitet och högskolor, Sveriges förenade studentkårer samt arbetsmarknadens parter. Expertgruppen har träffats vid tre tillfällen och biträtt utredningen med expertis och kvalitetssäkring inom sina respektive ansvarsområden. Expertgruppen har även biträtt utredningen med särskilda uppgifter och underlag. Vid sidan av expertgruppen har utredare Ann Fust sammankallat en referensgrupp bestående av 17 personer med övergripande kompetens inom ramen

---

<sup>1</sup> Se missiv.

för utredningens uppdrag. En förteckning över dessa personer finns i bilaga 2. I referensgruppen har vi testat våra idéer och förankrat våra förslag och slutsatser. Såväl expertgruppen som referensgruppen har varit av stor betydelse för utredningens arbete och har på ett föredömligt sätt bidragit med sin expertis, sina kunskaper och erfarenheter.

Professor Mats Benner har fått i uppdrag av utredningen att beskriva karriärstrukturen vid svenska universitet och högskolor för att kunna se förslagen i ett bredare perspektiv.

Stina Gerdes Barriere och Staffan Karlsson vid Vetenskapsrådet har på ett förtjänstfullt sätt bistått utredningen med bearbetning och analys av data om anställningar och mobilitet från Universitetskanslersämbetet och SCB.

Eftersom vårt uppdrag berör många intressenter har vi strävat efter ett så brett och öppet förhållningssätt som möjligt under den tid som har stått till vårt förfogande. Under hösten 2015 träffade vi 17 universitet och högskolor av olika storlek och karaktär. Vi har strävat efter att få ett så representativt urval av lärosäten som möjligt med hänsyn till bl.a. storlek, inriktning och geografi. Mötena med lärosätena har gett oss en bred förståelse för de olika förutsättningar och utmaningar som finns inom uppdragets huvudfrågor beroende på bl.a. lärosätenas olika villkor och organisation. Vi har även under hösten haft möten med berörda myndigheter, träffat olika intresseorganisationer och arbetsmarkandens parter. Det har funnits ett stort intresse från olika intressenter att komma i kontakt med utredningen och vi har på grund av den korta tiden fått arbeta på ett okonventionellt sätt för att hinna träffa så många som möjligt.

I syfte att i ett tidigt skede föra en öppen dialog om utredningens huvudfrågor samt inhämta synpunkter om dessa, anordnade utredningen ett seminarium om Trygga villkor och attraktiva karriärvägar för unga forskare den 7 oktober 2015. Drygt 70 deltagare från bl.a. universitet och högskolor, Universitetskanslersämbetet (UKÄ), Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, Kammarkollegiet, forskningsråden, fackliga organisationer och Sveriges förenade studentkårer deltog. För att även hinna träffa andra intressenter som tagit kontakt med oss bjöd vi även in till ett Öppet hus den 13 november 2015. Då träffade vi företrädare för dekaner vid de medicinska fakulteterna, representanter från Fackförbundet ST,

National junior faculty och Junior faculty vid Karolinska institutet. Samma dag träffade vi även de fackliga förbunden i syfte att inhämta deras synpunkter på utredningens huvuduppdrag.

Sammanfattningsvis kan vi säga att vi på olika sätt har kommit i kontakt med flertalet statliga universitet och högskolor, några av de enskilda utbildningsanordnarna, berörda myndigheter, forskningsfinansiärer, organisationer och företrädare för arbetsmarknadens parter under arbetets gång. Samtliga dessa möten har varit otroligt värdefulla för vår informationsinhämtning och för vårt efterföljande arbete. En redovisning av våra möten finns i bilaga 3.

Utredningen har kontinuerligt haft avstämningar med ansvarig statssekreterare på Utbildningsdepartementet vid sammanlagt tre tillfällen. Avstämningarna har gett oss tillfälle att informera om våra iakttagelser och våra preliminära slutsatser och förslag.

Utredningen har även mottagit ett antal skrivelser och skriftliga synpunkter från enskilda, berörda myndigheter och organisationer.

## Statistikunderlag

Utredningen har i ett tidigt skede haft avstämning och därefter åtskilliga möten och kontakter med UKÄ. UKÄ har bistått utredningen med underlag och hjälp med beställningar och utskick via Statistiska centralbyrån (SCB).

Statistik om anställningar i allmänhet och anställningshistoriken i synnerhet har tidigare inte funnits inrapporterad på det sätt som uppdraget är formulerat. Utredningen har därför i samarbete med UKÄ och SCB bett samtliga statliga universitet och högskolor att rapportera uppgifter om bl.a. anställningsform och anställningsbenämning (se utförligare beskrivning i kapitel 7). Insamlingen har varit tidskrävande och uppgifter från samtliga lärosäten inkom till utredningen för bearbetning och analys först i slutet av januari 2016. Det har givetvis bidragit till att arbetet i dessa delar har varit under stark tidspress. Stina Gerdes Barriere och Staffan Karlsson vid Vetenskapsrådet har bistått utredningen när det gäller bearbetning och analys av de insamlade uppgifterna vilket gjort det möjligt för oss att trots den korta tiden presentera vissa övergripande resultat i frågan. De extra uppgifter som utredningen via SCB fått in har dock inte varit fullständiga, främst vad gäller grund för visstidsanställ-

ning. Utredningen lämnar tillsammans med UKÄ förslag till modeller om hur detta kan följas upp framöver.

När det gäller uppgifter om mobiliteten har UKÄ och SCB genomfört en enkätundersökning med ett urval av personer vid universitet och högskolor om internationell utresande mobilitet i anställningen. Vidare har utredningen analyserat data på individnivå från SCB i syfte att fånga inresande internationell mobilitet och nationell mobilitet, som innebär byte av anställning (se utförligare beskrivning i kapitel 8).

### **Internationella jämförelser**

Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser (Tillväxtanalys) ska enligt direktiven hämta in relevanta erfarenheter och exempel från andra länder i fråga om attraktiva karriärvägar för kvinnor och män. Tillväxtanalys har redovisat hur karriärvägarna ser ut vid olika lärosäten i Danmark, Kina, Nederländerna, Schweiz, Singapore och USA. Tillväxtanalys levererade rapporten Unga forskares karriärvägar (2015:22) till utredningen i slutet av oktober 2015. Rapporten finns i bilaga 4. Den internationella utblicken har varit ett viktigt inslag för utredningens informationsinhämtning och för våra förslag om en förändrad meriteringsanställning.

Utredningen har även besökt det danska Undervisningsministeriet och Köpenhamns universitet.

### **Frågor till universitet och högskolor som har doktorander med stipendier**

Utredningen har i uppdrag att lämna förslag till hur de studiesociala villkoren för doktorander med stipendier kan förbättras samt lämna förslag till hur dessa ska kunna anställas från första dagen i utbildningen. När det gäller vissa frågor om doktorander med stipendier finns ingen samlad information att tillgå. Frågor har därför skickats till de universitet och högskolor som har doktorander med stipendier. Frågorna gällde bl.a. uppgifter om stipendiegivare och storleken på stipendierna. Syftet med informationsinsamlingen var att få in underlag inför våra förslag och konsekvensanalyser (se brev i bilaga 5). Svarstiden var knappt en månad vilket således var en ganska

kort svarstid för de universitet som har många doktorander med stipendier. Utredningen har genom svaren fått kunskap om att det inte finns någon samlad information eller dokumentation vid lärosätena över hur villkoren för de stipendiefinansierade doktoranderna ser ut. Värdefulla uppgifter om t.ex. beloppsnivåerna på vissa stipendier har emellertid stärkt oss i att villkoren för doktorander med stipendier behöver förbättras och bli mer likvärdiga (se vidare våra förslag i kapitel 4). En översiktlig sammanställning av svaren finns i bilaga 6.

### **Goda exempel**

Genom våra besök och kontakter med olika lärosäten har vi impenerats av det arbete som pågår vid lärosätena när det gäller rekryteringsfrågor. Universitet och högskolor är stora arbetsplatser med många anställda och det krävs ett omfattande strategiskt och intensivt arbete från ledningsnivå ner till institutionsnivå för att arbetet med rekryteringsfrågor ska prioriteras som en av verksamhetens viktigaste frågor. Utredningen har i uppdrag att redovisa goda exempel. Eftersom vi, på grund av den korta tiden som stått till förfogande, inte har haft möjlighet att besöka samtliga universitet och högskolor skickade vi en inbjudan till lärosätena att komma in med goda exempel när det gäller utredningens huvuduppdrag (se bilaga 7). Inbjudan skickades till alla statliga lärosäten men även till de tre största enskilda utbildningsanordnarna. Trots att svarstiden var kort, knappt en månad, inkom svar från 17 lärosäten. En förteckning över de lärosäten som svarat finns i bilaga 8.

### **Samråd**

Samråd har enligt direktiven genomförts med Utredningen om trygghetssystem och internationell rörlighet (S 2014:17). Det har inneburit att vi har haft möte och kontakter med utredningen och gett dem möjlighet att ha synpunkter på och kvalitetsgranska våra utkast till texter. Utredningen om trygghetssystem och internationell rörlighet har även bistått oss med textunderlag i fråga om doktorander från EU/EES och tredjeland.

## 2.4 Avgränsningar

Mot bakgrund av det omfattande uppdraget och den korta utredningstid som vi har haft till vårt förfogande har vi varit tvungna att göra tydliga avgränsningar och prioriteringar i förhållande till vårt uppdrag. Samtidigt menar vi att frågorna inte kan ses isolerat. Förändringar när det gäller doktoranders studiesociala villkor, meriteringsanställningen enligt högskoleförordningen, åtgärder för att minska långa perioder av visstidsanställningar i högskolan och åtgärder för ökad mobilitet är förändringar som ger ökad tydlighet och trygghet för anställda vid universitet och högskolor men är bara en del av lösningen. Ansvaret ligger i allra högsta grad hos lärosätenas ledningar att utforma en modern och attraktiv arbetsplats som attraherar de bästa unga forskarna.

Utredningens uppdrag berör enbart kvinnor och män som är doktorander och läraranställda vid statliga universitet och högskolor som omfattas av högskolelagen (1992:1434). När det gäller utbildningsbidrag för doktorander omfattas även Handelshögskolan i Stockholm av uppdraget. Våra förslag gäller därför, med undantag för förslaget att avskaffa utbildningsbidraget, enbart för statliga universitet och högskolor. Vi har dock hämtat inspiration i flera delar från såväl Chalmers tekniska högskola som Handelshögskolan i Stockholm.

I betänkandet används begreppen universitet och högskolor samt lärosäten och högskolan för statliga universitet och högskolor. Om texten även inbegriper enskilda utbildningsanordnare såsom t.ex. Handelshögskolan i Stockholm kommer det tydligt att framgå. I statistiska översikter beskrivs dock vanligen hela högskolan.

I betänkandet lämnar vi förslag till hur de studiesociala villkoren för doktorander med stipendier kan förbättras (se vidare kapitel 4). I vårt arbete med denna fråga har villkoren för postdoktorer med stipendiefinansiering tagits upp vid upprepade tillfällen. Postdoktor är en visstidsanställning om två år som har förhandlats fram av arbetsmarknadens parter. Vi har inte i uppdrag att behandla denna fråga men anser utifrån de synpunkter vi fått att det finns anledning att se över detta ytterligare. Det är samtidigt tydligt utifrån Skatteverkets ställningstagande och Sveriges Universitets- och högskoleförbunds rekommendationer i frågan att det är ytterst tveksamt om stipendier

som utbetalas till postdoktorer kan anses omfattas av skattefriheten för utbildningsstipendier (stipendier till doktorander).

Enligt vårt uppdrag ska vi se över hur meriteringsanställningen enligt högskoleförordningen kan förändras i syfte att skapa en mer attraktiv forskarkarriär. Med meriteringsanställning menas i vårt betänkande den anställning för meritering som regleras i 4 kap. 12 a och b §§ högskoleförordningen (1993:100). Vi har inte uppdrag att se över någon annan del av anställningsstrukturen än meriteringsanställningen. Det står tydligt i våra direktiv att nuvarande anställningsstruktur i högskoleförordningen ska ligga fast, utöver bestämmelserna om meriteringsanställning. Våra förslag om en förändrad meriteringsanställning kan bidra till att förhållandena förbättras, men löser inte alla problem. En genomlysning av statliga universitet och högskolors karriärstruktur och en fördjupad analys om en karriärväg för bl.a. forskare vore därför eftersträvansvärt.

I vårt betänkande används begreppen lärare och forskare. Med lärare avses i betänkandet de personer som, i enlighet med 3 kap. högskolelagen och 4 kap. högskoleförordningen, har en anställning som lärare vid ett universitet eller en högskola. De läraranställningar som regleras i högskolelagen och högskoleförordningen är professor (inbegripet adjungerad professor, gästprofessor och professor inom konstnärlig verksamhet), lektor, lärare inom konstnärlig verksamhet och meriteringsanställning. I alla läraranställningar ingår såväl forskning som undervisning. Med forskare avses i vårt betänkande kategorin annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen.

Kärnan i två av våra huvuduppdrag, visstidsanställningar och mobilitet, är att redovisa, kartlägga och analysera statistik om hur det ser ut i dag för att sedan utifrån underlaget presentera förslag till åtgärder. Mot bakgrund av tidsbrist och att det saknas vissa uppgifter när det gäller visstidsanställningar och mobilitet har vi inte kunnat genomföra vårt uppdrag på det sätt som står i direktiven. Utredningen anser att det är viktigt att såväl regeringen som lärosätena i framtiden kontinuerligt får ett bra underlag om hur det ser ut när det gäller visstidsanställningar vid universitet och högskolor. En regelbunden uppföljning gör att frågan hamnar högre upp på dagordningen och kan även visa att aktiva insatser ger resultat. Det finns både sanningar och myter när det gäller omfattningen av visstidsanställningar i högskolan och det är viktigt att frågan diskuteras ur



flera perspektiv och inte minst att det finns statistikunderlag att utgå från.

## 2.5 Betänkandets disposition

Vi har disponerat betänkandet med utgångspunkt i de fyra huvuduppgifterna som följer av våra direktiv dvs. hur doktoranders villkor kan förbättras, hur den meriteringsanställning som regleras i högskoleförordningen kan förändras i syfte att skapa en attraktiv forskarkarriär, hur användningen av på varandra följande visstidsanställningar i högskolan under långa perioder kan motverkas och hur mobiliteten för personalen vid universitet och högskolor kan öka. I kapitel 3 följer en kort redogörelse av den offentliga arbetsrätten och visstidsdirektivet eftersom dessa frågor berör samtliga förslagskapitel. Därefter följer våra fyra förslagskapitel med i huvudsak samma upplägg. Först beskrivs hur situationen ser ut i dag tillsammans med kartläggning och analys av enligt direktiven angivna frågor. Sedan presenteras utredningens förslag och överväganden. I kapitel 4 lämnar utredningen sina förslag till bättre villkor för doktorander. I kapitel 5 görs en beskrivning av det svenska karriärsystemet ur ett brett perspektiv. I kapitel 6 lämnar utredningen sina förslag till en förändrad meriteringsanställning. I kapitel 7 och 8 lämnar vi förslag till åtgärder om hur användningen av på varandra följande visstidsanställningar kan motverkas samt hur mobiliteten kan öka. I dessa kapitel lämnar vi även förslag till modeller för hur frågorna kan följas upp. Vi har samlat konsekvensanalyserna för alla våra förslag i kapitel 9. I vårt sista kapitel finns författningskommentarer till våra lagförslag. Därefter följer bilagor.



## 3 Anställningar vid statliga universitet och högskolor

I detta kapitel redovisas kortfattat vad som gäller i fråga om anställningar vid statliga myndigheter och särskilt vad som gäller för anställda vid statliga universitet och högskolor. Den redovisning som lämnas i det följande omfattar därför inte läraranställningar vid enskilda utbildningsanordnare.<sup>1</sup>

Utredningens samtliga fyra huvuduppdrag berörs av den arbetsrättsliga regleringen i bl.a. regeringsformen, lagen (1994:260) om offentlig anställning, lagen (1982:80) om anställningsskydd och av den särreglering som finns i högskoleförordningen (1993:100). I kapitlet finns vidare ett avsnitt om EU:s visstidsdirektiv<sup>2</sup> som bl.a. innehåller bestämmelser som syftar till att förhindra missbruk av visstidsanställningar.

### 3.1 Allmänt om anställningar vid myndigheter

Anställning vid en myndighet anses komma till stånd på civilrättslig grund ungefär på samma sätt som hos en privat arbetsgivare. Förhållandet mellan statliga arbetsgivare och enskilda arbetstagare grundas således ytterst på ett anställningsavtal.<sup>3</sup> Inom staten upprättas som regel inte något skriftligt avtal mellan parterna. Genom det förvaltningsrättsliga anställningsbeslutet vidtar beslutsmyndigheten den sista åtgärden som innebär att anställningsavtalet har ingåtts

---

<sup>1</sup> Enskilda utbildningsanordnare är inte myndigheter under regeringen. För enskilda utbildningsanordnare gäller allmänna arbetsrättsliga regler såsom exempelvis lagen (1982:80) om anställningsskydd och kollektivavtal.

<sup>2</sup> Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete under tecknat av EFS, UNICE, och CEEP. I det följande kallad visstidsdirektivet.

<sup>3</sup> SOU 2008:104. Självständiga lärosäten, s. 126 ff.

under förutsättning att beslutet inte kan överklagas. Ett beslut om statlig anställning följer således både förvaltningsrättsliga och privaträttsliga regler.<sup>4</sup>

Grundläggande bestämmelser finns i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen). Lagen gäller för arbetstagare i både allmän och enskild tjänst. Om det i annan lag eller förordning som har meddelats med stöd av lag finns särskilda föreskrifter som avviker från anställningsskyddslagen, ska de föreskrifterna gälla i stället.<sup>5</sup>

För statligt anställda finns därutöver särskilda offentlighetsrättsliga bestämmelser som reglerar vissa frågor. De ska främst tillgodose de allmänintressen som gör sig gällande vid utförande av offentlig verksamhet. Bestämmelser som gäller generellt för statligt anställda finns i regeringsformen, lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA), lagen (1994:261) om fullmaktsanställning (fullmaktslagen) och anställningsförordningen (1994:373). De grundläggande bestämmelserna finns i regeringsformen.

Av regeringsformen framgår dels att arbetstagare vid förvaltningsmyndigheter som lyder under regeringen anställs av regeringen eller av den myndighet som regeringen bestämmer, dels att vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet.<sup>6</sup>

Grundlagsbestämmelserna upprepas i LOA där det även preciseras att skickligheten ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.<sup>7</sup>

Även andra sakliga grunder kan vägas in vid bedömningen. I anställningsförordningen anges det att vid anställning ska myndigheten utöver skicklighet och förtjänst också beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.<sup>8</sup> Av förarbetena framgår att ingen bestämd rangordning mellan dessa sakliga grunder tillämpas, utan det är viktigt att individuella hänsyn och hänsyn till omständigheterna kan tas i varje enskilt fall.<sup>9</sup>

---

<sup>4</sup> Ahlström, Kristina. Anställning vid statlig myndighet, s. 18 och 35.

<sup>5</sup> 2 § anställningsskyddslagen.

<sup>6</sup> 12 kap. 5 § regeringsformen.

<sup>7</sup> 4 § LOA.

<sup>8</sup> 4 § anställningsförordningen.

<sup>9</sup> Prop. 1985/86:116, om meritvärdering i statlig tjänst m.m., s. 8.

Vidare framgår av regeringsformen att grundläggande bestämmelser om statligt anställdas rättsställning i andra hänseenden än de som berörs i regeringsformen ska meddelas i lag.<sup>10</sup> Sådana bestämmelser finns i LOA och fullmaktslagen. Någon möjlighet att sätta grundlagsreglerna åt sidan genom avtal finns inte. Till LOA och fullmaktslagen hör också anställningsförordningen som innehåller närmare tillämpningsföreskrifter till de aktuella lagarna. Om det i någon annan förordning finns föreskrifter som avviker från anställningsförordningen gäller de föreskrifterna i stället.<sup>11</sup>

Sammanfattningsvis kan sägas att det som inte regleras i de nämnda offentlighetsrättsliga föreskrifterna faller in under den allmänna arbetsrätten. Då gäller anställningsskyddslagen och andra allmänna arbetsrättsliga regler såvida det inte finns avvikande bestämmelser i lag, förordning meddelad med stöd i lag eller kollektivavtal. För anställning som doktorand, assistent, amanuens, klinisk assistent och för läraranställningar vid statliga universitet och högskolor finns särskilda bestämmelser i högskolelagen (1992:1434), högskoleförordningen, till vilken förordningen (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet hänvisar, och förordningen (2007:1164) för Försvarshögskolan. Dessutom finns centrala kollektivavtal om anställning som postdoktor och anställning som adjungerad lärare. I övrigt gäller alltså anställningsskyddslagen.

### 3.2 Visstidsdirektivet

Av utredningens direktiv framgår att vi ska lämna förslag till hur meriteringsanställningen i högskoleförordningen kan följas av en prövning för en tillsvidareanställning. Vidare ska utredningen enligt direktiven lämna förslag till hur användningen av på varandra följande visstidsanställningar i högskolan under lång tid kan motverkas. Våra förslag i dessa delar ska vara förenliga med visstidsdirektivet (Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE, CEEP).

Visstidsdirektivet syftar till att genomföra det ramavtal om visstidsarbete som 1999 ingicks mellan arbetsmarknadens parter på

---

<sup>10</sup> 12 kap. 7 §.

<sup>11</sup> 2 § anställningsförordningen.

europanivå. Ramavtalet innehåller bl.a. bestämmelser som avser att förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar. Av ramavtalets allmänna överväganden framgår att tillsvidareanställning är det generella anställningsförhållandet (p. 6). Där framgår också att tillämpningen av avtalets principer och bestämmelser hänskjuts till medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter, så att hänsyn kan tas till varje medlemsstats specifika situation och till förhållanden inom enskilda sektorer och yrken, däribland säsongsbetonat arbete.

Nedan följer en kort bakgrund om visstidsdirektivet som är hämtad ur departementspromemorian *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar* (Ds 2015:29).<sup>12</sup>

### 3.2.1 Bakgrund om visstidsdirektivet

Ramavtalet gäller enligt klausul 2 visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat. Avtalet har alltså ett vidsträckt tillämpningsområde, som omfattar såväl den privata som den offentliga sektorn av arbetsmarknaden. Vissa undantag kan dock göras från avtalets tillämpningsområde. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter kan besluta att avtalet inte ska gälla (a) inledande yrkesutbildning och lärlingsutbildning eller (b) anställningskontrakt eller anställningsförhållanden som har ingåtts inom ramen för särskild offentlig eller offentligt finansierad utbildning, integrering och program för yrkesomskolning.

Ramavtalet innehåller bland annat bestämmelser som syftar till att förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar. Vad som menas med missbruk framgår inte direkt av avtalet, men det framgår att bestämmelserna tar sikte på användandet av på varandra följande visstidsanställningar. I avtalets klausul 1 sägs att syftet med avtalet är att upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden. I klausul 5 föreskrivs:

---

<sup>12</sup> Ds 2015:29. Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar, s. 17–23.

1. För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så skall medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller kategorier av arbetstagare införa en eller fler av följande åtgärder:
  - a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.
  - b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.
  - c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.
2. Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter, där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar
  - a) skall betraktas som ”på varandra följande”,
  - b) skall betraktas som tillsvidareanställningar.

I ramavtalets klausul 8 sägs att avtalet inte påverkar rätten för arbetsmarknadens parter att på lämplig nivå sluta avtal som anpassar och/eller kompletterar bestämmelserna i avtalet på ett sätt som innebär att hänsyn tas till berörda arbetsmarknadsparters särskilda behov.

### 3.2.2 EU-domstolens tolkning av direktivet

Visstidsdirektivets bestämmelser har i flera fall tolkats av EU-domstolen. I det följande redovisas domstolens överväganden och slutsatser som är av intresse i detta sammanhang.<sup>13</sup>

#### *Ramavtalets syfte*

Domstolen har konstaterat att utgångspunkten i ramavtalet är att tillsvidareanställning är det generella anställningsförhållandet. Tidsbegränsad anställning utgör ett undantag i förhållande till tillsvidare-

---

<sup>13</sup> Texten är hämtad från Ds 2015:29 och ”intresse i dessa sammanhang” syftar således på de överväganden och slutsatser som är av intresse när det gäller anställningsskyddslagen.

anställning men är en kännetecknande anställningsform inom vissa branscher, yrken och verksamheter. Anställningstryggheten anses vara en betydande del av skyddet för arbetstagare och visstidsanställningar svarar endast under vissa omständigheter mot både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov. I enlighet med detta synsätt syftar ramavtalet till att begränsa möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningar, vilka anses vara en potentiell källa till missbruk till arbetstagarens nackdel. I ramavtalet har det därför föreskrivits vissa minimiskyddsbestämmelser för att undvika försämringar av arbetstagarnas situation. Det särskilda syftet med klausul 5.1 är att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningar.<sup>14</sup>

### *Objektiva grunder och missbruk av visstidsanställningar*

Begreppet ”objektiva grunder” i klausul 5.1 a avser enligt domstolen precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för en viss verksamhet och som därför kan motivera att på varandra följande visstidsanställningar används i det särskilda sammanhanget. Dessa omständigheter kan till exempel följa av den särskilda beskaffenheten hos de arbetsuppgifter som har föranlett anställningsavtalets ingående och av dessa uppgifters natur eller av en medlemsstats strävan efter att uppnå ett berättigat socialpolitiskt mål. En nationell bestämmelse i sig, enligt vilken det endast på ett allmänt och abstrakt sätt är tillåtet att ingå på varandra följande visstidsanställningsavtal, uppfyller inte detta krav, eftersom den medför en verklig risk för missbruk.<sup>15</sup>

I anslutning till tolkningen av begreppet ”objektiva grunder” har domstolen uttryckt sig på ett sätt som antyder att domstolen med missbruk avser det att en arbetsgivare använder sig av på varandra följande visstidsanställningar för att tillgodose ett arbetskraftsbehov som inte är tidsbegränsat utan varaktigt. En sådan användning av visstidsanställningar står enligt domstolen i direkt konflikt med den

---

<sup>14</sup> Se mål C-212/04 Konstantinos Adeneler m.fl. mot Ellinikos Organismos Galaktos och mål C-109/09 Deutsche Lufthansa AG mot Gertrud Kumpan.

<sup>15</sup> Se mål C-212/04 Konstantinos Adeneler m.fl. mot Ellinikos Organismos Galaktos och förenade målen C-378/07–C-380/07 Kiriaki Angelidaki m.fl. mot Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis m.fl.



premiss som ramavtalet vilar på, nämligen att tillsvidareanställning är det generella anställningsförhållandet medan visstidsanställning är en kännetecknande anställningsform inom vissa branscher, yrken och verksamheter.

Domstolen har slagit fast att förnyelse av en visstidsanställning för att tillgodose ett behov hos arbetsgivaren som egentligen inte är tillfälligt utan tvärtom varaktigt inte är motiverad av en objektiv grund. Å andra sidan medför ramavtalet enligt domstolen inte någon skyldighet för medlemsstaterna att förhindra att ett första eller enda visstidsanställningsavtal träffas för att tillgodose ett stadigvarande behov av arbetskraft, eftersom klausul 5.1 endast avser på varandra följande anställningar.<sup>16</sup>

Anställning av en vikarie för en annan arbetstagare för att tillgodose arbetsgivarens huvudsakligen tillfälliga behov av personal kan enligt domstolen i princip utgöra en objektiv grund. Och den omständigheten att ett större antal avtal om visstidsanställningar har ingåtts med en arbetstagare under en längre tidsperiod för att tillgodose en arbetsgivares konstanta eller återkommande behov av vikarier utesluter inte att avtalen, vart och ett för sig betraktat, har ingåtts för ett tillfälligt vikariat. Även om vikariatet tillgodoser ett konstant behov på så sätt att arbetstagaren utför arbetsuppgifter som ingår i arbetsgivarens sedvanliga verksamhet, är behovet av vikarie ändå tillfälligt, eftersom den arbetstagare som ersätts förväntas återgå i tjänst efter avslutad ledighet. Den omständigheten att ett behov av vikarier skulle kunna tillgodoses genom ett avtal om tillsvidareanställning innebär inte att en arbetsgivare som visstidsanställer vid tillfällig brist på arbetskraft gör sig skyldig till ett missbruk av denna anställningsform, även om en sådan tillfällig brist på arbetskraft är återkommande eller till och med konstant.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Se de förenade målen C-378/07–C-380/07 Kiriaki Angelidaki m.fl. mot Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis m.fl., mål C-586/10 Bianca Küçük mot Land Nordrhein-Westfalen och mål C-238/14 Europeiska kommissionen mot Storhertigdömet Luxemburg.

<sup>17</sup> Se mål C-586/10 Bianca Küçük mot Land Nordrhein-Westfalen.

*Uttrycket ”på varandra följande” m.m.*

Enligt klausul 5.2 är det medlemsstaterna som ska fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar ska betraktas som på varandra följande. Medlemsstaternas utrymme för skönsmässig bedömning är dock inte obegränsat. Utrymmet får inte i något fall bli så stort att ramavtalets syfte och ändamålsenliga verkan äventyras. Det får inte uppkomma en situation som kan medföra missbruk och därigenom motverka ramavtalets syfte.

En nationell bestämmelse enligt vilken tidsbegränsade anställningar endast anses som på varandra följande om högst 20 arbetsdagar förflyter mellan anställningarna innebär att ramavtalets syfte och ändamålsenliga verkan äventyras. En arbetsgivare kan nämligen undvika att avtalen övergår i ett mer stabilt anställningsförhållande enbart genom att vid utgången av varje avtal låta 21 dagar förflyta innan ett nytt avtal ingås. En arbetstagare har i praktiken sällan något annat val än att godta avbrott på 20 dagar mellan vart och ett av anställningsavtalen. En så restriktiv definition av begreppet ”på varandra följande” gör det möjligt för arbetsgivaren att missbruka visstidsanställningar genom att anställa en arbetstagare tillfälligt under flera års tid, oberoende av såväl hur länge arbetstagaren varit anställd för att utföra samma arbete som om anställningen tillgodoser ett behov som inte är tidsbegränsat utan konstant och varaktigt.<sup>18</sup>

Å andra sidan uppfylls kravet i klausul 5.1 i princip om bestämmelsen innebär att det ska ha förflutit 60 dagar eller mindre mellan två anställningar för att den senare ska anses ha följt på den tidigare. En tidsperiod överstigande 60 dagar kan nämligen enligt domstolen generellt anses tillräcklig för att avbryta varje existerande anställningsförhållande och därmed leda till att det senare avtalet inte ska anses följa på det tidigare. Det torde nämligen enligt domstolen vara svårt för en arbetsgivare med ett konstant och varaktigt behov av arbetskraft att kringgå det skydd mot missbruk som ramavtalet ger mot missbruk genom att låta en frist om ungefär två månader löpa efter varje avtal om visstidsanställning. Det ankommer emellertid på de nationella myndigheter och domstolar som har att avgöra hur på varandra följande visstidsanställningar ska klassificeras att i varje enskilt fall undersöka alla omständigheter i målet eller ärendet.

---

<sup>18</sup> Ibid.

Vid en sådan bedömning måste beaktas hur många på varandra följande visstidsanställningar som har träffats med samma person eller för fullgörande av samma arbete för att utesluta att visstidsanställningar missbrukas av arbetsgivaren.<sup>19</sup>

Ramavtalet föreskriver inte någon allmän skyldighet för medlemsstaterna att bestämma att avtal om visstidsanställning ska omvandlas till tillsvidareanställning. Enligt klausul 5.2 är det nämligen i princip medlemsstaterna som ska fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar ska betraktas som tillsvidareanställningar.<sup>20</sup>

### *Medlemsstaternas handlingsutrymme och ”likvärdiga åtgärder”*

Domstolen har konstaterat att ramavtalet överlämnar till medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att ombesörja tillämpningen av avtalets principer och krav för att säkerställa att de överensstämmer med nationell lagstiftning och praxis och att vederbörlig hänsyn tas till varje medlemsstats specifika situation. Medlemsstaterna har därmed ett utrymme för skönsmässig bedömning. De är dock skyldiga att garantera det resultat som ska uppnås enligt gemenskapsrätten och utrymmet får inte bli så stort att ramavtalets mål eller ändamålsenliga verkan äventyras.<sup>21</sup>

Enligt domstolen åläggs medlemsstaterna i klausul 5.1 i ramavtalet att i sin rättsordning införa en eller flera av de åtgärder som finns uppräknade i a–c, om den berörda medlemsstaten inte redan har likvärdiga lagregler för att effektivt förhindra missbruk vid användandet av på varandra följande avtal om tidsbegränsad anställning. Medlemsstaterna ges rätt att själva bestämma med hjälp av vilka medel de ska uppnå målet med klausul 5.1 att förebygga missbruk. Staterna får avgöra om en eller flera av de i klausulen uppräknade åtgärderna ska vidtas eller om redan existerande likvärdiga lagliga åtgärder ska utnyttjas. I bedömningen får medlemsstaterna ta hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till olika kategorier av

---

<sup>19</sup> Se mål C-364/07 Spyridon Vassilakis m.fl. mot Dimos Kerkyraion och de förenade målen C-362/13, C-363/13 och C-407/13 Maurizio Fiamingo m.fl. mot Rete Ferroviaria Italiana SpA.

<sup>20</sup> Se mål C-212/04 Konstantinos Adeneler m.fl. mot Ellinikos Organismos Galaktos.

<sup>21</sup> Ibid.

arbetstagare. Åtgärderna i klausul 5.1 a–c är likvärdiga och alltså inte inbördes rangordnade.<sup>22</sup>

Uttrycket ”likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk” i klausul 5.1 är gemenskapsrättsligt och ska tolkas enhetligt i varje medlemsstat. Det avser samtliga åtgärder i nationell rätt som i likhet med åtgärderna i klausul 5.1 a–c är avsedda att verkligen förhindra att användningen av på varandra följande visstidsanställningar missbrukas. Det har ingen betydelse om åtgärderna specifikt har vidtagits för att skydda arbetstagarna från missbruk av på varandra följande visstidsanställningar eller om åtgärdernas tillämpningsområde är begränsat till just visstidsanställningar. En bestämmelse som ensam eller tillsammans med andra bestämmelser bidrar till att arbetstagare får ett verkligt skydd mot missbruk ska anses vara en likvärdig laglig åtgärd. Oavsett vilken åtgärd som väljs måste emellertid ett effektivt skydd mot missbruk av visstidsanställningar säkerställas.<sup>23</sup>

### 3.3 Anställningsskyddslagen

#### Tillsvidareanställning är huvudregeln

Huvudregeln enligt anställningsskyddslagen är att anställningsavtal gäller tills vidare.<sup>24</sup> Det innebär att avtalet gäller utan tidsbegränsning om parterna inte avtalat om annat.

Avtal om tidsbegränsade anställningar får enligt anställningsskyddslagen dock träffas i följande fall: för allmän visstidsanställning, för vikariat, för säsongsarbete, när arbetstagaren har fyllt 67 år och för provanställning. För anställning som vikarie och för säsongsarbete krävs att det finns objektiva skäl. För vikariat krävs i princip att det finns en anknytning till en ledig arbetstagare eller befattning. För säsongsanställning gäller att arbetet är tidsbegränsat på så sätt att det bara kan utföras under en viss del av året p.g.a. naturens växlingar eller andra jämförbara orsaker. Möjligheten att anställa en person som fyllt 67 år hänför sig till socialpolitiska skäl. Allmän viss-

---

<sup>22</sup> Se mål C-212/04 Konstantinos Adeneler m.fl. mot Ellinikos Organismos Galaktos och mål C-268/06 Impact mot Minister for Agriculture and Food m.fl.

<sup>23</sup> Se de förenade målen C-378/07–C-380/07 Kiriaki Angelidaki m.fl. mot Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis m.fl. och mål C-407/13 Maurizio Fiamingo m.fl. mot Rete Ferroviaria Italiana SpA.

<sup>24</sup> 4 § anställningsskyddslagen.

tidsanställning förutsätter däremot inte att arbetsgivaren har något objektivet skäl för anställningen. För både allmän visstidsanställning och vikariat gäller vissa tidsgränser och regler om omvandling till tillsvidareanställning. Sådana anställningar övergår till en tillsvidareanställning om arbetstagaren under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än två år.

## Ändringar i anställningsskyddslagen

Anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsade anställningar fick sin nuvarande utformning genom regeringens förslag i propositionen *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning m.m.* (prop. 2006/07:111).<sup>25</sup> Ändringarna innebar bl.a. att anställningsformen allmän visstidsanställning ersatte de tidigare tillåtna formerna för visstidsanställning i lagen förutom vikariat, säsongsarbete, provanställning och anställning när arbetstagaren fyllt 67 år.<sup>26</sup> På så sätt minskades antalet tillåtna former av tidsbegränsade anställningar i anställningsskyddslagen. Samtidigt infördes anställningsformen allmän visstidsanställning en möjlighet att, som nämnts ovan, utan angivande av skäl anställa i sammanlagt två år inom en femårsperiod. Tiden för vikariat kortades till två år jämfört med tre år som gällde tidigare.<sup>27</sup> Vidare innebar förändringarna att allmän visstidsanställning och vikariat övergår till en tillsvidareanställning om den sammanlagda anställningstiden i allmän visstidsanställning respektive vikariat sammanlagt överstiger två år under en femårsperiod.

Efter att riksdagen antagit propositionen anmälde TCO Sverige till Europeiska kommissionen (kommissionen) 2007. Anmälan grundade sig på att de nya reglerna, enligt TCO, innebar ett bristfälligt genomförande av visstidsdirektivet. Kommissionen har därefter inlett ett överträdelseärende mot Sverige. Det problem som, enligt kommissionen, kvarstår gäller bristen på effektiva åtgärder för att förhindra missbruk som uppstår genom att flera på varandra följande allmänna visstidsanställningar kombineras med andra typer av visstids-

---

<sup>25</sup> Bet. 2006/07:AU14, rskr. 2006/07:185.

<sup>26</sup> Se vidare *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning m.m.* (prop. 2006/07:111, bet. 2006/07:AU14, rskr. 2006/07:185) och *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen* (prop. 2005/06:185).

<sup>27</sup> Trädde i kraft fr.o.m. den 1 januari 2008.

anställningar. Kommissionen anser att ingen av de tre typerna av åtgärder som anges i ramavtalets klausul 5 har vidtagits när det gäller allmän visstidsanställning.

Genom riksdagens beslut att bifalla propositionen *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar* (prop. 2015/16:62, bet. 2015/16:Au5, rskr. 2015/16:156) kommer anställningsskyddslagen mot ovanstående bakgrund att ändras. De nya bestämmelserna träder i kraft fr.o.m. den 1 maj 2016. Ändringarna innebär kortfattat att omvandling av en allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning inte bara ska ske om anställningstiden överstiger två år under en femårsperiod, utan även om det sker under en period då tidsbegränsade anställningar i form av allmän visstidsanställning, vikariat och säsongarbete enligt anställningsskyddslagen följt på varandra.

En anställning ska anses ha följt på en annan om den tillträts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag. Det ska vara möjligt att i kollektivavtal göra undantag från den föreslagna regeln.

Vidare innebär förändringarna att en arbetstagare som har fyllt 67 år ska undantas från reglerna om omvandling till tillsvidareanställning. Arbetstagare med tidsbegränsade anställningar ska även få en utökad rätt till information.

Syftet med lagändringarna är att förbättra situationen för arbetstagare som riskerar att fastna i tidsbegränsade anställningar under lång tid och att säkerställa att anställningsskyddslagen uppfyller kraven på åtgärder till förebyggande av missbruk enligt det så kallade visstidsdirektivet. Genom ändringarna begränsas möjligheterna att under lång tid använda på varandra följande tidsbegränsade anställningar enligt anställningsskyddslagen.<sup>28</sup>

### 3.4 Anställningar enligt högskolelag och högskoleförordning

Som nämnts ovan finns särskilda bestämmelser som gäller för lärare och doktorander vid statliga universitet och högskolor i högskolelagen, högskoleförordningen, till vilken förordningen för Sveriges

---

<sup>28</sup> Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar (prop. 2015/16:62, bet. 2015/16:Au5, rskr. 2015/16:156).

lantbruksuniversitet hänvisar, och förordningen om Försvarshögskolan. Läraranställningar regleras i 3 kap. högskolelagen och 4 kap. högskoleförordningen. Detta 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. Anställning som doktorand, assistent, amanuens och klinisk assistent regleras i 5 kap. högskoleförordningen. Anställning som doktorand är dock en form av studiefinansiering för att doktoranden ska kunna genomföra sin utbildning på forskarnivå.<sup>29</sup> Doktorander är studenter som är antagna till och bedriver högskoleutbildning på forskarnivå.<sup>30</sup> Bestämmelserna i 5 kap. har därmed kopplingar till bestämmelserna om utbildning på forskarnivå och om antagning till sådan utbildning.

I 3 kap. högskolelagen anges att för utbildning och forskning ska det finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid högskolorna. Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare enligt nämnda lag. Vidare framgår det av lagen att en professor ska anställas tills vidare. En professor får dock anställas för bestämd tid i några angivna fall. Det gäller professorer inom konstnärlig verksamhet, adjungerade professorer och gästprofessorer.

Genom riksdagens beslut med anledning av propositionen *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor* (prop. 2009/10:149) avreglerades bl.a. bestämmelserna om läraranställningar. Utöver lärarkategorierna professor och lektor är det respektive universitet och högskola som bestämmer vilka lärarkategorier som ska finnas och hur karriärstrukturen för lärare och forskare ska se ut vid högskolan.

Vidare finns i de nämnda författningarna särskilda bestämmelser om tidsbegränsade anställningar som avviker från anställningsskyddslagen. Enligt högskoleförordningen får en anställning som lärare tidsbegränsas enligt anställningsskyddslagen.<sup>31</sup> Med stöd av högskolelagen har det dock meddelats särskilda bestämmelser i högskoleförordningen om vissa tidsbegränsade anställningar som avviker från anställningsskyddslagen. Bestämmelserna möjliggör tidsbegränsad anställning för fyra kategorier av lärare, nämligen lärare inom konst-

---

<sup>29</sup> Se vidare 5 kap. 1 § högskoleförordningen.

<sup>30</sup> Se 1 kap. 4 § högskoleförordningen.

<sup>31</sup> 4 kap. 9 § högskoleförordningen.

närlig verksamhet, adjungerad professor, gästprofessor och anställning för meritering. Dessa särskilda bestämmelser motiveras av att det finns objektiva grunder för respektive tidsbegränsad anställning.<sup>32</sup> För var och en av anställningarna i högskoleförordningen anges att anställningsskyddslagen gäller i övrigt.

Nedan redogörs mer utförligt för gällande bestämmelser i fråga om de tidsbegränsade anställningarna som regleras i högskoleförordningen.

### Anställning som doktorand

Universitet och högskolor får ha särskilda anställningar för doktorander för att dessa ska genomföra sin utbildning på forskarnivå.<sup>33</sup> Bara den som antas eller redan har antagits till en sådan utbildning på forskarnivå vid ett universitet eller en högskola får anställas som doktorand.<sup>34</sup>

En anställning som doktorand<sup>35</sup> gäller tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt och aldrig för längre tid än ett år efter avlagd doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen. Den första anställningen får gälla högst ett år och anställningen får förnyas med högst två år i taget. En person får vara anställd som doktorand under sammanlagt högst åtta år. Den sammanlagda anställningstiden får dock inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under fyra år. Vid studier som ska avslutas med licentiatexamen eller konstnärlig licentiatexamen får den sammanlagda anställningstiden inte vara längre än vad som motsvarar utbildning på forskarnivå på heltid under två år. Från dessa tider ska avräkning göras för den studietid då doktoranden inte har varit anställd som doktorand. Den sammanlagda anställningstiden får dock vara längre än högst åtta år, om det finns särskilda skäl. Sådana skäl kan vara ledighet på grund av sjukdom, ledighet för tjänstgöring inom totalförsvaret eller för förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet.

---

<sup>32</sup> Prop. 2009/10:149. En akademi i tiden—ökad frihet för universitet och högskolor, s. 74–75.

<sup>33</sup> 5 kap. 1 § högskoleförordningen.

<sup>34</sup> 5 kap. 3 § högskoleförordningen.

<sup>35</sup> 5 kap. 7 § högskoleförordningen.



## Anställning som assistent, amanuens och klinisk assistent

Assistenter, amanuenser och kliniska assistenter ska anställas tills vidare, dock längst ett år. Sådana anställningar får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden för en amanuens och en klinisk assistent får dock omfatta högst tre år.<sup>36</sup>

## Lärare inom konstnärlig verksamhet

En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst fem år. Anställningen får förnyas men den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år. I fråga om anställningen gäller i övrigt anställningsskyddslagen.<sup>37</sup>

Som motivering till att anställningar av lärare vid konstnärliga utbildningar är tidsbegränsade har regeringen i tidigare propositioner anfört följande. De konstnärliga utbildningarna i högskolan intar en särställning när det gäller behovet av förnyelse.<sup>38</sup> En lärare inom konstnärlig verksamhet arbetar med sin personlighet som ett uttrycksmedel i utbildningen, varför lärarens framtoning och egen utveckling har stor betydelse för de studerande. Lärare inom en konstnärlig utbildning kan således påverka flera generationer konstnärer. Effekten av konstnärlig stagnation kan därigenom få snabb och betydande genomslagskraft på kulturlivet.

## Adjungerad professor och gästprofessor

När det gäller adjungerade professorer och gästprofessorer får dessa anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. Anställningarna får förnyas, men den sammanlagda anställningstiden för en adjungerad professor får omfatta högst tolv år och för en gästprofessor högst fem år. I fråga om anställningarna gäller i övrigt anställningsskyddslagen.<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> 5 kap. 8–12 §§ högskoleförordningen.

<sup>37</sup> 4 kap. 10 § högskoleförordningen.

<sup>38</sup> Prop. 1984/85:57. En ny arbets- och tjänsteorganisation för lärare i den statliga högskolan och prop. 2009/10:149. En akademi i tiden-ökad frihet för universitet och högskolor.

<sup>39</sup> 4 kap. 11 och 12 §§ högskoleförordningen.

Ordningen med adjungerade professorer tillkom för att ge högskolorna möjlighet att som lärare engagera kvalificerade personer med sin huvudsakliga sysselsättning inom någon annan verksamhet. De adjungerade professorerna är av stor betydelse för högskolornas samverkan med arbetslivet i övrigt. En adjungerad professor har alltså sin huvudsakliga verksamhet utanför högskolan.<sup>40</sup>

I fråga om anställning som gästprofessor är syftet att högskolorna under en bestämd period ska kunna knyta till sig personer med speciell kompetens. På så sätt kan värdefulla kunskaper och erfarenheter tillföras högskolan.<sup>41</sup>

Anställning som adjungerad professor och gästprofessor är också av vikt för högskolornas samverkan med det omgivande samhället.

### Anställning för meritering

Lärare som anställs för meritering<sup>42</sup> som forskare, s.k. meriteringsanställning, får anställas tills vidare, dock längst fyra år. Anställningen får förnyas om det på grund av lärarens sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex år. I fråga om anställningen gäller i övrigt anställningsskyddslagen.

Vidare får undantag från vissa bestämmelser om meriteringsanställning göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

I bestämmelserna uppställs bl.a. vissa behörighetskrav för att framhålla anställningens betydelse för kvinnor och män i början av en karriär som lärare. Den bör främst komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens högst sju år före ansökningstidens utgång.

För att motverka på varandra följande tidsbegränsade anställningar gäller den begränsningen att en meriteringsanställning inte kan

---

<sup>40</sup> Se bl.a. prop. 1984/85:57, En ny arbets- och tjänsteorganisation för lärare i den statliga högskolan, Högskolans ledning, lärare och organisation, prop. 1996/97:141 och prop. 2009/10:149, En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor.

<sup>41</sup> Prop. 1996/97:141. Högskolans ledning, lärare och organisation.

<sup>42</sup> 4 kap. 12 a och b §§ högskoleförordningen.

följas av en tidsbegränsad anställning enligt anställningsskyddslagen inom sex månader från det att meriteringsanställningen upphörde.

Möjligheten till meriteringsanställningar infördes i syfte att ny-examinerade doktorer och unga forskare ska få möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och att meritera sig för en fortsatt karriär som forskare och lärare. Det angivna motivet för anställningen uttrycks också genom att den som har avlagt doktorsexamen eller skaffat motsvarande kompetens högst sju år före ansökningstillfället har företräde till anställningen.

### **3.5 Tidsbegränsade anställningar enligt kollektivavtal**

Utöver de särskilda bestämmelser om tidsbegränsade läraranställningar som finns i högskolelagen och högskoleförordningen har även arbetsmarknadens parter avtalat om vissa tidsbegränsade anställningar för lärare vid universitet och högskolor genom kollektivavtal. Med kollektivavtal avses skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Genom kollektivavtal får det göras avvikelser från vissa bestämmelser i det allmänna arbetsrättsliga regelverket, bl.a. delar av anställningsskyddslagen. På det statliga området finns bestämmelser i förordningen (1976:1021) om statliga kollektivavtal, m.m. Denna förordning omfattar föreskrifter i kollektivavtal och andra föreskrifter som reglerar anställnings- eller avtalsvillkor för arbetstagare hos myndigheterna under regeringen och därmed statliga universitet och högskolor. Enligt förordningen sluts kollektivavtal på statens vägnar av Arbetsgivarverket.

Arbetsgivarverket och de statsanställdas huvudorganisationer har ingått avtal om tidsbegränsade anställningar som avviker från anställningsskyddslagens bestämmelser. Sådana avtal finns för postdoktor och adjungerad lärare. Nedan redogörs kortfattat för dessa kollektivavtal.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Utöver de centrala kollektivavtalen kan det även finnas lokalt beslutade kollektivavtal som skiljer sig åt mellan olika universitet och högskolor. Sådana avtal finns t.ex. i fråga om den s.k. meriteringsanställningen enligt högskoleförordningen.

## Postdoktor

Avtalet<sup>44</sup> gäller arbetstagare som anställs som postdoktor och som i huvudsak ska bedriva forskning. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock högst med en femtedel av arbetstiden. I avtalet anges att arbetstagaren har avlagt en doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. Examen ska ha avlagts högst tre år före ansökningstidens utgång. Om det finns särskilda skäl, kan doktorsexamen ha avlagts tidigare. En person får anställas som postdoktor i högst två år enligt avtalet, men anställningen kan förlängas om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl menas ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, klinisk tjänstgöring, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller andra liknande omständigheter. En förutsättning för tillämpningen av avtalet är att arbetstagaren inte tidigare har varit anställd som postdoktor.

## Adjungerade lärare

Avtalet<sup>45</sup> möjliggör en tidsbegränsad anställning upp till två år i taget under förutsättning att personen i fråga har den huvudsakliga anställningen någon annanstans, dvs. högst 49 procents omfattning som adjungerad lärare. 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. 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.

---

<sup>44</sup> Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor. Avtal mellan Arbetsgivarverket, OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna och Saco-S.

<sup>45</sup> Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare. Avtal mellan Arbetsgivarverket, OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S och Facket för Service och Kommunikation (SEKO).

## 4 Trygga villkor för doktorander

Detta kapitel inleds med en allmän redogörelse över utvecklingen när det gäller doktorander i högskolan över tid.<sup>1</sup> Därefter görs en genomgång av doktoranders studiefinansiering och de studiesociala villkoren för doktorander som har utbildningsbidrag eller stipendier. Slutligen presenterar utredningen sina förslag och överväganden om hur de studiesociala villkoren kan förbättras för doktorander som har utbildningsbidrag eller stipendier. Utgångspunkten för utredningens förslag är att likvärdiga och trygga villkor för doktorander ökar förutsättningarna för svenska universitet och högskolor att attrahera fler att välja en forskarutbildning och i förlängningen även välja en forskarkarriär.

### 4.1 Inledning

Avsnittet ger en översiktlig kvantitativ beskrivning av forskarutbildningen.<sup>2</sup> De övergripande trenderna kan sägas vara:

- ökning av antalet doktorander t.o.m. 2005
- kvinnorna står för nästan hela ökningen sedan 1971
- ökad andel kvinnor bland doktorander – från 16 procent år 1962 till ungefär 50 procent från 2005
- kraftig ökning av doktorsexaminationen 1990–2008
- ökad andel kvinnor bland examinerade – från 12 procent år 1973 till ungefär 50 procent från 2007

---

<sup>1</sup> Med doktorand avses en student som är antagen till och bedriver utbildning på forskarnivå.

<sup>2</sup> Data från Statistiska centralbyrån.

- förkortade studietider och ökad genomströmning sedan slutet av 1990-talet
- kraftigt minskad antagning i humaniora p.g.a. skärpta krav på finansiering från 1998
- minskad antagning från 2005, särskilt inom humaniora
- tredubblad andel utländska doktorander sedan 1997 (tidigare data finns inte)
- var tredje doktorand är utländsk i dag (2014)
- två av fem nyantagna doktorander i dag (2014) är utländska, varannan man och var tredje kvinna
- bland nyantagna doktorander i lantbruksvetenskap, naturvetenskap och teknik är mer än hälften utländska.

#### 4.1.1 Antal aktiva doktorander

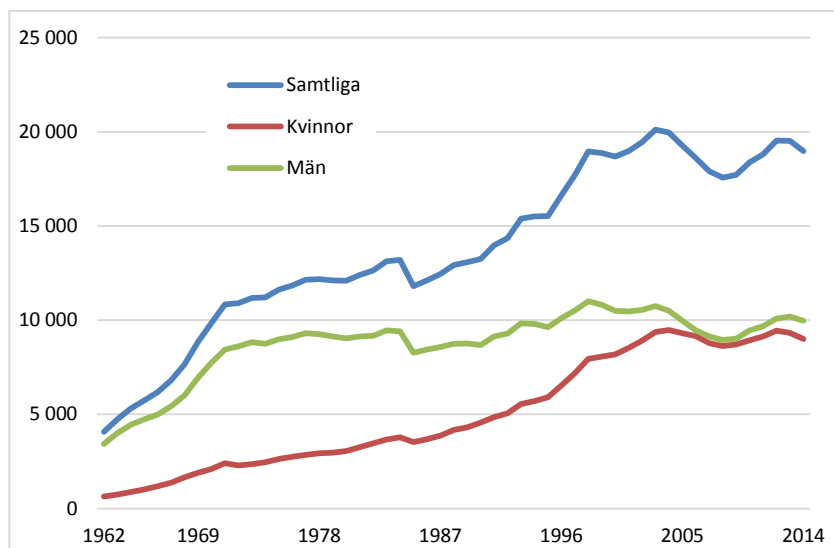
Forskarutbildningen fick sin nuvarande utformning 1969 då doktorsexamen infördes, med en mer planerad studiegång omfattande fyra heltidsår. Samtidigt avskaffades dåvarande doktorsgrad och licentiatexamen.<sup>3</sup>

Från sextiotalets början fram till ungefär 1971 ökade antalet doktorander kraftigt, en ökning från 4 000 doktorander 1962, varav drygt 600 kvinnor (16 procent), till nästan 11 000 doktorander 1971, varav 2 400 kvinnor (22 procent). Antalet kvinnor har fortsatt att öka, nästan en fyrdubbling sedan 1971, medan antalet män endast ökat med 18 procent på drygt 40 år. I dag (2014) finns det 19 000 aktiva doktorander varav 9 000 kvinnor (47 procent) och 10 000 män.

---

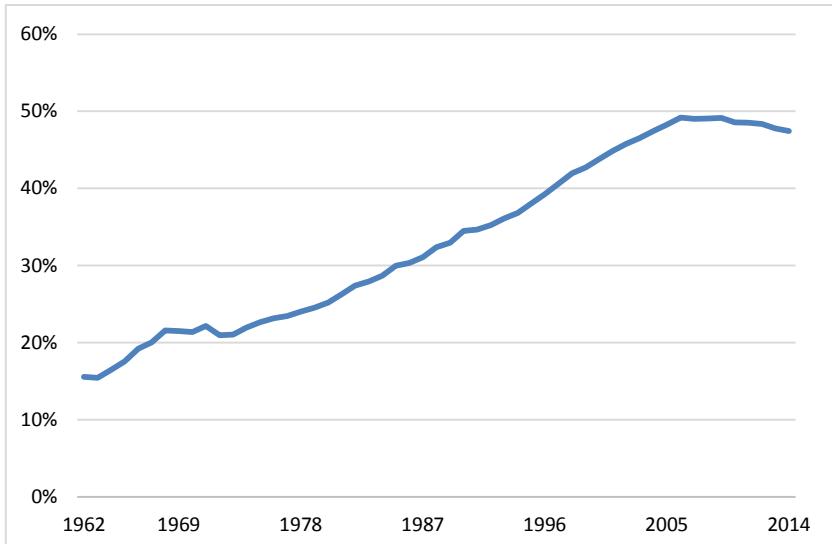
<sup>3</sup> Redan antagna doktorander kunde avlägga doktorsgrad respektive licentiatexamen långt efter 1969 enligt övergångsregler.

Figur 4.1 Antal aktiva doktorander 1962–2014



Källa: SCB

Andelen kvinnor bland aktiva doktorander har således ökat, från knappt 16 procent år 1962 till drygt 47 procent i dag (2014), dvs. från att var sjunde doktorand var kvinna 1962 till att varannan doktorand är kvinna i dag.

**Figur 4.2 Andelen kvinnor bland aktiva doktorander 1962–2014**

Källa: SCB

### 4.1.2 Studiefinansieringen

En doktorand kan ha sin försörjning på ett flertal olika sätt. Utbildningsbidrag för doktorander infördes 1976 och ersatte då de statliga doktorandstipendierna.<sup>4</sup> Doktorandanställning (doktorandtjänst) infördes 1986. Genom en forskarutbildningsreform 1998 infördes skärpta krav på studiefinansieringen vid antagning av doktorander. Mellan 800 och 900 doktorander hade studiemedel före reformen – i och med reformen avskaffades i praktiken möjligheten att finansiera forskarstudier med studiemedel.<sup>5</sup> Vidare fick doktorander med utbildningsbidrag rätt att få doktorandanställning de sista två åren av studierna.

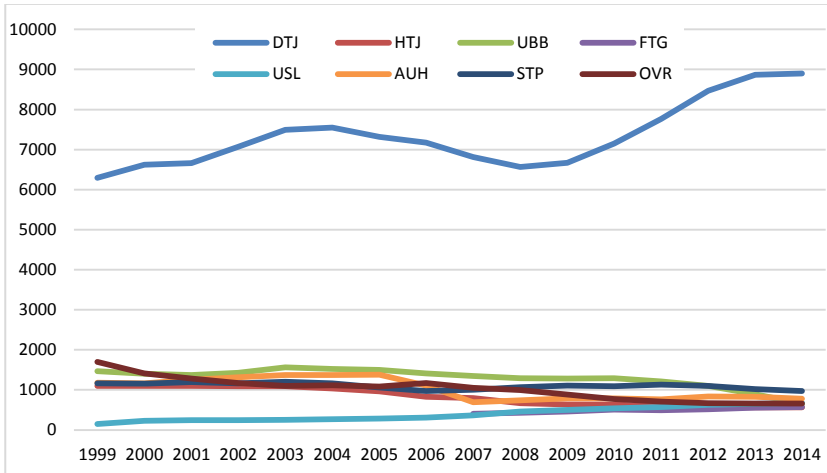
Antalet doktorandanställningar (DTJ) har ökat successivt och är sedan länge den helt dominerande finansieringsformen. Under 2014 var 8 900 (65 procent) av totalt 13 800 doktorander, omräknat till heltid, anställda som doktorander.

<sup>4</sup> Utbildningsbidraget avskaffades 1993 men återinfördes 1995 efter ett regeringsskifte.

<sup>5</sup> Se Forskarutbildningen i Sverige – variation i volym, effektivitet och kostnader sedan tidigt 1990-tal. Vetenskapsrådet, 2006.



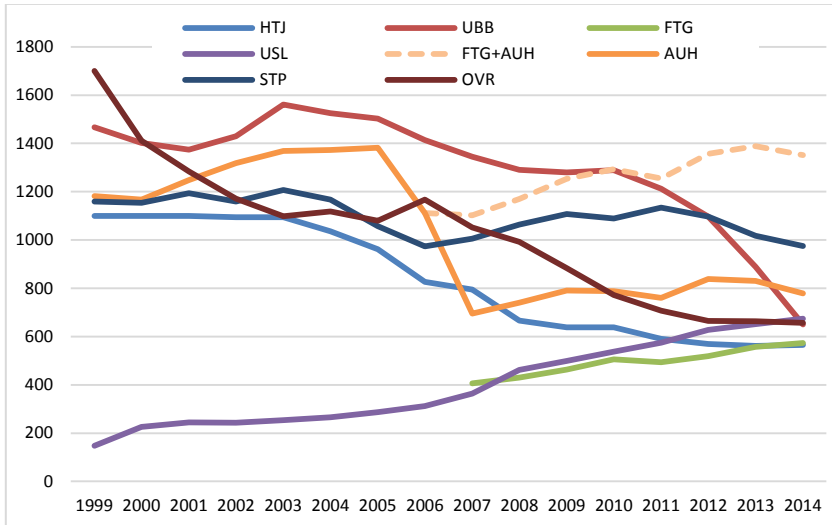
**Figur 4.3** Antal doktorander (heltidsekvivalenter) 1999–2014 per försörjningsform



Källa: SCB

De övriga sju försörjningsformerna omfattar i dag vardera mellan 4 och 7 procent av doktoranderna, omräknat till heltid. Dessa former är HTJ högskoletjänst (annan än doktorandanställning), UBB utbildningsbidrag, FTG företagsdoktorand (anställd inom företag), USL anställning som läkare, AUH annan anställning utanför högskolan (annan än som läkare eller inom företag), STP stipendium och OVR övrigt (försörjning saknas eller yrkesverksamhet utan anknytning till forskarutbildningen). Doktorander med högskoletjänst (HTJ), anställning i företag (FTG), läkaranställning (USL) eller annan anställning utanför högskolan (AUH) ska ha utrymme för studierna i anställningen; om inte studieutrymme finns klassas doktorandens försörjning som övrigt (OVR). Kategorin FTG, företagsdoktorand, infördes 2007, tidigare redovisades dessa doktorander inom AUH, annan anställning utanför högskolan. I figuren nedan visas utvecklingen för de sju mindre försörjningsformerna samt, för att underlätta jämförelse över tid, även summan av FTG och AUH.

**Figur 4.4** Antal doktorander, heltidsekvivalenter, per försörjningsform utom DTJ 1999–2014



Källa: SCB

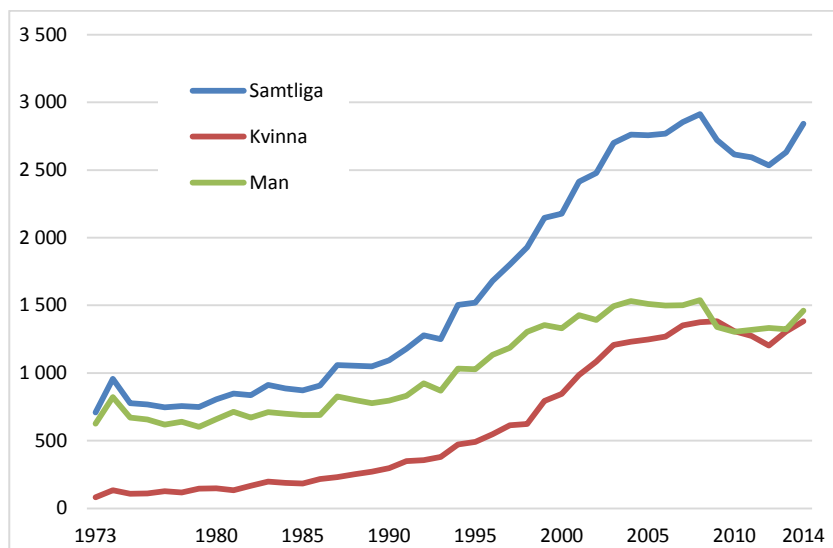
Vi kan se att antalet doktorander med övrig finansiering minskade kraftigt efter reformen 1998, och att antalet utbildningsbidrag minskat kraftigt, särskilt de senaste åren. Antalet doktorander med annan anställning i högskolan (ej doktorandanställning) har halverats. Antalet med stipendier har minskat något, från knappt 1 200 år 1999 till knappt 1 000 år 2014. Antalet doktorander med läkaranställning har däremot ökat kraftigt; antalet har mer än fyrdubblats sedan 1999 och är i dag nästan 700.<sup>6</sup> Antalet doktorander med anställning utanför högskolan (annan än läkare), dvs. FTG och AUH tillsammans ligger hela perioden runt 1 200, allt omräknat till heltid.

<sup>6</sup> Antalet individer i kategorin har nästan tredubblats och är i dag 2 200 (år 2014).

### 4.1.3 Antalet doktorexamina

Under lång tid examinerades cirka 800 doktorer årligen. Antalet ökade måttligt vid slutet av 1980-talet till knappt 1 100 år 1990, men de följande två decennierna skedde en kraftig ökning upp till en topp på drygt 2 900 doktorexamina år 2008.

Figur 4.5 Antalet doktorexamina 1973–2014



Källa: SCB

Ökningen kan sägas bero dels på den ökade studiefinansieringen och dels på ökad effektivisering.<sup>7</sup> Studietiderna har successivt minskat, både sett som bruttostudietid (från antagning till examen) och nettostudietid (summa effektiv studietid, dvs. två års halvtidsstudier räknas som ett års nettostudietid). Exempelvis var under 1980-talet studietiden (median) inom humaniora och samhällsvetenskap cirka 10 år brutto respektive 7 år netto, men betydligt kortare inom övriga områden, särskilt medicinområdet. Studietiderna i dag (2014) skiljer sig inte längre så mycket mellan forskningsområdena; nettostudietiderna är från 4,5 år i humaniora ner till 4,0 år i medicin och

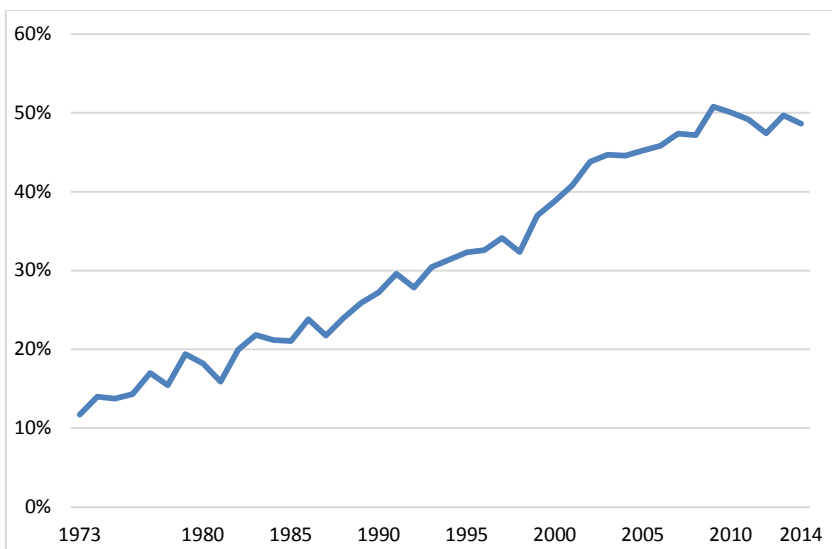
<sup>7</sup> Se Högskoleverkets rapport (2007:35 R), Forskarutbildningsreformen 1998 – genomströmning och examination.

hälsovetenskap, medan bruttostudietiderna är 7,5 år i humaniora, 6,5 år i samhällsvetenskap och 5,5 år i övriga områden.

De nyutexaminerade doktorernas medianålder har bara ändrat sig marginellt över åren; den har sedan 1980-talet varit mellan 34 och 36 år. År 2014 var medianåldern 34 år. Det är dock skillnader mellan forskningsområdena; inom naturvetenskap och teknik är medianåldern lägre, i dag (2014) är den 32 år. Inom övriga områden är medianåldern högre; i dag (2014) är den 37 år inom medicin och hälsovetenskap samt samhällsvetenskap och 40 år inom humaniora.

Andelen kvinnor bland de examinerade har ökat stadigt, med en viss eftersläpning jämfört med andelen kvinnor bland doktorander.

**Figur 4.6** Andel kvinnor bland doktorsexaminerade 1973–2014

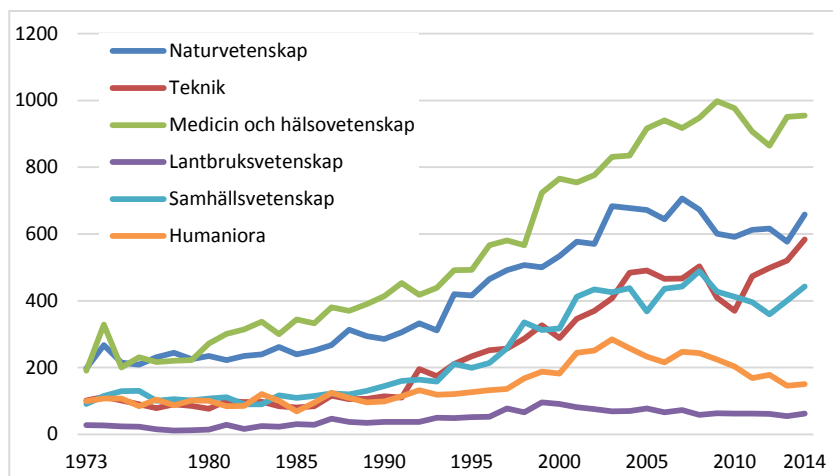


Källa: SCB

Kvinnorna utgjorde endast 12 procent av de nya doktorerna 1973, dvs. färre än var åttonde ny doktor var kvinna. I dag är hälften av de nya doktorerna kvinnor (mer än 47 procent sedan 2007).

Ser vi på utvecklingen av doktorsexaminationen i de olika forskningsområdena får vi följande bild.

Figur 4.7 Doktorsexamina 1973–2014 per forskningsområde



Källa: SCB

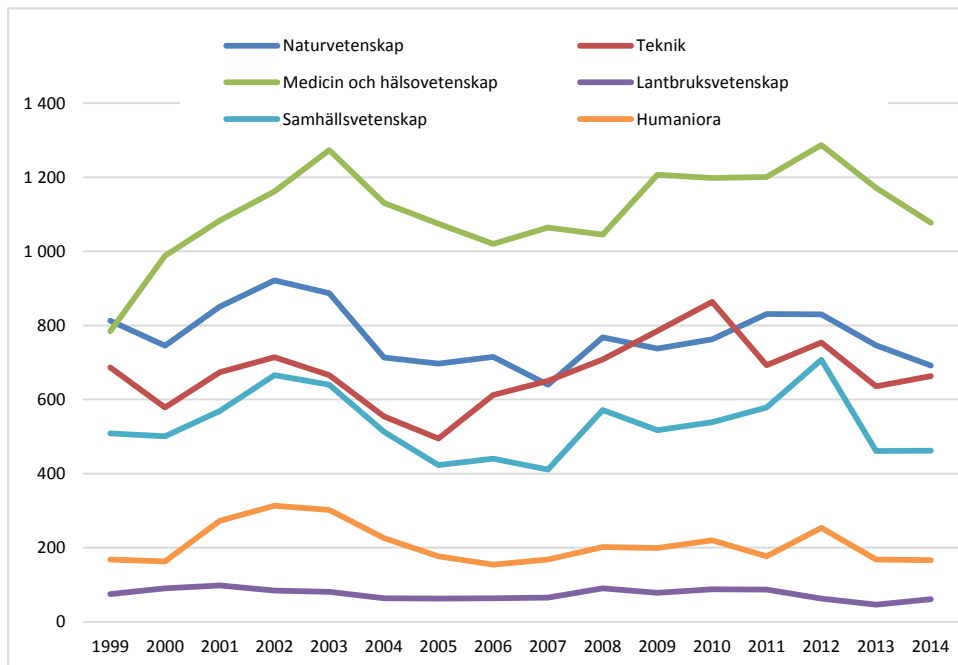
Medicin och hälsovetenskap står under hela perioden för ungefär en tredjedel av examinationen. Naturvetenskapens andel har minskat något det senaste decenniet, medan teknik har ökat sin andel. Fram till 1990 examinerades cirka 100 doktorer per år inom humaniora. Examinationen steg kraftigt några år efter forskarutbildningsreformen 1998 och nådde en topp på 285 doktorer 2003. Sedan dess har antalet halverats till 150 doktorer år 2014, vilket är 5 procent av samtliga doktorsexaminerade i dag.

#### 4.1.4 Doktorandnybörjare

Antalet doktorandnybörjare var cirka 2 000 per år från början av 1970-talet t.o.m. år 1986. De därpå följande elva åren ökade antagningen med nästan 80 procent fram till forskarutbildningsreformen 1998: från 2 050 nyantagna 1986 till 3 640 år 1997. Reformen 1998 fokuserade på krav på säkrad studiefinansiering vid antagningen och avskaffade i praktiken möjligheten att utnyttja studiemedel inom forskarutbildningen. Detta medförde att antagningen i humaniora mer än halverades och att även antagningen i samhällsvetenskap

minskade.<sup>8</sup> År 1999 antogs 3 030 doktorander, varav 510 i samhällsvetenskap och 170 i humaniora. Figuren visar antalet doktorandnybörjare åren 1999–2014.

Figur 4.8 Doktorandnybörjare 1999–2014 per forskningsområde



Källa: SCB

Antagningen, särskilt till medicin och hälsovetenskap, ökade under perioden 1999–2003. Efter 2003 minskade antagningen inom samtliga områden för att sedan åter öka fram till 2012.

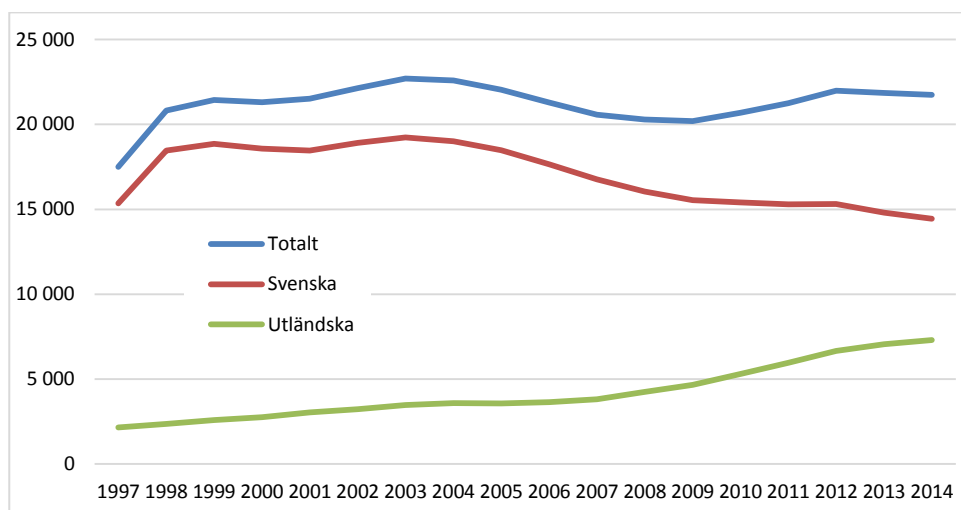
<sup>8</sup> Jämförelsen gjord med dåvarande ämnesindelning. Utredningen har endast tillgång till SCB-statistik för åren fr.o.m. 1999 uppdelad enligt nuvarande ämnesindelning (vilken infördes 2011).

### 4.1.5 Utländska doktorander

Det har varit en mycket tydlig ökning av antalet och andelen utländska doktorander sedan slutet av 1990-talet. Eftersom inte totalantalet ökat har det varit en motsvarande minskning av antalet svenska doktorander. (Se fotnot för definition av utländsk doktorand.<sup>9</sup>)

Uppgifterna om utländska doktorander började samlas in år 1997. Då var 11 procent av doktoranderna utländska; 9 procent av kvinnorna och 11 procent av männen. I dag (2014) är en tredjedel av doktoranderna, 34 procent, utländska; 28 procent av kvinnorna och 39 procent av männen.

**Figur 4.9** Antal utländska och svenska doktorander 1997–2014



Källa: SCB

Andelen utländska doktorandnybörjare har följaktligen ökat än kraftigare. I dag (2014) är 41 procent av nybörjarna utländska; 34 procent av kvinnorna och 48 procent av männen. Störst andel utländska

<sup>9</sup> Med utländska doktorander avses personer som hos Migrationsverket angivit studier som grund för bosättning och som invandrat mindre än två år innan studierna påbörjades. Eftersom inte alla studenter ansöker om uppehållstillstånd hos Migrationsverket så ingår även utrikes födda doktorander som invandrat mindre än två år innan doktorandstudierna påbörjades. I gruppen ingår även doktorander med okänd bakgrund, dvs. där det saknas uppgift om land (detta gällde för 130 doktorandnybörjare 2014).

nybörjare finns inom lantbruksvetenskap, 61 procent, naturvetenskap, 59 procent, och teknik, 53 procent, medan andelarna är lägre inom humaniora, 30 procent, samhällsvetenskap, 30 procent, samt medicin och hälsovetenskap, 25 procent.

Andelen utländska doktorsexaminerade har ökat, med en fördröjning jämfört med antalet doktorander. År 1997 var 13 procent av de doktorsexaminerade utländska medan det i dag, 2014, är 30 procent utländska doktorsexaminerade.

De utländska doktorandernas försörjningsformer fördelar sig i dag (2014) ungefär likadant som de svenska, utom att USL, anställning som läkare, är mycket ovanlig och att AUH, annan anställning utanför högskolan, är mer ovanlig än bland svenska doktorander. Andelen utländska doktorander med stipendier, STP, är 15 procent, vilket är en större andel än för hela doktorandgruppen, 8 procent; andelarna beräknas här utifrån antalet individer.

#### 4.1.6 Doktorander inom det konstnärliga området

Utbildning på forskarnivå inom det konstnärliga området infördes 2010, s.k. konstnärlig utbildning på forskarnivå.<sup>10</sup> Området har ännu mycket få doktorander, 57 stycken år 2014, och ännu (2010–2014) har endast nio doktorer examinerats. Det konstnärliga området särredovisas därför inte i övriga delar av detta inledande avsnitt.

#### 4.1.7 Prognos för antalet nyrekryteringar jämfört med antalet examinerade i forskarutbildningen

En majoritet av doktorerna i samhällsvetenskap och humaniora stannar kvar i högskolan, vilket är en klar skillnad från övriga forskningsområden. Vetenskapsrådet gjorde 2015 en prognos avseende de närmaste åren för antalet doktorsexamina, antalet pensioneringar och ökat personalbehov på grund av högskolans expansion. Inom humaniora och samhällsvetenskap förutser prognosen en brist på doktorer för högskolans behov. Om man jämför prognosens antal avlagda doktorsexamina inom dessa områden med antalet doktorer som behöver anställas, blir det bara en ny doktor per nyanställning i hög-

---

<sup>10</sup> Se prop. 2008/09:134. Forskarutbildning med profilering och kvalitet.



skolan. Inom naturvetenskap däremot förutser prognosen fyra nya doktorer per nyanställning i högskolan, inom teknik tre, inom medicin två och inom lantbruksvetenskap knappt två doktorer per nyanställning i högskolan. Enligt prognosen kommer det således att bli svårare att rekrytera doktorer till högskolan inom humaniora och samhällsvetenskap och i så fall kommer troligtvis endast mycket få av doktorerna inom dessa områden att lämna högskolan. Liksom de flesta prognoser bör denna tolkas med viss försiktighet, eftersom särskilt antaganden om högskolans expansion kan visa sig vara över- eller underskattningar.

## 4.2 Tillträde till utbildning på forskarnivå

Med doktorand avses en student som är antagen till och bedriver utbildning på forskarnivå.<sup>11</sup> Förhållandet mellan en doktorand och en högskola regleras i högskoleförordningen (1993:100) och förordningen (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet.

Bestämmelser om tillträde till utbildning på forskarnivå och om krav på studiefinansiering finns i 7 kap. högskoleförordningen. Av bestämmelserna framgår bl.a. att vid tillträde till utbildning på forskarnivå får lärosätet endast anta så många doktorander som kan erbjudas handledning och godtagbara studievillkor i övrigt.<sup>12</sup> Utöver krav på grundläggande behörighet och den särskilda behörighet som en högskola kan ha föreskrivit finns även bestämmelser om krav på studiefinansiering för antagning av en doktorand.

Ett universitet eller en högskola får således till utbildning på forskarnivå bara anta sökande som anställs som doktorander eller som beviljas utbildningsbidrag för doktorander. Ett lärosäte får dock även anta sökande som har någon annan form av studiefinansiering, om högskolan bedömer att finansieringen kan säkras under hela utbildningen och att den sökande kan ägna så stor del av sin tid åt utbildningen att den kan slutföras inom fyra år när det gäller licentiatexamen eller konstnärlig licentiatexamen och åtta år när det gäller doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> 1 kap. 4 § högskoleförordningen (1993:100).

<sup>12</sup> 7 kap. 34 § högskoleförordningen.

<sup>13</sup> 7 kap. 36 § högskoleförordningen.

### 4.3 Doktoranders studiefinansiering

Doktoranders studiefinansiering sker i dag i huvudsak genom anställning som doktorand, men även med t.ex. utbildningsbidrag eller stipendier. Under 2014 var antalet doktorander i Sverige totalt 18 970.<sup>14</sup> Omräknat i heltidsekvivalenter var antalet 13 614, varav 6 340 kvinnor och 7 274 män.

Anställning som doktorand är den vanligaste finansieringsformen inom forskarutbildningen och motsvarar 65 procent av doktoranderna 2014 omräknat i heltidsekvivalenter. Under en tioårsperiod är det en ökning med 11 procentenheter. Samtidigt har andelen doktorander som har utbildningsbidrag som studiefinansiering sjunkit från 11 procent 2004 till 5 procent (651 doktorander, heltidsekvivalenter) 2014. Det kan bl.a. förklaras med att reglerna för utbildningsbidrag har ändrats med innebörden att en doktorand som har utbildningsbidrag ska anställas när det återstår tre år av forskarutbildningen, tidigare gällde två år. Andelen kvinnor som hade utbildningsbidrag som studiefinansiering 2014 var 5 procent och andelen män 4 procent omräknat i heltidsekvivalenter.

Det finns 820 doktorander med stipendier som är försäkrade hos Kammarkollegiet (2015). Enligt statistik från Universitetskanslersämbetet (UKÄ) och SCB har 975 doktorander stipendier som studiefinansiering omräknat i heltidsekvivalenter 2014. I dessa ingår även doktorander finansierade genom Sida-projekt, s.k. Sandwich-doktorander, även om de inte har stipendier utan underhållsbidrag.<sup>15</sup> Andelen doktorander omräknat i heltidsekvivalenter som har stipendier var sju procent 2014. Det ligger i nivå med andelen doktorander med stipendier 2004 men andelen har varierat under tidsperioden. I dag (2014) är andelen kvinnor 7 procent medan andelen män är 8 procent.<sup>16</sup> Stipendier som försörjningsform för doktorander är vanligare bland utländska doktorander än bland svenska. 15 procent av de utländska doktoranderna hade stipendier jämfört med 4 procent av de svenska doktoranderna.

För övriga försörjningsformer för doktorander se avsnitt 4.1.2.

---

<sup>14</sup> Universitet och högskolor. Doktorander och examina på forskarnivå 2014. Universitetskanslersämbetet och Statistiska centralbyrån, UF 21 SM 1501.

<sup>15</sup> Enligt uppgift från Sida handlar det om drygt 330 doktorander. Dessa är dock inte beräknade i heltidsekvivalenter.

<sup>16</sup> Universitet och högskolor. Doktorander och examina på forskarnivå. Statistiska meddelanden UF 21 SM 1501.

### 4.3.1 Kort historik om doktorandanställning, utbildningsbidrag och stipendier

Frågan om doktoranders finansiering har varit föremål för ett flertal utredningar och reformer under de senaste decennierna. I bilaga 5 till betänkandet *En ny doktorsutbildning – kraftsamling för excellens och tillväxt* (SOU 2004:27) finns en historisk bakgrundsbeskrivning av doktoranders studiefinansiering från 1960-talet fram till 1998. I det följande redovisas de förändringar som beslutats när det gäller doktoranders finansiering från och med den s.k. forskarutbildningsreformen 1998.<sup>17</sup>

Grundtanken i forskarutbildningsreformen som trädde i kraft den 1 april 1998 var att alla som bedriver forskarstudier ska ha tryggad försörjning, tillräckliga kringresurser och en individuell studieplan som årligen följs upp. Frågorna behandlades i budgetpropositionen för 1998. I fråga om doktoranders studiefinansiering innebar reformen att en doktorand som haft utbildningsbidrag som studiefinansiering ska anställas de två sista åren av forskarutbildningen. Motiven till begränsningen med utbildningsbidrag var att doktoranden under den avslutande delen av studietiden blir berättigad till de sociala förmåner som en anställning ger. Förändringen innebar vidare att doktoranden uppfyllde arbetsvillkoret för rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen efter utbildningen. Att avskaffa utbildningsbidraget till förmån för anställning ansågs inte möjligt då det skulle vara för dyrt att genomföra för såväl statsmakterna som lärosätena. Vidare innebar reformen att utbildningsbidraget inte får lämnas med del av bidrag understigande 80 procent av fullt utbildningsbidrag. Syftet var att utbildningsbidraget inte skulle splittas upp i små delar och att doktoranderna därmed skulle kunna koncentrera sig på sina studier. Avsikten var att utbildningsbidraget skulle kompletteras med anställning som assistent dels för att arbete inom grundutbildning och administration ansågs berikande dels, för att doktoranden genom anställning som assistent skulle få rätt till samma sociala avtalsförmåner som andra anställda. När det gäller stipendier som finansieringsform innebar reformen att lärosätena inte fick använda medel från statsbudgeten till stipendier för doktoranders studiefinansiering. Möjligheterna att ha studiemedel under

---

<sup>17</sup> Prop. 1997/98:1, Utgiftsområde 16, avsnitt 5.5 En reformerad forskarutbildning, s. 98–99.

forskarutbildningen begränsades kraftigt vilket innebar att studiemedel fick lämnas för grundutbildning och forskarutbildning under sammanlagt 12 terminer. Det innebar i praktiken att studiemedel som finansieringsform för forskarutbildning avskaffades.<sup>18</sup>

Möjligheten att få utbildningsbidrag eller anställning som doktorand på deltid, dock lägst på halvtid genomfördes mot bakgrund av regeringens bedömningar i propositionen *Den öppna högskolan* (prop. 2001/02:15). En deltidsanställning eller ett utbildningsbidrag på deltid borde enligt uttalanden i propositionen endast inrättas om en sökande till forskarutbildningen eller en antagen doktorand så önskar och om det samtidigt av fakultetsnämnden bedöms som lämpligt. Motivet till förändringen var att stimulera rekryteringen till forskarutbildningen genom att ge fler yrkesverksamma personer möjlighet att kombinera sina ordinarie arbeten med studier inom forskarutbildningen. I samma syfte infördes möjligheten att anta sökande till forskarutbildning som från början bara avser att avlägga licentiatexamen med finansiering för två år för licentiatstudier. Förändringen innebar att fler yrkesverksamma personer som önskar påbyggnad och fördjupning inom sitt arbete och ämnesområde, kan få detta inom ramen för forskarutbildningen. Möjligheten att antas till en licentiatexamen skulle möjliggöra att fler externt finansierade doktorander kan antas. För samtliga doktorander som undervisar infördes mot bakgrund av regeringens bedömningar i propositionen även ett krav på att genomgå en högskolepedagogisk utbildning.

Den s.k. Forskarutbildningsutredningen föreslog i sitt betänkande *En ny doktorsutbildning – kraftsamling för excellens och tillväxt* (SOU 2004:27) att utbildningsbidrag skulle avskaffas och att doktorandanställning ska gälla för hela forskarutbildningen för doktorander som inte genomför utbildningen inom ramen för annan anställning. Forskarutbildningsutredningen ansåg att bruket av stipendier bör begränsas genom att lärosätena inte får inrätta några sådana stipendier över huvud taget. Däremot ansåg utredningen att externa stipendier kan ge ett värdefullt medelstillskott och att det inte framstår som lämpligt att begränsa dessa. För en doktorand som antas med ett externt stipendium ska det framgå av den föreslagna finansieringsplanen vad som gäller i händelse av sjukdom m.m. Syftet med förslagen var att ge bättre förutsättningar för trygghet och arbetsro

---

<sup>18</sup> Prop. 1997/98:1, Utgiftsområde 16, avsnitt 5.5 En reformerad forskarutbildning, s. 98.

under utbildningen. Forskarutbildningsutredningens förslag ledde dock inte till några förändringar i de delar som handlade om studiefinansiering för doktorander.

I departementspromemorian *Förslag till åtgärder för att förbättra doktoranders studiesociala villkor vid universitet och högskolor* (Dnr U2012/2475/UH) lämnas förslag om att tiden med utbildningsbidrag ska förkortas om det inte finns särskilda skäl.<sup>19</sup> I promemorian framhölls att ett långsiktigt mål bör vara att helt avskaffa utbildningsbidraget som försörjningsform och att fler doktorander bör anställas för att på så vis omfattas av samma sociala trygghetssystem som övriga anställda vid universitet och högskolor. Vidare lämnades förslag om att Kammarkollegiet ska teckna försäkring för de doktorander vars utbildning finansieras med stipendier. Syftet med förslagen var att ge förutsättningar för att förbättra de studiesociala villkoren för doktorander vars utbildning på forskarnivå finansieras med utbildningsbidrag eller stipendier.

Förslagen behandlades i propositionen *Forskning och innovation* (prop. 2012/13:30) och innebar att doktorander med utbildningsbidrag ska anställas när det återstår en utbildningstid som motsvarar tre års heltidsstudier till doktorsexamen. Motivet till detta var bl.a. att doktorander med utbildningsbidrag under en längre tid kommer att omfattas av samma sociala förmåner som övriga anställda vid statliga universitet och högskolor. I propositionen uttalade regeringen vidare att en långsiktig ambition bör vara att utbildningsbidraget avskaffas helt till förmån för anställning som doktorand men att ett första steg är att tiden för utbildningsbidraget förkortas. Detta eftersom en övergång från utbildningsbidrag till anställning får ekonomiska konsekvenser för lärosätena. Vidare innebar reformen att doktorander ska ha rätt att få förlängd tid med utbildningsbidrag om det finns särskilda skäl, såsom ledighet p.g.a. sjukdom, tjänstgöring inom totalförsvaret eller förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer eller föräldraledighet. Syftet var att förstärka doktorandens möjlighet att återuppta och slutföra utbildningen efter sin frånvaro.

För att förbättra den studiesociala tryggheten för alla stipendiefinansierade doktorander som är antagna vid ett svenskt statligt

---

<sup>19</sup> Förslag till åtgärder för att förbättra doktoranders studiesociala villkor vid universitet och högskolor. (Dnr U2012/2475/UH)

universitet eller en statlig högskola genomfördes förändringar som innebar att universitet och högskolor ska teckna en försäkring hos Kammarkollegiet för stipendiefinansierade doktorander för det fall doktorandens stipendium bortfaller p.g.a. frånvaro från studierna vid sjukdom eller föräldraledighet (se vidare avsnitt 4.4).

### 4.3.2 Anställning som doktorand

Anställning som doktorand är en tidsbegränsad anställning som regleras i 5 kap. högskoleförordningen.

Anställning som doktorand är en form av studiefinansiering för att doktoranden ska kunna genomföra sin utbildning på forskarnivå.<sup>20</sup> Anställningen innebär att doktoranden omfattas av samma rättigheter och sociala skyddsnät som vid andra statliga anställningar. Se vidare avsnitt 3.4 om anställningsformen anställning som doktorand.

### 4.3.3 Utbildningsbidrag

Utbildningsbidraget, inklusive bidragets storlek, regleras genom förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander. Bidrag enligt förordningen får lämnas till den som antas eller har antagits till utbildning på forskarnivå vid ett statligt universitet eller en statlig högskola eller vid Handelshögskolan i Stockholm.

Utbildningsbidrag får lämnas med 15 500 kronor i månaden vid heltidsstudier för högst tolv månader i sänder (bidragsår). Bidraget får lämnas för högst två bidragsår och tio månader för utbildning på forskarnivå som ska avslutas med en doktorsexamen eller en konstnärlig doktorsexamen. Det får dock inte lämnas för längre tid än som motsvarar helt bidrag under ett bidragsår och fem månader. Bidraget kan dock lämnas för längre tid om det finns särskilda skäl, exempelvis ledighet på grund av bl.a. sjukdom, föräldraledighet, tjänstgöring inom totalförsvaret och förtroendeuppdrag för facklig organisation.

För utbildning på forskarnivå som ska avslutas med en licentiatexamen eller en konstnärlig licentiatexamen eller för utbildning på

---

<sup>20</sup> Se vidare 5 kap. 1 § högskoleförordningen.

forskarnivå vid en högskola som staten inte är huvudman för, får utbildningsbidrag lämnas för sammanlagt högst fyra bidragsår och tio månader. Det får dock inte lämnas för längre tid än som motsvarar helt bidrag under två bidragsår och fem månader.

Den som har fått utbildningsbidrag för doktorander ska efter ansökan anställas senast när det enligt den individuella studieplanen återstår en utbildningstid som motsvarar tre års utbildning på heltid till doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen.<sup>21</sup> Genom att doktoranderna måste anställas tidigare omfattas doktoranderna av samma rättigheter och sociala förmåner som övriga anställda i ett tidigare skede av forskarutbildningen.

Samtliga statliga lärosäten har redan avskaffat eller fattat beslut om att avskaffa utbildningsbidraget. Handelshögskolan i Stockholm som också omfattas av förordningen har inte använt utbildningsbidrag som studiefinansiering för doktorander sedan 2012.

### Anställning som assistent

I 5 kap. högskoleförordningen finns bestämmelser om anställning som assistent. Anställningen är tidsbegränsad om längst ett år. Anställningen får förnyas.<sup>22</sup> Bara den som får utbildningsbidrag för doktorander får vara anställd som assistent, dock högst 40 procent av full arbetstid. Motivet för detta var att skapa anknytning till verksamheten vid institutionerna för doktorander med utbildningsbidrag i form av viss undervisningsskyldighet eller skyldighet att utföra vissa andra uppgifter.<sup>23</sup> Arbetet som assistent ska avse undervisning, administration eller medverkan i forskning eller konstnärlig forskning. En sådan anställning ger samma sociala förmåner som andra anställningar vid statliga universitet och högskolor. På grund av att det är fråga om deltidsanställningar blir de sociala förmånerna emellertid ofta låga.

---

<sup>21</sup> 5 kap. 4 § högskoleförordningen.

<sup>22</sup> 5 kap. 8–12 §§ högskoleförordningen.

<sup>23</sup> Prop. 1981/82:106. Om forskning m.m., s. 143–144.

### 4.3.4 Stipendier

Till skillnad från doktorandanställning och utbildningsbidrag finns det ingen reglering om stipendiefinansierade doktorander. Många universitet och högskolor har dock egna riktlinjer för hantering av stipendier.

Stipendier för doktorander kan endast finansieras med medel från icke-statliga forskningsfinansiärer. Stipendier som är avsedda att vara ett alternativ till lön eller annan form av studiefinansiering får inte finansieras med medel från statsbudgeten.<sup>24</sup> Därvid avses såväl anslagsmedel för forskning och utbildning på forskarnivå som andra statliga medel som fördelas via en statlig myndighet. Stipendier är ”billiga” både för universitetet eller högskolan och för finansiären. Även om nivån på stipendier normalt understiger lön efter skatt från anställning kan stipendier ge högre nettoinkomst till doktorander än vad utbildningsbidrag ger, eftersom stipendierna är skattebefriade.<sup>25</sup>

En stipendiefinansierad doktorand är inte anställd och stipendier berättigar inte till sociala förmåner på samma sätt som en anställning. Villkoren för doktorander som finansierar sin utbildning med stipendier varierar beroende på vilka villkor som stipendiegivaren erbjuder. Även nivån på stipendiet skiljer sig åt beroende på t.ex. stipendiegivare. I avsaknad av reglering tillämpas olika lägstanivåer för stipendiefinansiering vid olika lärosäten. Som exempel kan nämnas nivån på Sidas underhållsbidrag (16 000 kronor), Svenska institutets stipendier (15 000 kronor), lön före eller efter skatt för utbildningsbidrag (15 500 kronor före skatt och 12 800 kronor efter skatt), 25–30 procent av prisbasbeloppet (för närvarande 12 500–13 000 kronor) och lön efter skatt för doktorandanställning<sup>26</sup>. Om stipendier inte når upp till den beslutade lägstanivån förekommer att lärosäten själva tilläggsfinansierar stipendierna med mellanskillnaden. Detta är dock inte oproblematiskt eftersom det förutsätter att lärosätet förfogar

---

<sup>24</sup> Anges i universitetets och högskolors regleringsbrev. Detta infördes i samband med forskarutbildningsreformen 1998.

<sup>25</sup> Ett undantag är så kallade Marie Curie-stipendier, som är en del av EU:s sjunde ramprogram. Dessa betraktas trots namnet inte som stipendier och är skattepliktiga enligt vad som följer av 11 kap. 46 § inkomstskattelagen (1999:1229).

<sup>26</sup> Enligt Sveriges universitetslärarförbund var medianlönen för doktorander 26 645 kronor 2014.



över icke-statliga forskningsmedel då statliga medel, som tidigare nämnts, inte får användas.

När det gäller stipendier till studerande vid universitet och högskolor kan man i allmänhet utgå från att de är skattefria enligt 8 kap. 5 § inkomstskattelagen. Skatteverket har gjort bedömningen att ett utbildningsstipendium kan behålla sin karaktär av skattefri inkomst även om mottagaren samtidigt utför eller har utfört visst avlönat arbete för utgivaren.<sup>27</sup> Det innebär att ett universitet eller en högskola kan anta en doktorand med stipendier samtidigt som doktoranden får lön för att genomföra viss undervisning. Det förhållandet att stipendiaten beskattas för den ersättning hen får för att undervisa, ändrar inte att utbildningsstipendiet behåller sin karaktär av skattefritt stipendium.

### Sida-doktorander (s.k. sandwich-doktorander)

I syfte att stärka och utveckla forskning av relevans för fattigdomsbekämpning i utvecklingsländer har Sida tagit fram en modell för forskarutbildning i länder där kapaciteten inom forskning är låg och en forskarutbildning inte i sin helhet går att genomföra i hemlandet. Doktoranderna som deltar i denna forskarutbildningsmodell har sin utbildning uppdelad mellan hemuniversitetet och det svenska lärosätet. Programmet brukar kallas Sidas sandwich-program och doktoranderna brukar kallas sandwich-doktorander. Upplägget syftar till att sandwich-doktoranden bygger upp en forskningsmiljö på sitt hemuniversitet, behåller sin anställning och sitt nätverk, samt utvecklar ett internationellt nätverk och lär känna framtida samarbetspartners, parallellt med genomförandet av forskarutbildning av hög internationell kvalitet. Under vistelserna i Sverige betalar Sida ut ett s.k. underhållsbidrag till doktoranden som motsvarar 16 000 kronor per månad (SEK). Doktoranderna har en personförsäkring (Statens grupp- och individförsäkring, GIF) via Kammarkollegiet och det är International Science Programmes (ISP) vid Uppsala universitet som hanterar detta. De s.k. sandwich-doktoranderna har alltså inte stipen-

---

<sup>27</sup> Skatteverkets ställningstagande. Kan ett skattepliktigt utbildningsstipendium till doktorander kombineras med avlönat arbete för utgivaren. Dnr 131 221287–13/111.

dier som studiefinansiering och omfattas således inte av utredningens kartläggning, analys, förslag och överväganden i det följande.

## 4.4 Doktoranders studiesociala villkor

### 4.4.1 Sammanfattning

De studiesociala villkoren för doktorander skiljer sig åt beroende på vilken form av studiefinansiering doktoranden har. Anställning som doktorand innebär att doktoranden precis som andra statligt anställda omfattas av bl.a. socialförsäkringssystemet och andra förmåner som följer med anställningen. Utredningen anser att nuvarande ordning där en antagen doktorand har olika studiesociala villkor beroende på studiefinansiering skapar ett otydligt system med olika särlösningar som är svåra att överblicka. Det kan vara en av de faktorer som bidrar till att intresset och attraktiviteten för utbildning på forskarnivå minskar i förhållande till andra karriärvägar utanför högskolan. Utredningen bedömer mot den bakgrunden att nuvarande ordning inte främjar återväxten av unga forskare till en fortsatt karriär i högskolan. I avsnitt 4.6 Bättre villkor för doktorander – utredningens förslag och överväganden lämnar utredningen sina förslag till hur villkoren för doktorander med utbildningsbidrag eller stipendier kan förbättras.

#### **Doktorander med utbildningsbidrag**

Utbildningsbidraget är skattepliktigt och motsvarar 15 500 kronor i månaden vid heltidsstudier. Doktorander som har utbildningsbidrag som studiefinansiering har rätt att behålla utbildningsbidraget under tid för sjukfrånvaro och föräldraledighet. Utbildningsbidraget är inte sjukpenninggrundande. Däremot får de doktorander med utbildningsbidrag som före studiernas början hade rätt till en sjukpenninggrundande inkomst ha denna vilande under sina studier. Doktorander med utbildningsbidrag är inte berättigade till arbetslöshetsersättning eftersom studier inte är att betrakta som förvärvsarbete. Studietiden är dock överhoppningsbar.<sup>28</sup> Utbildningsbidrag är pensionsgrundande i fråga om

<sup>28</sup> Se 16 b § lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

den allmänna ålderspensionen. Däremot omfattas inte doktorander med utbildningsbidrag av tjänstepension eftersom doktoranden inte är anställd.

Sammantaget har doktorander med utbildningsbidrag sämre studiesociala villkor jämfört med doktorander som har en anställning.

### **Doktorander med stipendier**

Stipendier är skattefria. Storleken på stipendiet varierar från fall till fall. När det gäller ersättning vid långvarig sjukdom och föräldraledighet är doktorander med stipendier försäkrade via Kammarkollegiet. Försäkringen kompenserar doktoranden om stipendiet bortfaller till följd av längre sjukfrånvaro, föräldraledighet eller vård av barn. Beroende på stipendiets storlek kan ersättningen vid långvarig sjukdom och föräldraledighet bli högre än för doktorander med utbildningsbidrag. Doktorander med stipendier är inte berättigade till arbetslöshetsersättning då studier inte är att betrakta som förvärvsarbete. Studietiden är dock överhoppningsbar. Stipendier är inte pensionsgrundande vilket innebär att doktorander med stipendier går miste om kompensation för pension under den tid som doktoranden finansierar sin utbildning på forskarnivå med stipendier.

Sammantaget har även doktorander med stipendier sämre studiesociala villkor jämfört med doktorander som har en anställning.

## **Avgränsningar**

Utredningens uppdrag är att beskriva och analysera de studiesociala villkoren för doktorander som har utbildningsbidrag eller stipendier. Flera sådana kartläggningar och analyser har tidigare gjorts. Bland annat har Sveriges förenade studentkårer tagit fram ett underlag i frågan till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen 2010.<sup>29</sup> Efter att den rapporten publicerades har dock vissa ändringar genomförts som inneburit att de studiesociala villkoren för

<sup>29</sup> Studerande och socialförsäkringen. Underlagsrapport till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen.

doktorander med utbildningsbidrag och stipendier har förbättrats. I det följande beskrivs de studiesociala villkor som gäller i dag vid bl.a. sjukdom, föräldraledighet, arbetslöshet och pension.

Anställda vid statliga myndigheter omfattas även av kollektivavtal som förhandlats fram av arbetsmarknadens parter. Till skillnad från doktorander som är anställda omfattas inte doktorander som finansierar sin utbildning på forskarnivå med utbildningsbidrag eller stipendier av dessa kollektivavtal. Utredningen redogör kortfattat för de centrala kollektivavtal som finns och som har bäring på de studiesociala förmåner som berörs.<sup>30</sup> Utöver de centrala kollektivavtalen kan det även finnas lokalt beslutade kollektivavtal som skiljer sig åt mellan olika lärosäten t.ex. i fråga om föräldrapenningtillägg. Dessa kommer dock inte utredningen att redogöra för. Utredningen redogör inte heller för privata försäkringar såsom t.ex. inkomstförsäkring.

Utredningen har avgränsat kartläggningen och analysen av de studiesociala villkoren till socialförsäkringen, arbetslöshetsförsäkringen och de lagar och förordningar som reglerar dessa villkor. De studiesociala villkoren handlar även om arbetsmiljö och infrastruktur m.m. Dessa frågor kommer dock inte att beröras närmare i avsnittet.

#### 4.4.2 Inkomst

Flera sociala förmåner inom socialförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen baseras helt eller delvis på inkomst av arbete.

#### Doktorander med utbildningsbidrag

Utbildningsbidraget är skattepliktigt<sup>31</sup> och motsvarar 15 500 kronor i månaden vid heltidsstudier före skatt.<sup>32</sup> Efter skatt är storleken på bidraget cirka 12 800 kronor i månaden. Då utbildningsbidraget inte är att betrakta som inkomst är det inte sjukpenninggrundande.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> Villkorsavtal Arbetsgivarverket–SEKO, Villkorsavtal Arbetsgivarverket–OFR/S,P,O och Villkorsavtal–T Arbetsgivarverket –Saco-S.

<sup>31</sup> 11 kap. 34 § inkomstskattelagen.

<sup>32</sup> 2 § förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander.

<sup>33</sup> 25 kap. 3 § socialförsäkringsbalken.

## Doktorander med stipendier

Stipendier som är avsedda för mottagarens utbildning är skattefria.<sup>34</sup> Som utbildning räknas utbildning på grund och avancerad nivå samt utbildning på forskarnivå. En förutsättning för skattefrihet är att stipendiet inte är förenat med krav på motprestation. Stipendier som är avsedda för andra ändamål är skattefria, om de inte är ersättning för arbete som har utförts eller ska utföras för utbetalarens räkning, och inte betalas ut periodiskt.<sup>35</sup> Då stipendier inte är att betrakta som inkomst är de inte sjukpenninggrundande.<sup>36</sup>

Ett undantag från skattefriheten gäller Marie Curie-stipendium. Mottagare av dessa stipendier kan vidare omfattas av den arbetsbaserade försäkringen där stipendiet kan vara sjukpenninggrundande.<sup>37</sup>

### 4.4.3 Semester

#### Semesterlagen

Enligt semesterlagen (1977:480) har varje arbetstagare rätt till minst 25 semesterdagar per år. Semesterlagen är tvingande till arbetstagarrens fördel, dvs. den innehåller minimiregler för semestern. Det innebär att avtal som inskränker eller upphäver arbetstagarrens rättigheter enligt lagen är ogiltiga.

Genom centralt eller lokalt kollektivavtal kan däremot en arbetstagare få längre semester eller andra semestervillkor som är förmånligare än bestämmelserna enligt semesterlagen.

För anställda vid statliga universitet och högskolor gäller de centrala villkorsavtalen som är förmånligare än semesterlagen när det gäller antal semesterdagar per år. Beroende på arbetstagarrens ålder har arbetstagararen rätt till 28, 31 respektive 35 dagars semester.<sup>38</sup>

<sup>34</sup> 8 kap. 5 § inkomstskattelagen (1999:1229).

<sup>35</sup> Se vidare Skatteverkets ställningstagande, Dnr 131 221287–13/111.

<sup>36</sup> 25 kap. 3 § socialförsäkringsbalken.

<sup>37</sup> 11 kap. 46 § inkomstskattelagen.

<sup>38</sup> 5 kap. 3 § Villkorsavtal-T.

## Semester för doktorander med utbildningsbidrag eller stipendier

Doktorander som har utbildningsbidrag eller stipendier omfattas inte av semesterlagens bestämmelser eller av aktuella kollektivavtal för anställda vid statliga universitet och högskolor.

### 4.4.4 Socialförsäkringen (sjukförsäkring, föräldraförsäkring och allmän ålderspension)

Den svenska socialförsäkringen regleras i socialförsäkringsbalken och är indelad i tre försäkringsgrenar nämligen förmåner som grundas på arbete i Sverige (arbetsbaserade förmåner), förmåner som är baserade på bosättning i Sverige (bosättningsbaserade förmåner) och förmåner som grundas på andra omständigheter än bosättning eller arbete i Sverige (övriga förmåner).<sup>39</sup> För att omfattas av socialförsäkringsskyddet ska den försäkrade uppfylla kraven i fråga om bosättning, arbete eller andra omständigheter. Vidare ska den försäkrade även uppfylla gällande krav på försäkringstider och de andra villkor som gäller för respektive förmån.<sup>40</sup>

För att omfattas av de arbetsbaserade förmånerna i Sverige ska en person ha eller ha haft en anställning med lön i Sverige. Arbetsbaserade förmåner är exempelvis föräldrapenning på grundnivå eller sjukpenningnivå, sjukpenning och inkomstgrundad ålderspension. Utbildningsbidrag och stipendier ligger inte till grund för arbetsbaserade förmåner.

För att omfattas av de bosättningsbaserade förmånerna gäller att en person anses som bosatt i Sverige om hen har sin egentliga hemvist här. Den som kommer till Sverige och kan komma antas vistas här under längre tid än ett år ska anses vara bosatt i landet. Den som kommer till Sverige för att studera anses inte vara bosatt här enligt socialförsäkringsbalken.<sup>41</sup> Den som har utbildningsbidrag för doktorander anses dock vara bosatt i Sverige. Exempel på bosättningsbaserade förmåner är barnbidrag och bostadsbidrag.

Doktorander som kommer från EU/EES-länder eller tredjeland behandlas i avsnitt 4.4.9.

---

<sup>39</sup> 4 kap. 2 § Socialförsäkringsbalken (SFB).

<sup>40</sup> 4 kap. 3 § SFB.

<sup>41</sup> 4 kap. 7 § SFB.

## Sjukpenninggrundande inkomst

Sjukpenning och föräldrapenning är inkomstrelaterade ersättningar som ska täcka den försäkrades inkomstbortfall vid nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom och vid föräldraledighet. Ersättningarna är baserade på den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst (SGI). SGI är ett beräkningsunderlag för arbetsbaserade försäkringsförmåner och definieras som den årliga inkomst i pengar som en försäkrad kan antas komma att tills vidare få för eget arbete antingen som arbetstagar i allmän eller enskild tjänst (inkomst av anställning) eller på annan grund (inkomst av förvärsarbete).<sup>42</sup> För att kunna fastställa en SGI krävs att vissa villkor är uppfyllda. I första hand krävs att personen är försäkrad för arbetsbaserade förmåner. Vidare krävs bl.a. att personens inkomst kommer från eget arbete och att inkomsten har en viss varaktighet liksom uppgår till ett visst belopp.

För försäkrade som bedriver studier och som har inkomst av ett eget arbete vid sidan av sina studier kan en s.k. studietids-SGI fastställas på grundval av denna inkomst.

## SGI-skyddad tid

När en försäkrad inte längre arbetar (förvärsavbrott) och inte längre har någon inkomst får hen enligt huvudregeln inte behålla sin SGI. Från huvudregeln finns emellertid undantag som innebär att en försäkrad i vissa situationer kan få behålla sin SGI. Det kallas SGI-skydd. SGI-skydd gäller till exempel när den försäkrade är anmäld som arbetssökande på Arbetsförmedlingen och aktivt söker arbete, studerar med studiestöd eller studerar inom det egna yrkesområdet, får utbildningsbidrag för doktorander eller är föräldraledig med ett barn som är under ett år. SGI-skydd innebär att den sjukpenninggrundande inkomsten för tid då den försäkrade avbryter eller inskränker sitt förvärsarbete beräknas utifrån de förhållanden som gällde närmast före avbrottet eller inskränkningen, om den sjukpenninggrundande inkomsten därigenom blir högre än om den hade beräknats med beaktande av förhållandena under avbrottet eller inskränkningen.

---

<sup>42</sup> 25 kap. 2 § SFB.

Det finns tre olika lösningar för dagens SGI-skydd nämligen att den försäkrades SGI behålls aktiv under avbrottet, att SGI:n hålls vilande under avbrottet eller att den försäkrade får tillbaka sin SGI efter avbrottet. SGI-skydd gäller som framgår ovan bl.a. under den tid då den försäkrade bedriver studier.<sup>43</sup> Den SGI-skyddskonstruktion som då tillämpas kallas att SGI:n är vilande vilket innebär att den försäkrades SGI kvarstår under studietiden men aktiveras när studierna är avslutade, eller om studierna avbryts helt.

Att SGI:n hålls vilande innebär att sjukpenningen vid ett eventuellt sjukfall under skyddad tid således inte beräknas på fastställd SGI utan enbart på en eventuell studietids-SGI.

#### 4.4.5 Sjukförsäkring

Sjukförsäkringen syftar till att ersätta en del av inkomsten när arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom. Bestämmelser om sjukförsäkring finns i kapitel 27 och 28 socialförsäkringsbalken. Försäkringen bygger på inkomstbortfallsprincipen, vilket innebär att ersättningen lämnas som en enhetlig andel av inkomsten. Det grundläggande kravet för att omfattas av sjukförsäkringen uppfylls genom arbete. Försäkringen gäller i regel fr.o.m. den första arbetsdagen i Sverige. Sjukpenning betalas ut vid sjukdom som sätter ned den försäkrades arbetsförmåga med minst en fjärdedel. Sjukpenningen är inkomstrelaterad och fastställs utifrån den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Sjukpenning lämnas som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels ersättning. Sjukpenning lämnas på normalnivå eller fortsättningsnivå. Den försäkrade kan få sjukpenning på normalnivå för högst 364 dagar under en period om 450 dagar. Sjukpenning på normalnivå motsvarar cirka 80 procent av den försäkrades årsinkomst om inkomsten inte överstiger 7,5 gånger prisbasbeloppet, dvs. 333 750 kronor räknat i 2015 års nivå.<sup>44</sup> När maxantalet dagar med sjukpenning på normalnivå uppnåtts kan den försäkrade ansöka om sjukpenning på fortsättningsnivå. Sjukpenning på fortsättningsnivå motsvarar cirka 75 procent av den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst. En försäkrad som har en lägre års-

<sup>43</sup> 26 kap. 11 § SFB.

<sup>44</sup> Prisbasbeloppet för 2015 är 44 500 kronor enligt uppgifter från SCB. För 2016 är prisbasbeloppet 44 300 kronor.



inkomst än 24 procent av prisbasbeloppet, dvs. 10 680 kronor i 2015 års nivå, kan inte få någon sjukpenning.

### Sjukpenningtillägg för statligt anställda

I det statliga villkorsavtalet regleras förmåner vid sjukdom i form av ett sjukpenningtillägg.<sup>45</sup> En arbetstagare har rätt till ett sjukpenningtillägg fr.o.m. dag 15 om vederbörande är frånvarande på grund av sjukdom. Under dag 2–14 lämnas inget sjukpenningtillägg eftersom den anställde då normalt har sjuklön. Sjukpenningtillägget innebär bl.a. att det för dag 15–365 betalas ut ett tillägg med 10 procent av lönen till arbetstagare med en årsinkomst lägre än 7,5 prisbasbelopp (dvs. 333 750 kronor räknat i 2015 års nivå). Ytterligare förmåner regleras för arbetstagare med högre årslön.<sup>46</sup> Arbetstagare som erhåller sjukpenning efter 365 dagar får ett sjukpenningtillägg på 72,75 procent av lönedelar över inkomsttaket om de erhåller sjukpenning på fortsättningsnivå, eller 77,6 procent om de erhåller fortsatt sjukpenning på normalnivå.

### Sjukförsäkring för doktorander med utbildningsbidrag

Doktorander med utbildningsbidrag är inte anställda och deras bidrag betraktas inte som inkomst. Bidraget är inte sjukpenninggrundande och doktoranderna omfattas inte av den allmänna sjukförsäkringen. Doktorander som har utbildningsbidrag har dock rätt att behålla utbildningsbidraget under tid för sjukfrånvaro enligt 12 § förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander. Bidraget ger på så sätt ett visst skydd vid sjukdom. För att doktorandens studietid inte ska förkortas genom att utbildningsbidrag utgått för tid då doktoranden inte har kunnat ägna sig åt forskarutbildning har doktoranden sedan 2013 rätt att få bidraget förlängt i motsvarande mån.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> 7 kap. Villkorsavtal–T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S.

<sup>46</sup> Arbetstagare med en årslön över 7,5 prisbasbelopp får fr.o.m. dag 15 ett tillägg med tio procent av lönedelar under 7,5 prisbasbelopp samt ett tillägg på 87,6 procent av lönedelar över 7,5 prisbasbelopp.

<sup>47</sup> 4 a § förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander.

Doktorander med utbildningsbidrag som före studiernas början har rätt till en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) får ha SGI:n vilande under forskarutbildningen, då forskarstudier i likhet med andra studier innebär att den försäkrade kan skydda sin upparbetade SGI.<sup>48</sup> När studierna är avslutade eller om studierna avbryts helt kan den vilande SGI:n åter aktiveras.

Doktorander med utbildningsbidrag kan även ha en anställning som assistent, enligt 5 kap. högskoleförordningen och kan på så sätt omfattas av den allmänna sjukförsäkringen för den del anställningen omfattar. En anställning som assistent är dock begränsad till högst 40 procent vilket innebär att den SGI-baserade ersättningen vid sjukdom blir relativt låg. I rapporten Studerande och socialförsäkringen<sup>49</sup> påpekas att doktorander som har utbildningsbidrag och som har anställning som assistent vid sjukdom får ersättning genom två olika system, dels genom bestämmelserna i förordningen om utbildningsbidrag för doktorander och dels genom bestämmelserna i socialförsäkringsbalken.

### Sjukförsäkring för doktorander med stipendier

Doktorander med stipendier är inte anställda och omfattas inte av den allmänna sjukförsäkringen. Stipendier betraktas inte som inkomst och är därför inte heller sjukpenninggrundande. För att förbättra den studiesociala tryggheten för alla stipendiefinansierade doktorander som är antagna vid ett svenskt statligt universitet eller en statlig högskola finns det fr.o.m. den 1 januari 2014 en försäkring hos Kammarkollegiet som under vissa villkor ger kompensation vid sjukdom eller föräldraledighet<sup>50</sup>. En utgångspunkt för försäkringen är att doktorandens stipendium bortfaller på grund av längre frånvaro från studierna.<sup>51</sup> Det innebär att kortare sjukfrånvaro som inte medför avdrag på det stipendium som doktoranden har, inte ersätts genom försäkringen. Emellertid har Kammarkollegiet gjort bedömningen att försäkringen även kan kompensera doktoranden i vissa fall även

---

<sup>48</sup> 26 kap. 11 § SFB

<sup>49</sup> Studerande och socialförsäkringen, bilaga 1.

<sup>50</sup> Prop. 2012/13:30. Forskning och innovation, s. 173–174 och 1 kap. 11 c § högskoleförordningen.

<sup>51</sup> Sjuk- och föräldraförsäkring för doktorander med stipendier. Försäkringsvillkor 2014-01-01. Kammarkollegiet.

om stipendiet inte har bortfallit på grund av frånvaro om det innebär att doktorandens studietid förlängs så att doktoranden inte heller kan slutföra sin utbildning.<sup>52</sup> Om en doktorand delvis finansierar sina studier med stipendier så är förmånerna i försäkringen begränsad till den andel som består av stipendier. Försäkringsersättningen är inte skattepliktig.

### *Ersättningsgrundande inkomst i stället för SGI*

I Kammarkollegiets försäkring används ersättningsgrundande inkomst (EGI) i stället för sjukpenninggrundande inkomst (SGI). EGI motsvaras av det stipendium som doktoranden uppbär per år. För att EGI ska kunna fastställas för en person krävs att hen är antagen som doktorand vid ett statligt universitet eller en statlig högskola och inte är heltidsanställd. Vidare krävs dessutom att någon del av den försäkrades årliga inkomst kommer från stipendier för att bedriva studier på forskarnivå. Kammarkollegiet vill vid handläggning av ansökan om försäkring alltid ha ett beslut från Försäkringskassan om doktoranden uppfyller villkoren för sjukpenninggrundande inkomst eller inte. Det gäller även om de är utländska doktorander och inte räknas som bosatta i Sverige.

Ersättningens storlek är beroende av den försäkrades EGI och den omfattning i vilken dennes arbetsförmåga är nedsatt. En försäkrads EGI ligger också till grund för beräkning av föräldrapenning på sjukpenningnivå och tillfällig föräldrapenning (se följande avsnitt om Föräldrapenning).

### *Sjukpenning för doktorander med stipendier*

När det gäller hur sjukpenning vid sjukdom för en doktorand med stipendier som är försäkrad hos Kammarkollegiet betalas ut bygger villkoren till stora delar på motsvarande bestämmelser som finns i socialförsäkringsbalken. Skillnaden är att sjukpenningen för doktorand med stipendier fastställs utifrån EGI i stället för SGI. För

---

<sup>52</sup> Se Kammarkollegiets information Allmän information om sjuk- och föräldraförsäkringen för doktorander. Uppdaterad 2015-08-31. Kammarkollegiet har här vidgat tolkningen av bestämmelserna. Se vidare avsnitt 4.4.10.

EGI finns inget motsvarande villkor om att inkomst som understiger 24 procent av gällande prisbasbelopp, dvs. 10 670 kronor per år, betraktas som alltför låg för att försäkras.<sup>53</sup> Vidare finns inte heller något tak för EGI som det finns för SGI där inkomster som överstiger 7,5 prisbasbelopp (333 750 kronor) ska bortses, dvs. det finns ingen gräns i likhet med socialförsäkringsbalkens bestämmelser om att sjukpenning lämnas med högst 709 kronor per dag.<sup>54</sup> Det innebär att en doktorand som har ett stipendium som överstiger 333 750 kronor kan få mer ersättning genom försäkring från Kammarkollegiet än vad som gäller enligt socialförsäkringsbalken. För doktorander som är anställda vid ett statligt universitet eller en statlig högskola gäller dock sjukpenningtillägg enligt kollektivavtal som innebär ersättning utöver 706 kronor per dag fr.o.m. dag 15 av sjukfrånvaron (se avsnittet ovan Sjukpenningtillägg för statligt anställda). Kammarkollegiet avser dock att införa motsvarande tak som gäller socialförsäkringsbalkens bestämmelser vid nästa villkorsändring.<sup>55</sup>

#### 4.4.6 Föräldraledighet och föräldrapenning

Föräldraledighetslagen (1995:584) ger föräldrar som är arbetstagare rätt att vara lediga från sin anställning med eller utan föräldrapenning och med tillfällig föräldrapenning. Lagen gäller dock inte doktorander med utbildningsbidrag eller stipendier, eftersom de inte har någon anställning.

I 12 kap. socialförsäkringsbalken finns bestämmelser om föräldrapenning. Rätt till föräldrapenning har en försäkrad förälder som vårdar barn under tid när hen inte förvärvsarbetar eller avstår från förvärvsarbete.<sup>56</sup> Föräldrapenning kan vara bosättningsbaserad och arbetsbaserad. Föräldrapenning som är arbetsbaserad och baseras på den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst kallas för föräldrapenning på sjukpenningnivå. En förälder som är försäkrad för arbetsbaserad föräldrapenning men som inte uppfyller vissa villkor kan få ersättning på grundnivå. Föräldrapenning på grundnivå kan även lämnas till en förälder som är försäkrad för bosättningsbaserad

---

<sup>53</sup> 25 kap. 3 § SFB.

<sup>54</sup> 25 kap. 5 § SFB.

<sup>55</sup> Enligt uppgift från Kammarkollegiet beräknas villkorsändringen träda i kraft den 1 juli 2016.

<sup>56</sup> 12 kap. 2 § SFB.

föräldrapenning. Grundnivån är 250 kronor om dagen. Föräldrapenning på lägstanivå kan betalas ut till en förälder som är försäkrad för bosättningsbaserad föräldrapenning. Ersättningen är 180 kronor per dag.

För att få föräldrapenning baserad på sjukpenningnivå under de första 180 dagarna måste föräldern vara försäkrad för arbetsbaserad föräldrapenning samt uppfylla det s.k. 240-dagarsvillkoret.<sup>57</sup> Villkoret innebär att föräldern måste ha varit försäkrad för sjukpenning som överstiger lägstanivån i 240 dagar i följd före barnets födelse. 240-dagarsvillkoret tillkom för att undvika att föräldrar enbart i syfte att få högre föräldrapenning påbörjade ett arbete under graviditeten.<sup>58</sup>

Föräldrapenning lämnas för 480 dagar för ett barn. Föräldrapenning för de första 180 dagarna för ett barn lämnas på sjukpenningnivå eller på grundnivå. Därefter gäller att föräldrapenning kan lämnas för 210 dagar på antingen sjukpenningnivån eller grundnivån. Föräldrapenning på lägstanivå kan betalas ut under sammanlagt 90 dagar.

En förälder som har ensam vårdnad om ett barn får föräldrapenning under 480 dagar.<sup>59</sup> Om föräldrarna har gemensam vårdnad om ett barn får vardera vårdnadshavaren 240 dagar var.<sup>60</sup> Av dessa 240 dagar är 195 dagar på sjukpenningnivå och 45 dagar på lägstanivå. Föräldrarna kan avstå dagar till varandra, men 90 dagar på sjukpenningnivå är reserverade och kan inte avstås till den andra föräldern.<sup>61</sup> För föräldrar som delar föräldrapenningen lika kan en jämställdhetsbonus betalas ut.<sup>62</sup>

## Föräldrapenningtillägg för statligt anställda

I det statliga villkorsavtalet regleras om förmåner vid föräldraledighet i form av ett föräldrapenningtillägg. Tillägget lämnas för högst 360 dagar per barnsbörd, dvs. vid flerbarnsfödelse får den anställde

---

<sup>57</sup> SFB 12 kap. 35 §.

<sup>58</sup> Prop. 1984/85:78, om förbättringar inom föräldraförsäkringen, havandeskapspenningen och vissa regler inom sjukpenningförsäkringen, s. 59.

<sup>59</sup> SFB 12 kap. 14 §.

<sup>60</sup> SFB 12 kap. 15 §.

<sup>61</sup> Prop. 2014/15:124. En mer jämställd föräldrapenning.

<sup>62</sup> Regleras i lagen (2008:313) om jämställdhetsbonus.

inte fler dagar. Föräldrapenningtillägget är tio procent under respektive 90 procent över det s.k. basbeloppstaket (445 000 kronor).<sup>63</sup>

### Tillfällig föräldrapenning

I 13 kap. socialförsäkringsbalken finns bestämmelser om tillfällig föräldrapenning. En försäkrad förälder har rätt till tillfällig föräldrapenning om hen avstår från att arbeta i samband med ett barns födelse eller vid barns sjukdom eller smitta eller i samband med att barn har avlidit.

Precis som för föräldrapenning lämnas ersättning för tillfällig föräldrapenning med förmånsnivå motsvarande hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels och en åttondels dag då föräldern avstått från förvärvsarbete.

Tillfällig föräldrapenning vid barns födelse eller adoption lämnas enligt huvudregeln till en pappa som avstår från förvärvsarbete under högst tio dagar per barn. Adoptivföräldrar har rätt till fem dagar vardera. Ersättning kan lämnas under sammanlagt 60 dagar per år när föräldern avstår förvärvsarbete på grund av att ett barn som är under 12 år är sjukt eller smittat eller då ordinarie vårdare är sjuk. Ersättning för ytterligare högst 60 dagar kan lämnas för varje barn och år på grund av exempelvis sjukdom eller smitta hos barnet, dock inte för ordinarie vårdares sjukdom. För vård av barn som har fyllt 12 år kan tillfällig föräldrapenning lämnas när barnet har behov av särskild tillsyn eller vård såsom t.ex. när barnet har en sjukdom eller en funktionsnedsättning. Ersättningen lämnas då på motsvarande sätt som vid vård av barn som inte har fyllt 12 år. Under vissa förutsättningar kan tillfällig föräldrapenning även lämnas för vård av barn som är äldre än 16 år och som omfattas av lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. Föräldrar till ett allvarligt sjukt barn som inte har fyllt 18 år har rätt till tillfällig föräldrapenning under ett obegränsat antal dagar. Det gäller när barnet är så svårt sjukt att det finns ett påtagligt hot mot barnets liv. Tillfällig föräldrapenning kan också betalas ut i samband med att ett barn avlider.

---

<sup>63</sup> Basbeloppstaket är, enligt avtalet, ett belopp som motsvarar tio gånger det gällande prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken, dvs. 445 000 kronor. För 2016 är prisbasbeloppet 44 300 kronor.

Ersättningsnivån för hel tillfällig föräldrapenning motsvarar cirka 80 procent av den försäkrades SGI.<sup>64</sup>

### **Föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning för doktorander med utbildningsbidrag**

Doktorander med utbildningsbidrag har rätt att behålla utbildningsbidraget vid föräldraledighet enligt 12 § förordningen om (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander. Det gäller även vid vård av barn. För att doktorandens studietid inte ska förkortas genom att utbildningsbidrag utgått för tid då doktoranden inte har kunnat ägna sig åt sin utbildning har doktoranden sedan 2013 rätt att få bidraget förlängt i motsvarande mån.

Om föräldrapenning lämnas enligt socialförsäkringsbalken för tid under vilken doktoranden har utbildningsbidrag, ska bidraget minskas med det belopp som har lämnats. Detta gäller dock inte föräldrapenning som är relaterad till en inkomst som doktoranden har samtidigt med utbildningsbidraget, s.k. studietids-SGI.

Den som har anställts som doktorand men inte har någon vilande SGI har inte rätt till föräldrapenning på sjukpenninggrundande nivå om vederbörande får barn inom 240 dagar efter att man har anställts som doktorand. Vid en övergång från utbildningsbidrag till anställning som doktorand gäller i sådana fall att doktoranden får ersättning på grundnivå vid föräldraledighet. Utbildningsbidraget kan i sådana fall inte heller förlängas eftersom doktoranden är anställd. Detta är dock inget som är unikt för doktorander utan motsvarande gäller även för andra som inte haft en anställning. För doktorander som har stipendier finns dock inte något sådant villkor i den försäkring som ska tecknas via Kammarkollegiet.

### **Föräldrapenning för doktorander med stipendier**

Doktorander med stipendier har, som tidigare nämnts, genom försäkring via Kammarkollegiet rätt till ersättning om doktorandens stipendium bortfaller p.g.a. frånvaro vid sjukdom eller föräldraledighet. Villkoren följer i huvudsak socialförsäkringsbalkens struktur

---

<sup>64</sup> Enligt 28 kap. 7 § 1 SFB.

och begrepp. Skillnaden är bl.a. att föräldrapenning på sjukpenningnivå beräknas på ersättningsgrundande inkomst (EGI) i stället för SGI, se avsnitt 1.4.3. Andra skillnader är att föräldrapenning på sjukpenningnivå inte har ett inkomsttak som innebär att oavsett inkomst så får den försäkrade högst 946 kronor per dag. Det innebär att en doktorand som har ett stipendium som överstiger 10 prisbasbelopp eller 445 000 kronor kan få mer ersättning än en doktorand med utbildningsbidrag kan få och även mer än vad som gäller för föräldrapenning på sjukpenningnivå enligt socialförsäkringsbalken. Kammarkollegiet avser dock att införa motsvarande tak som gäller socialförsäkringsbalkens bestämmelser vid nästa villkorsändring. Vidare gäller inte 240-dagarsvillkoret för att få ersättning enligt föräldrapenning på sjukpenningnivå från Kammarkollegiet. I Kammarkollegiets försäkring finns inga motsvarande villkor om ett jämställt föräldrauttag och det utgår således ingen jämställdhetsbonus. Där emot ska den försäkrades antal dagar med föräldrapenning samordnas med vad den andra föräldern tar ut så att föräldrapenning betalas för högst 480 dagar per barn. Föräldrapenningsförmånerna gäller endast för doktoranden och kan inte överföras till någon annan. I övrigt följer försäkringen till stora delar motsvarande bestämmelser som finns i socialförsäkringsbalken.

Föräldrapenning kan enligt villkoren lämnas på sjukpenningnivå (EGI), grundnivå, eller lägstanivå. Föräldrapenning på sjukpenningnivån kan lämnas till en förälder som är försäkrad om det kan fastställas en ersättningsgrundande inkomst för föräldern. Föräldrapenning på grundnivån kan lämnas till en förälder som är försäkrad om det kan fastställas en ersättningsgrundande inkomst för föräldern. För hel föräldrapenning är grundnivån 225 kronor om dagen. Grundnivån enligt socialförsäkringsbalkens bestämmelser har med anledning av budgetpropositionen för 2016 justerats till 250 kronor. Kammarkollegiet avser dock att justera beloppet till 250 kronor vid nästa villkorsändring.<sup>65</sup> Föräldrapenning på lägstanivå kan lämnas till en förälder som är försäkrad och avser tid då föräldrapenning inte får lämnas på sjukpenningnivån eller grundnivån. För hel föräldrapenning är lägstanivån 180 kronor om dagen.

---

<sup>65</sup> Enligt uppgift från Kammarkollegiet beräknas villkorsändringen träda i kraft den 1 juli 2016.



### *Tillfällig föräldrapenning*

När det gäller tillfällig föräldrapenning gäller Kammarkollegiets försäkring för en försäkrad förälder om hen avstår från doktorandstudier och avstår från sitt stipendium i samband med ett barns födelse eller behov av vård eller i samband med att barn har avlidit.

Ersättning enligt försäkringen kan bara lämnas till den förälder som är doktorand under maximalt 120 dagar per barn och år.

I övrigt följer villkoren i huvudsak socialförsäkringsbalkens bestämmelser t.ex. när det gäller ersättningsnivå osv. Det finns i Kammarkollegiets försäkring dock inga motsvarande villkor för att tillfällig föräldrapenning kan lämnas när föräldern vårdar barn som omfattas av lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade.<sup>66</sup>

## 4.4.7 Pension

### Allmän ålderspension

En anställd har rätt till ålderspension i form av en allmän ålderspension som riksdagen beslutat om och som regleras i socialförsäkringsbalken. Därutöver kan en anställd också ha tjänstepension som arbetsmarknadens parter har kommit överens om och eventuella privata pensionsförsäkringar som den anställde har sparat till själv.

Den allmänna ålderspensionen består av inkomstgrundad pension och garantipension.<sup>67</sup> Den inkomstgrundade pensionen består av ett fördelningssystem och ett premiepensionssystem. Garantipension är grundskyddet i den allmänna pensionen och lämnas till den som haft en relativt låg eller ingen inkomst.

### Pension för statligt anställda

Statligt anställda omfattas av tjänstepensionsavtalet PA 16, som gäller mellan Arbetsgivarverket och de fackliga organisationerna på det statliga avtalsområdet.<sup>68</sup> Avtalet består av två avdelningar. Avdelning

---

<sup>66</sup> Jämför 13 kap. 26–29 §§ SFB.

<sup>67</sup> 55 kap. 1 § SFB.

<sup>68</sup> De fackliga organisationerna på det statliga området är OFR/S, P, O, Saco-S och Seko.

I omfattar i huvudsak arbetstagare födda 1988 och senare, Avdelning II arbetstagare födda 1987 och tidigare.

Avdelning I omfattar premiebestämd ålderspension (ålderspension valbar, ålderspension obligatorisk samt ålderspension flex). En premiebestämd ålderspension bestäms av storleken på inbetalda premier och avkastningen på detta kapital över tid. Ålderspension enligt Avdelning I tjänas in från första anställningsdagen och till den ålder som följer av 32 a § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Totalt avsätts premier motsvarande 6 procent av den pensionsgrundande lönen på lönedelar under 7,5 inkomst- och prisbasbelopp (ibb) och 31,5 procent på lönedelar som överstiger 7,5 ibb.

Avdelning II omfattar såväl premiebestämd ålderspension (individuell ålderspension och kompletterande ålderspension) som förmånsbestämd ålderspension. Den förmånsbestämda ålderspensionen enligt Avdelning II utgörs av en i förväg bestämd nivå som är avhängig lönen då anställningen upphör samt antalet anställningsår inom avtalsområdet. Premiebestämd pension enligt Avdelning II tjänas in mellan 23 och 65 års ålder och utgör totalt 4,5 procent av den pensionsgrundande lönen. Förmånsbestämd pension tjänas in mellan 28 och 65 års ålder på lönedelar över 7,5 ibb.

Inom såväl Avdelning I som Avdelning II har arbetstagaren möjlighet att välja förvaltare för delar av de premier som avsätts. Dessutom kan arbetsgivare och arbetstagarorganisation/arbetstagare komma överens om att sätta av ytterligare premier till ålderspension för arbetstagare inom båda avdelningarna. Utöver ålderspension utgörs förmåner enligt PA 16 också av sjukpension och efterlevandepension.

## Pension för doktorander med utbildningsbidrag

I pensionshänseende räknas utbildningsbidrag för doktorander som inkomst av anställning.<sup>69</sup> Utbildningsbidrag är således pensionsgrundande i fråga om den allmänna ålderspensionen. Däremot omfattas inte doktorander med utbildningsbidrag av tjänstepension eftersom doktoranden inte är anställd. Skillnaden när det gäller pension jäm-

---

<sup>69</sup> 59 kap. 13 § SFB.

fört med en anställd doktorand blir inte så stor eftersom en doktorand i normalfallet endast får ha utbildningsbidrag under ett år.

### Pension för doktorander med stipendier

Stipendier är inte pensionsgrundande (exkl. Marie Curie-stipendier<sup>70</sup>) vare sig när det gäller den allmänna pensionen eller tjänstepensionen. Det innebär att kompensationen för pension för en doktorand som har stipendier under hela studietiden uteblir. Det kan enligt beräkningar av Sveriges Universitetslärarförbunds doktorandförening resultera i en pension som är nio procent lägre och närmare 3 000 kronor mindre i ersättning per månad.<sup>71</sup>

#### 4.4.8 Arbetslöshetsförsäkring

Arbetslöshetsförsäkringen syftar till att ge ekonomiskt skydd vid arbetslöshet genom att kompensera den sökande för en del av dennes inkomstbortfall. Arbetslöshetsförsäkringen består av två delar: en grundförsäkring och en inkomstbortfallsförsäkring.<sup>72</sup> Sökande har rätt till ersättning enligt grundförsäkringen från och med 20 års ålder.

### Villkor för rätt till arbetslöshetsförsäkring

För att kvalificera sig för arbetslöshetsförsäkringen krävs att de allmänna villkoren och ett s.k. arbetsvillkor är uppfyllda. De allmänna villkoren innebär att personen ska vara arbetsför, anmäld hos Arbetsförmedlingen och stå till arbetsmarknadens förfogande. Arbetsvillkoret innebär att den sökande under de senaste tolv månaderna innan arbetslösheten, den s.k. ramtiden, ska ha arbetat minst 80 timmar i månaden i minst sex månader eller minst 480 timmar fördelat på

---

<sup>70</sup> Marie Curie-stipendium är pensionsgrundande enligt 59 kap. 12 § SFB. Av bestämmelsen framgår att som inkomst av anställning räknas stipendium (Marie Curie-stipendium) som enligt 11 kap. 46 § inkomstskattelagen (1999:1229) ska tas upp som intäkt i inkomstslaget tjänst. Detta gäller dock endast om stipendiet har betalats ut av en fysisk person bosatt i Sverige, eller en svensk juridisk person. Den som har betalat ut ett sådant stipendium anses som arbetsgivare.

<sup>71</sup> Universitetsläraren 12-14, Doktorander måste tänka på pensionen.

<sup>72</sup> 4 § lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

sex sammanhängande månader. Arbetets omfattning ska i det senare fallet ha varit minst 50 timmar varje månad under perioden. Syftet är att säkerställa att den sökande är förankrad på arbetsmarknaden.<sup>73</sup> När ramtiden för att uppfylla arbetsvillkoret fastställs räknas inte tid då den sökande inte har kunnat arbeta t.ex. på grund av sjukdom, totalförsvartjänstgöring, heltidsstudier eller vård av eget barn.<sup>74</sup> Denna tid kallas överhoppningsbar tid. Det innebär att ramtiden förlängs. Högst fem år utöver de senaste tolv månaderna får utgöra överhoppningsbar tid.<sup>75</sup> Ett arbetsvillkor kan alltså som längst ligga sex år tillbaka i tiden, t.ex. vid studier för utbildning på forskarnivå.

Som tidigare nämnts består arbetslöshetsförsäkringen av en grundförsäkring och en inkomstbortfallsförsäkring. Ersättning enligt grundförsäkringen kan lämnas till den som utöver de allmänna villkoren uppfyller ett arbetsvillkor men som inte är medlem i en arbetslöshetskassa eller vars tid som medlem är kortare än tolv månader. Ersättning enligt inkomstbortfallsförsäkringen lämnas till den som utöver de allmänna villkoren uppfyller ett arbetsvillkor och som dessutom uppfyller medlemsvillkoret, vilket kräver medlemskap i en arbetslöshetskassa. För rätt att uppfylla medlemsvillkoret för att bli medlem i en arbetslöshetskassa krävs att sökande vid ansökningstillfället förvärvsarbetar och uppfyller villkoren i kassans stadgar om arbete inom kassans verksamhetsområde.<sup>76</sup> Även den sökande som vid ansökningstillfället inte arbetar har rätt att bli medlem om hen uppfyllde villkoren i kassans stadgar om arbete inom kassans verksamhetsområde när sökande senast arbetade. Det innebär således att en arbetslös kan bli medlem i en arbetslöshetskassa.<sup>77</sup> Den som är medlem i annan arbetslöshetskassa eller har fyllt 64 år har inte rätt att bli medlem.

Utöver de allmänna villkoren, arbetsvillkoret och medlemsvillkoret ställs även krav på att den sökande ska medverka till att bl.a. upprätta en individuell handlingsplan och söka anvisade lämpliga arbeten.<sup>78</sup>

---

<sup>73</sup> SOU 2015:21. Mer trygghet och bättre försäkring, s. 722.

<sup>74</sup> 16–17 a §§ i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

<sup>75</sup> 17 a § ALF.

<sup>76</sup> 34 § lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor.

<sup>77</sup> Prop. 2008/09:127. Förbättrade och förenklade villkor i arbetslöshetsförsäkringen, s. 59.

<sup>78</sup> 43–43 b §§ ALF.

## Arbetslöshetsersättningens längd och storlek

Arbetslöshetsersättning från arbetslöshetsförsäkringen lämnas i form av dagpenning. Ersättningen betalas ut för som mest fem dagar per vecka och är skattepliktig. Karenstiden i arbetslöshetsersättningen är sju dagar. Ersättningsperioden är som längst 300 dagar eller 450 dagar om den arbetslöse när dag 300 i ersättningsperioden nås är förälder till barn under 18 år. För att få en ny ersättningsperiod måste ett nytt arbetsvillkor uppfyllas.

Ersättning enligt grundförsäkringen betalas ut med ett grundbelopp som uppgår till högst 365 kronor per dag oavsett tidigare inkomst. För den som har arbetat deltid minskas grundbeloppet proportionerligt med arbetstiden.

Ersättningen enligt inkomstbortfallsförsäkringen beräknas på den inkomst som den sökande hade under de tolv månaderna närmast innan arbetslösheten.

Ersättningen uppgår under de 200 första ersättningsdagarna till 80 procent av tidigare inkomst. Från dag 201 är ersättningen 70 procent av tidigare inkomst. Den högsta dagpenningen under ersättningsperioden dag 1–100 är 910 kronor per dag och 760 kronor därefter. Den lägsta dagpenningen är, för den som har arbetat heltid, 365 kronor per dag.

Vissa sanktionsregler finns om den sökande inte uppfyller de andra krav som finns utöver grundvillkoren, arbetsvillkoret och medlemsvillkoret. Sanktionerna kan innebära att den sökande kan bli varnad eller stängas av från ersättning under viss tid.<sup>79</sup>

### *Finansiering*

Arbetslöshetsförsäkringen finansieras genom arbetsmarknadsavgifter från arbetsgivare och finansieringsavgifter från arbetslöshetskassorna. Arbetsmarknadsavgiften tas in av arbetsgivare via arbetsgivaravgifterna.<sup>80</sup> Arbetsmarknadsavgiften uppgår till 2,64 procent av avgiftsunderlaget för anställda (2015).<sup>81</sup>

<sup>79</sup> SOU 2015:21. Mer trygghet och bättre försäkring, s. 724. Se även ALF 43–43 b §§.

<sup>80</sup> För egenföretagare motsvaras det av egenavgifter.

<sup>81</sup> 2 kap. 26 § och 3 kap. 13 § socialavgiftslagen (2000:980).

## Omställningsavtalet för statligt anställda

Det statliga omställningsavtalet ger omställningsstöd vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller om en tidsbegränsad anställning löper ut.

Enligt avtalet finns en a-kasseförstärkning som kompletterar ersättningen från a-kassan. A-kasseförstärkningen innebär att den som är utan arbete kan få ut 80 procent av den tidigare inkomsten. Kvalifikationstiderna skiljer sig dock åt beroende på hur länge en person varit anställd. För den som sägs upp p.g.a. arbetsbrist är kvalifikationstiden ett år för att få denna a-kasseförstärkning. Om en tidsbegränsad anställning löper ut finns olika kvalifikationstider. En anställd doktorand har rätt till 44 dagars a-kasseförstärkning. Det förutsätter att doktoranden har varit anställd i mer än tre år men mindre än sex år i en följd.<sup>82</sup> Avtalet gäller på varandra följande anställningar hos en och samma statliga arbetsgivare.<sup>83</sup>

## Arbetslöshetsförsäkring för doktorander med utbildningsbidrag

Doktorander med utbildningsbidrag omfattas inte av arbetslöshetsförsäkringen. Det beror på att studierna inte anses vara förvärvsarbete vilket medför att doktoranden således inte uppfyller arbetsvillkoret. Vidare kan en doktorand som har utbildningsbidrag som studiefinansiering inte gå med i en arbetslöshetskassa (om doktoranden inte arbetat innan sina studier).

Studietiden (i detta fall tiden för studier på forskarnivå) är dock överhoppningsbar.<sup>84</sup> Det innebär att om en doktorand med utbildningsbidrag som omfattas av arbetslöshetsförsäkringen innan påbörjad forskarutbildning och av olika skäl väljer att avbryta sina studier innan anställning som doktorand kan uppfylla arbetsvillkoret i arbetslöshetsförsäkringen. Då utbildningsbidraget ska övergå i en doktorandanställning när tre års anställning på heltid återstår uppstår problemet endast under den tid som studierna finansieras med utbildningsbidrag.

---

<sup>82</sup> Avtalet särskiljer anställningstid som doktorand från annan tid som tidsbegränsad anställd vilket påverkar hur kvalifikationstid räknas i vissa fall.

<sup>83</sup> Det innebär att om en anställd byter lärosäte (statligt) påbörjas en ny period.

<sup>84</sup> 16–17 a §§ lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

## Arbetslöshetsförsäkring för doktorander med stipendier

För doktorander med stipendier gäller samma förutsättningar som för doktorander med utbildningsbidrag, dvs. dessa omfattas inte av arbetslöshetsförsäkring. I de fall en sådan doktorand har hunnit arbeta innan sin forskarutbildning är tiden överhoppningsbar precis som för doktorander med utbildningsbidrag. Det är dock vanligare att utländska doktorander har stipendier jämfört med svenska doktorander. Därför är det färre i denna grupp som innan påbörjade studier har arbetat i Sverige och på så sätt har kvalificerat sig för arbetslöshetsförsäkring.

### 4.4.9 Studiesociala villkor för doktorander från EU/EES och tredjeland

#### EU-förordningen om samordning av de sociala trygghetssystemen

Syftet med att samordna de sociala trygghetssystemen är att ingen ska stå utan social trygghet, men heller inte omfattas av fler än ett lands sociala trygghetssystem.<sup>85</sup> Det är förordning 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen som är av betydelse för att samordna medlemsstaternas sociala trygghetssystem. Den personkrets som omfattas av nämnda förordning är alla som är medborgare i en EU-medlemsstat, statslösa och flyktingar som är bosatta i en medlemsstat och som omfattas eller har omfattats av trygghetslagstiftningen i en eller flera medlemsstater. Förordningen ska även tillämpas på dessa personers familjemedlemmar och efterlevande. Under vissa förutsättningar omfattas också tredjelandsmedborgare av regelverket, när personen flyttar mellan två EU-medlemsstater.<sup>86</sup> Förmåner som ingår i förordningens sakområde är de mer traditionella sociala trygghetsförmånerna, bl.a. förmåner vid sjukdom, vid föräldraskap samt förmåner vid invaliditet och ålderdom, sjukdom samt arbetslöshetsförmåner. Däremot omfattar förordningen inte

<sup>85</sup> De nationella systemen ersätts emellertid inte med ett gemensamt europeiskt system. Det är upp till varje land att bestämma vem som är socialförsäkrad enligt landets lagstiftning, vem som har rätt till förmåner och på vilka villkor.

<sup>86</sup> Förordning 1231/2010 har utvidgat förordning 883/2004:s personkrets till att under vissa förutsättningar även omfatta tredjelandsmedborgare. Förordningen gäller inte Danmark och Storbritannien.

socialt bistånd och underhållsstöd. Enligt förordningen om samordning av de sociala trygghetssystemen 883/2004 kan en person endast omfattas av ett medlemslands lagstiftning. Förordningen innehåller regler som pekar ut vilket lands lagstiftning som är tillämplig på en person i olika gränsöverskridande situationer. En person som är anställd är som huvudregel omfattad av arbetslandets lagstiftning.

För en doktorand som omfattas av förordningen och som har en anställning vid ett svenskt universitet eller en svensk högskola bör Sverige enligt huvudregeln vara det land som är behörig stat. Det innebär bl.a. att doktoranden kan ha rätt till svenska arbetsbaserade och bosättningsbaserade socialförsäkringsförmåner. För att kunna få rätt till arbetsbaserade förmåner i Sverige krävs som huvudregel att man arbetar i Sverige, eftersom den arbetsbaserade förmånen baseras på en sjukpenninggrundande inkomst. Utbildningsbidrag eller stipendier kan däremot inte ligga till grund för arbetsbaserade förmåner. Utländska doktorander som har utbildningsbidrag som försörjning kan i stället bedömas som bosatta enligt förordning 883/2004 och även i denna situation blir Sverige därför kompetent stat.<sup>87</sup> Det kan innebära att personen kan ha rätt till bosättningsbaserade trygghetsförmåner som t.ex. barnbidrag och bostadsbidrag. När det gäller utländska doktorander som har stipendier så anses dessa personer vara studerande. Enligt förordningen bedöms dessa personer således inte förvärvsarbeta. Liksom utländska doktorander med utbildningsbidrag kan personen ha rätt till bosättningsbaserade socialförsäkringsförmåner.

I dagsläget är det först när en person ansöker om ersättning från Försäkringskassan som det prövas om en person uppfyller villkoren, det vill säga att man är bosatt i Sverige för att få rätt till en bosättningsbaserad förmån eller en arbetsbaserad förmån. När det gäller doktorander med stipendier som inte omfattas av berörd EU-förordning betraktas dessa som studerande och anses därmed inte vara bosatta i Sverige. Det innebär att dessa inte kan få bosättningsbaserade förmåner.

---

<sup>87</sup> Att vara socialförsäkringsrättsligt bosatt i Sverige är inte detsamma som att vara folkbokförd i enlighet med folkbokföringslagen. Folkbokföringen är enbart vägledande för bedömningen om bosättning enligt socialförsäkringsrätten.



#### 4.4.10 Försäkring för doktorander med stipendier

För att förbättra villkoren för doktorander med stipendier infördes 2013 en bestämmelse i 1 kap. 11 c § högskoleförordningen om att statliga universitet och högskolor genom en överenskommelse med Kammarkollegiet ska teckna en försäkring för doktorander vars studiefinansiering består av stipendium. Försäkringen ska gälla då doktorandens stipendium bortfaller på grund av frånvaro från studierna vid sjukdom eller föräldraledighet. Enligt uppgifter från Kammarkollegiet är totalt 820 doktorander med stipendier försäkrade 2015 genom överenskommelsen.

### 4.5 Utredningens lärosätessenkät om stipendiefinansierade doktorander

Utredningen har haft tillgång till uppgifter från Kammarkollegiet om hur många stipendiater som lärosätena inrapporterat i försäkrings-syfte. I dessa uppgifter om antal stipendiater visas dock inte finansieringsgrad varför de inte kan omvandlas till heltidsekvivalenter. I uppgifterna ingår sannolikt även ett antal Sida-doktorander vilka ska försäkras på annat sätt.<sup>88</sup> Utredningen har även tagit del av uppgifter från UKÄ och SCB om antal stipendiefinansierade doktorander.

I syfte att närmare undersöka stipendiefinansieringen av doktorander har utredningen även skickat ut en enkät till de lärosäten som har antagit doktorander med stipendier.<sup>89</sup> För vissa lärosäten har det dock varit svårt att få fram fullständiga uppgifter.<sup>90</sup> Det finns för dessa lärosäten normalt ingen uppföljning centralt och det har dessutom visat sig svårt att få fram uppgifter från de egna institutionerna eller motsvarande. Även beträffande några av de lärosäten som har skickat in fullständiga uppgifter till utredningen finns en viss diskrepans mellan dessa uppgifter jämfört med uppgifterna från UKÄ

<sup>88</sup> Sandwich-doktorander har en personförsäkring (Statens grupp- och individförsäkring-GIF) via Kammarkollegiet. International Science programmes hanterar detta.

<sup>89</sup> Se bilaga 5. En sammanställning av svaren finns i bilaga 6.

<sup>90</sup> Uppsala universitet har t.ex. inte uppgifter om samtliga stipendiedoktorander. Här antas dock att den genomsnittliga stipendienivån är densamma som för de redovisade. Karolinska institutet har inte heller uppgifter om samtliga stipendier utan har gjort en beräkning för att få fram stipendienivåerna och därvid använt sig av uppgifter från 2015 i stället för 2014. Kungl. Tekniska högskolan har inte tagit med doktorander som endast varit stipendiefinansierade delar av året.

och SCB. Även om utredningen på grund av dessa förhållanden inte kan presentera en komplett eller exakt bild av stipendiefinansieringen i landet är det möjligt att visa på flera intressanta förhållanden. Det står samtidigt klart att det behövs en enhetlig och kontinuerlig uppföljning av doktoranders stipendiefinansiering. En kortfattad sammanställning av inkomna uppgifter presenteras i bilaga 6. Nedan sammanställs och kommenteras uppgifter från sju lärosäten som sammantaget har flertalet stipendiater.

En första iakttagelse är att Kungl. Tekniska högskolan (KTH) sticker ut genom att ha klart flest stipendiater – i helårsekvivalenter omkring dubbelt så många som Uppsala universitet, Karolinska institutet och Lunds universitet samt fyra till fem gånger så många som Stockholms universitet, SLU och Göteborgs universitet. KTH utmärker sig också genom att den sammantagna summan av stipendier i förhållande till lärosätets totala forskningsanslag är större än för de övriga sex nämnda lärosätena. Följdriktigt blir kostnaden för KTH att ge samtliga stipendiater anställning betydligt högre procentuellt sätt av lärosätets totala forskningsanslag jämfört med övriga lärosäten. Även Uppsala universitet ligger högt sett till lärosätets totala forskningsanslag, men betydligt lägre än KTH.

En ytterligare slående iakttagelse är att stipendiernas andel av lärosätenas (exklusive KTH och Uppsala universitet) totala forskningsanslag ligger på ungefär samma nivå, omkring 0,3 procent.

Sammantaget kan konstateras att stipendiemedel utgör en mycket liten del av lärosätenas totala forskningsresurser, omkring 0,4 procent. För att illustrera konsekvenserna av att stipendiefinansiering för doktorander helt skulle tas bort har kostnaden för att anställa motsvarande antal heltidsekvivalenter ställt i relation till de totala forskningsanslagen även redovisats, omkring 1,2 procent (0,9 procent exkl. KTH). Det bör vidare uppmärksammas att några av lärosätena har kostnader för att tilläggsfinansiera stipendier upp till respektive lärosätets lägstanivå. Eftersom dessa lägstanivåer skiljer sig åt mellan lärosätena och då dessutom uppgifterna som inkommit till utredningen inte är kompletta, har dessa uppgifter inte tagits med i sammanställningen. Dessa kostnader skulle dock ytterligare reducera kostnaden för att anställa stipendiaterna. En ytterligare kostnad för

stipendiater är Kammarkollegiets försäkringspremie.<sup>91</sup> Slutligen och viktigast bör påpekas att utredningens förslag beträffande stipendiefinansiering, som presenteras i nästa avsnitt, dels ger möjlighet att stipendiefinansiera doktorander under första året dels ger möjlighet för stipendiefinansiering under hela utbildningen för bistånd- och kapacitetsutbyggnad samt för EU-samarbeten. Det är inte möjligt att kvantifiera hur stor del av lärosätenas tänkta kostnad för att anställa samtliga stipendiater skulle minska om kostnaden för tilläggsfinansiering respektive de föreslagna möjligheterna att använda stipendiefinansiering tas med. Därtill är det naturligtvis inte säkert att lärosätena skulle anställa lika många doktorander om dessa inte är så ekonomiskt fördelaktiga som stipendiater är.

**Tabell 4.1 Stipendiefinansierade doktorander**

	Total antal HTE <sup>92</sup>	Antal Sida- dokt <sup>93</sup>	Antal övriga HTE	Genom- snitt stip <sup>94</sup>	Stipendier övriga totalt tkr	Totala forsknings- utgifter mnkr	%	Kostnad för att anställa tkr <sup>95</sup>	% av totala FoU-utg
KTH	234	16,5	217,5	154 750	33 658	2 900	1,2	102 834	3,5
UU	127	7	120	175 000	21 000	4 400	0,5	56 736	1,3
KI	118	14	104	146 688	15 256	5 000	0,3	49 171	1,0
LU	119	25,5	93,5	177 457	16 592	5 000	0,3	44 207	0,9
SU	63	21,5	41,5	174 282	7 233	2 700	0,3	19 621	0,7
SLU	53	13	40	179 545	7 182	2 400	0,3	18 912	0,8
GU	59	12,5	46,5	180 342	8 386	3 500	0,2	21 985	0,6
<b>Summa</b>	<b>773</b>	<b>110</b>	<b>663</b>	<b>169 723</b>	<b>109 306</b>	<b>25 900</b>	<b>0,4</b>	<b>313 466</b>	<b>1,2</b>

Utredningens enkät visar att det på flera lärosäten finns bristfällig kunskap om doktorander med stipendiefinansiering. Denna bild förstärks ytterligare i Sveriges Universitets- och högskoleförbunds

<sup>91</sup> Försäkringspremien är 10 000 kronor per doktorand med stipendiefinansiering på 100 procent. Premien justeras nedåt med 15 procent per år vid ett skadefall som understiger premierna för lärosätet. För det lärosäte som haft ett sådant utfall för 2014–2015 är premien för närvarande 7 225 kronor per doktorand och år.

<sup>92</sup> Uppgifter från UKÄ/SCB

<sup>93</sup> Uppgift från Sida. Antalet har dividerats med 2 för att få fram heltidsekvivalenter.

<sup>94</sup> Uppgift från lärosätena.

<sup>95</sup> Här antas en genomsnittsdoktorand kosta 472 800 kronor per år. Se vidare kapitel 9 för kostnadsberäkningar av våra förslag.

(SUHF) rapport *Stipendiefinansierad forskarutbildning*<sup>96</sup> i vilken det framgår att lärosätena också har mycket lite kunskap om de villkor som uppställs av stipendiegivare i relation till stipendiaterna. I följande avsnitt föreslår utredningen en betydande begränsning av möjligheterna att anta doktorander med stipendiefinansiering och en kontinuerlig uppföljning av stipendiefinansierade doktorander.

## 4.6 Bättre villkor för doktorander – utredningens förslag och överväganden

### Utgångspunkter

Utredningens utgångspunkter är att likvärdiga och trygga villkor för doktorander ökar förutsättningarna för svenska universitet och högskolor att attrahera fler unga forskartalanger att välja forskarkarriären framför andra karriärvägar. Det innebär i förlängningen att kvaliteten i både utbildningen och forskningen kommer att öka. Trygga och goda villkor ökar förutsättningarna för doktoranderna att kunna genomföra forskarutbildningen inom utsatt tid.

### 4.6.1 Utbildningsbidraget tas bort

**Forskarkarriärutredningens förslag:** Utbildningsbidraget för doktorander tas bort. Förordningen om utbildningsbidrag för doktorander upphävs.

### Överväganden

Utbildningsbidrag för doktorander regleras i dag i förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander, se avsnitt 4.3.3. Användandet av utbildningsbidrag som studiefinansiering för doktorander har varit omdiskuterat sedan det återinfördes 1995. Bakgrunden har varit att utbildningsbidraget ger ett sämre socialt skyddsnet och betydligt lägre ersättning jämfört med en doktorandanställning.

<sup>96</sup> Stipendiefinansierad forskarutbildning – kartläggning och förslag till rekommendationer. SUHF, 2015-09-17 REV, Dnr 14/077.

I syfte att begränsa användandet av utbildningsbidrag kortades tiden som en doktorand kan få utbildningsbidrag genom forskarutbildningsreformen 1998. Då infördes nämligen regeln att en doktorand med utbildningsbidrag ska anställas de två sista åren av sin forskarutbildning. Innan dess lämnades utbildningsbidrag för hela utbildningstiden. Genom beslut efter bedömningar i forskningspropositionen 2012 kortades tiden ner ytterligare med innebörden att den som fått utbildningsbidrag för doktorander efter ansökan ska anställas som doktorand senast när det enligt den individuella studieplanen återstår en utbildningstid som motsvarar tre års utbildning på heltid till doktorsexamen. Skälen till ändringen var att förbättra de studiesociala villkoren för doktorander med utbildningsbidrag genom att doktoranden anställs vid en tidigare tidpunkt under utbildningen. Av förarbetena<sup>97</sup> framgår att den nerkortade tiden med utbildningsbidrag var ett delmål och att ”en långsiktig ambition bör vara att utbildningsbidraget avskaffas helt till förmån för anställning som doktorand”.

Under de senaste åren har statliga universitet och högskolor agerat i överensstämmelse med regeringens långsiktiga ambition och i dag har samtliga statliga lärosäten antingen avskaffat eller beslutat om att avveckla utbildningsbidraget till förmån för anställning som doktorand. 2014 fanns totalt 651 doktorander, omräknat i heltid, vid åtta statliga lärosäten som hade utbildningsbidrag som studiefinansiering för utbildning på forskarnivå. Vid flera av dessa lärosäten hade inte beslut om avskaffande av utbildningsbidrag hunnit träda i kraft 2014. Vid t.ex. Karolinska institutet avskaffas utbildningsbidraget först fr.o.m. den 1 juli 2016. Det innebär att det kommer att finnas ett antal doktorander som har utbildningsbidrag som studiefinansiering för sin utbildning på forskarnivå under några år till.

Med hänvisning till denna utveckling, som i det närmaste har inneburit att utbildningsbidrag i praktiken har avskaffats, anser utredningen att det är naturligt att helt utmönstra utbildningsbidraget som finansieringsform vid studier på forskarnivå. Skälen för ett sådant förslag är att förbättra doktorandernas ekonomiska och sociala villkor. Enligt utredningens mening kommer effektiviteten och kvaliteten i fråga om utbildning på forskarnivå att öka om fler doktorander kan finansiera sina studier genom anställning i stället för

---

<sup>97</sup> Prop. 2012/13:30. Forskning och innovation, s. 172.

att få utbildningsbidrag eller stipendier (se mer om utredningens förslag om stipendier i avsnitt 4.6.2). Genom att anställa doktorander med goda och konkurrensmässiga villkor ökar förutsättningarna för lärosätena att attrahera och behålla de främsta doktoranderna. Otydliga och otrygga villkor kan medföra att presumtiva doktorander väljer att fortsätta sin karriär utanför högskolan, där villkoren upplevs som attraktivare och tryggare.

Argument som förts fram mot ett avskaffande av utbildningsbidraget, bl.a. att det skulle innebära en ökad ekonomisk belastning, särskilt för små forskningsmiljöer, är alltså inte längre aktuella. De ekonomiska konsekvenserna av ett avskaffande av utbildningsbidrag kommer inte att bli kännbara för universitet och högskolor eftersom de själva redan beslutat om att inte använda utbildningsbidrag för doktorander.

### **Förslaget ska även gälla Handelshögskolan i Stockholm**

Handelshögskolan i Stockholm (Handelshögskolan) omfattas, som tidigare nämnts, av förordningen om utbildningsbidrag för doktorander. Handelshögskolan har inte använt utbildningsbidrag som studiefinansiering för doktorander sedan 2012. I dag finns inga doktorander med utbildningsbidrag vid högskolan. Utredningen gör därför bedömningen att förslaget inte kommer att få några konsekvenser för Handelshögskolan i Stockholm. Eftersom utbildningsbidraget föreslås avskaffas som studiefinansiering vid statliga universitet och högskolor bör bidraget även avskaffas för doktorander vid Handelshögskolan.

### **Genomförande och övergångsbestämmelser**

Utredningen föreslår att utbildningsbidraget ska tas bort fr.o.m. den 1 juli 2017. Eftersom utbildningsbidrag får lämnas för 12 månader åt gången kan det finnas doktorander som fortfarande har utbildningsbidrag efter den 1 juli 2017 (enligt beslut som fattats före den 1 juli 2017). För dessa behövs övergångsbestämmelser. Vidare behövs övergångsbestämmelser bl.a. för det fall en doktorand har beviljats utbildningsbidrag under längre tid på grund av särskilda skäl såsom t.ex. vid sjukdom eller föräldraledighet. Utredningen föreslår

att äldre bestämmelser enligt den upphävda förordningen om utbildningsbidrag för doktorander ska gälla för den som före den 1 juli 2017 fått beslut om utbildningsbidrag, dock längst till utgången av juni 2022.

## Följdändringar

Förslaget innebär vidare vissa följdändringar och övergångsbestämmelser bl.a. i högskoleförordningen. Av 5 kap. högskoleförordningen framgår att bara den som får utbildningsbidrag för doktorander får vara anställd som assistent, dock högst 40 procent av full arbetstid.<sup>98</sup> Anställningen som assistent är tidsbegränsad om längst ett år, men får förnyas. En följd av att utbildningsbidrag avskaffas är att även anställning som assistent utgår ur förordningen.

Handelshögskolan har som enskild utbildningsanordnare genom en bestämmelse i lagen (1976:1046) om överlämnande av förvaltningsuppgifter inom Utbildningsdepartementets verksamhetsområde befogenhet att besluta i förhållande till enskild när det gäller att pröva frågor om utbildningsbidrag för doktorander till studerande vid högskolan. Till följd av att utbildningsbidraget föreslås avskaffas även för doktorander vid Handelshögskolan bör bestämmelsen utgå ur lagen. Vidare anges i bilagan till offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) att Handelshögskolan har rätt att ta del av allmänna handlingar, enligt tryckfrihetsförordningens bestämmelser, när det gäller statligt stöd i form av utbildningsbidrag för doktorander. Mot bakgrund av att förordningen om utbildningsbidrag för doktorander föreslås upphävas bör bilagan till offentlighets- och sekretesslagen ändras på så sätt att Handelshögskolan utgår ur förteckningen. Bestämmelserna ska dock gälla enligt äldre föreskrifter för utbildningsbidrag som lämnas med stöd av gällande bestämmelser om utbildningsbidrag för doktorander.

Motsvarande följdändringar och övergångsbestämmelser föreslås i övriga lagar där det finns hänvisningar och bestämmelser om utbildningsbidrag för doktorander (se kapitel 1, Författningsförslag). Det gäller socialförsäkringsbalken, lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift, inkomstskattelagen (1999:1229), studiestödslagen

---

<sup>98</sup> 5 kap. 8–12 §§ högskoleförordningen.

(1999:1395) och diskrimineringslagen (2008:567).<sup>99</sup> Lagarna bör ändras till följd av upphävandet av förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander på så sätt att utbildningsbidrag för doktorander utgår ur dessa lagar.

#### 4.6.2 Doktorander med stipendier

**Forskarkarriäretredningens förslag:** Doktorander med stipendier ska efter ansökan anställas senast när det enligt den individuella studieplanen återstår en utbildningstid som motsvarar tre års utbildning på heltid till doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen.

Doktorander med stipendier behöver inte anställas om de beviljats stipendium inom ramen för nationellt eller mellanstatligt bistånd- och kapacitetsuppbyggnadsprogram där stipendier utgör en vedertagen finansieringsform och antagande högskola har insyn i stipendievillkoren och hur stipendiet betalas ut.<sup>100</sup>

Doktorander med stipendier behöver inte anställas om de beviljats stipendium inom ramen för ett av Europeiska Unionen finansierat program eller motsvarande, där stipendier utgör en vedertagen finansieringsform och där krav på finansiering genom anställning blir ett hinder för antagande högskolas medverkan.

Vid stipendiefinansiering ska beloppsnivån lägst motsvara lönen efter skatt för nyantagna doktorander med anställning vid respektive högskola samt följa doktorandlönestegen eller motsvarande löneutveckling för anställda doktorander vid högskolan. Om doktorander ska vistas omväxlande i Sverige och i annat land gäller kravet på lägsta beloppsnivå endast tiden då de vistas i Sverige.

Doktorander med stipendier ska kontinuerligt följas upp i fråga om antal heltidsekvivalenter, stipendiegivare, stipendiebelopp per heltidsekvivalent samt tilläggsfinansiering. Sida-doktorander ska inte ingå i underlaget utan bör följas upp separat.

<sup>99</sup> Ytterligare författningar som berörs är förordningen (1988:245) om grupplivförsäkring för doktorander och förordningen (2000:1418) om tillämpningen av vissa skyddsbestämmelser för sjukpenninggrundande inkomst.

<sup>100</sup> Sidas sandwich-doktorander omfattas inte av förslaget eftersom dessa doktorander inte har stipendier utan underhållsbidrag. Se vidare avsnitt 4.3.4.



## Överväganden

Möjligheten att få externfinansiering för doktorander är naturligtvis generellt mycket viktig för universitets- och högskolesektorn. De fall där stipendiemedel används för att finansiera inrättande av doktorandanställningar är inte föremål för denna utredning. Utredningen är avgränsad till de fall när finansieringen av doktorander sker genom stipendier riktade direkt till individer. Den större andelen av sådana stipendier kommer från utländska stipendiegivare men det förekommer även flera svenska stipendiegivare. Därtill finns fonderade, icke-statliga medel som förvaltas av lärosätena och som är avsedda för stipendiefinansiering av doktorander.<sup>101</sup>

Det har redan vidtagits åtgärder för att förbättra villkoren för doktorander med stipendium. Som nämnts tidigare i avsnitt 4.4.10 infördes 2013 en bestämmelse i 1 kap. 11 c § högskoleförordningen om att universitet och högskolor genom en överenskommelse med Kammarkollegiet ska teckna en försäkring för doktorander vars studiefinansiering består av stipendium. Försäkringen ska gälla då doktorandens stipendium bortfaller på grund av frånvaro från studierna vid sjukdom eller föräldraledighet.

Det kvarstår emellertid betydande olikheter mellan stipendiefinansiering och doktorandanställning som ovan nämnda försäkring inte kommer till rätta med. En viktig skillnad mellan dessa finansieringsformer är att utländska stipendiefinansierade doktorander som huvudregel inte omfattas av bosättningsbaserade förmåner såsom bostadsbidrag, barnbidrag, och tandvårdsstöd. Det varierar dock härvidlag beroende på om den stipendiefinansierade doktoranden omfattas av EU-förordningen om samordning av de sociala trygghetssystemen.<sup>102</sup> En annan skillnad mellan stipendiefinansiering och doktorandanställning är att stipendier inte är pensionsgrundande, vilket innebär att pensionen för de stipendiefinansierade doktorander som kan förväntas gå i pension i Sverige blir lägre i förhållande till de doktorander som har haft en anställning.<sup>103</sup>

---

<sup>101</sup> Se sammanställning av lärosätessenkäten i bilaga 6.

<sup>102</sup> Europaparlamentet och rådets förordning (EG) nr 883/2004. Se avsnitt 4.4.9.

<sup>103</sup> Utredningen har inte till uppgift att utreda stipendiefinansiering av postdok men vill i sammanhanget ändå påpeka att pensionsproblemet naturligtvis accentueras ytterligare för de individer som finansieras av stipendier såväl före som efter disputation.

En ytterligare skillnad är att stipendiefinansierade doktorander inte får ha undervisningsuppgifter på samma premisser som anställda doktorander, ett förhållande som har stor betydelse i meriteringshänseende.<sup>104</sup> Möjligheten till pedagogisk meritering under forskarutbildningen är viktig för att den forskarstuderande ska kunna bli anställningsbar efter disputation.

I den kunskapsintensiva verksamhet som bedrivs vid lärosätena är rekrytering av lärare och doktorander av central strategisk betydelse. Rekryteringsförfarandena präglas därför normalt av öppna utlysningar, sakkunniggranskning och tillsättning i konkurrens. Vid antagningen av stipendiefinansierade doktorander till utbildning på forskarnivå krävs, liksom för övriga doktorander, att de uppfyller de grundläggande och särskilda behörighetsvillkoren som respektive lärosäte har föreskrivit och dessutom bedöms ha förmåga att tillgodogöra sig utbildningen. En bred utlysning och antagning i konkurrens är dock svår att garantera i samtliga fall, eftersom det är stipendierna som till slut beslutar om vilka som får stipendierna. I motsats till när lärosätena själva utlyser doktorandanställningar så brett som möjligt är det svårt att säkerställa att de bäst lämpade kommer att antas, även om så naturligtvis kan vara fallet. Doktorander kommer dock, oavsett studiefinansiering, att dra resurser från lärosätena i form av kostnader för handledning och infrastruktur. För doktorander med stipendier tillkommer dessutom kostnader för försäkringar och eventuell tilläggsfinansiering. Även om doktorander med stipendier kostar betydligt mindre för lärosätena än anställda doktorander är det viktigt att komma ihåg att de inte är gratis och att samtliga kostnader och kvalitetsaspekter måste beaktas vid jämförelsen med anställning. Det är även viktigt att beakta hur forskningsmiljön i stort påverkas.

Utredningen anser att lärosätena bör säkerställa att rutiner finns för att de bäst lämpade antas till forskarutbildningen oavsett finansieringsform. Högskoleförordningens urvalsbestämmelser<sup>105</sup> som grundas på den sökandes förmåga att tillgodogöra sig utbildningen, får fullt genomslag först om även doktorander med stipendier prövas i konkurrens med övriga behöriga sökanden till utlysta anställningar.

---

<sup>104</sup> Arbetsgivaren har inte rätt att ställa krav på motprestation av stipendiater men de kan anställas för att fullgöra undervisningsuppgifter, se avsnitt 4.3.4. Å andra sidan kan doktorander som i och för sig får undervisa inte ställa krav på få undervisa.

<sup>105</sup> 7 kap. 41 § högskoleförordningen.

Som nämns i avsnitt 4.3.4 var under 2014 cirka 975 heltidsekvivalenter eller sju procent av doktoranderna finansierade av stipendie-medel. Den ekonomiska betydelsen för universitets- och högskolesektorn av sådan icke-statlig forskningsfinansiering är alltså inte obetydlig. De flesta av lärosätena har få eller inga stipendiefinansierade doktorander, men för de handfulla lärosäten som har huvuddelen av dessa är naturligtvis betydelsen större, från såväl ekonomisk som forskningsdimensioneringssynpunkt. Samtidigt är det viktigt att påpeka att stipendie-medel utgör en mycket liten andel av dessa lärosätens totala forskningsresurser (se tabell i avsnitt 4.5).

Ytterligare ett argument för att anställa doktorander är att det skulle tydliggöra arbetsgivaransvaret för den verksamhet som universitet och högskolor bedriver. Ledningen av arbetet, inkluderat arbetsmiljön för dem som finns på arbetsplatsen, tydliggörs vid anställning. Med andra ord förstärks inte bara de forskarstuderandes trygghet, utan också tryggheten för ansvariga chefer och ledningen på universitetet. *Kvalitetsaspekten vid antagning, anställning, meritringmöjligheter och trygga och säkra villkor för den forskarstuderande är huvudargument för att stipendier för forskarstuderande bör utmönstras på sikt.*

### **Doktorander med stipendier ska anställas när det återstår tre års heltidsstudier**

Givet utredningens uppdrag om att förbättra de studiesociala villkoren för doktorander med stipendier samt att göra forskarutbildningen attraktiv i jämförelse med andra karriärvägar, anser utredningen att en ambition bör vara att samtliga forskarstuderande som antas vid ett svenskt lärosäte ska erbjudas anställning från första dagen. Vid flera högskolor, t.ex. Högskolan Dalarna, Högskolan i Skövde och Högskolan Väst är anställning som doktorand det enda alternativet för studiefinansiering vid antagning. Chalmers tekniska högskola och Göteborgs universitet har doktorandanställning som huvudregel vid antagning, med vissa specificerade undantag. Ett slopande av möjligheten till stipendiefinansiering skulle dock, enligt utredningens mening, få alltför långtgående konsekvenser om det skulle genomföras i ett steg, utan bör realiseras successivt inom en tioårsperiod. Som ett första steg i den riktningen föreslår utredningen att stipendiefinansiering av doktorander begränsas på så sätt

att sådan finansiering ska vara möjlig det första året. Därefter ska doktoranden ha rätt att efter ansökan anställas senast när det enligt den individuella studieplanen återstår en utbildningstid som motsvarar tre års utbildning på heltid till doktorsexamen eller konstnärlig doktorsexamen. Tanken med utredningens förslag är att den handfull lärosäten som i dag har en hög andel stipendiefinansierade doktorander i en sådan övergångsperiod ges möjlighet att ställa om.

Om stipendiefinansierade doktorander skulle ersättas av motsvarande antal anställningar så skulle det innebära en märkbar kostnadsökning för de lärosäten som har en hög andel stipendiefinansierade doktorander.<sup>106</sup> Alternativet är att ett lägre antal doktorander kan antas, vilket kan påverka forskningsvolymen och eventuellt förutsättningarna för att bedriva forskning och forskarutbildning i vissa miljöer.

Då andelen utländska doktorander med stipendiefinansiering är större än andelen svenska kan även lärosätenas internationaliseringssträvanden befaras påverkas negativt om stipendiefinansiering tas bort helt.<sup>107</sup> Mot detta kan dock anföras att den totala andelen utländska doktorander har ökat mycket kraftigt den senaste tioårsperioden och är i dag 40 procent av de nyantagna.<sup>108</sup> Eftersom stipendiefinansierade utländska doktorander endast utgör 15 procent av antalet utländska doktorander torde alltså den negativa påverkan på internationaliseringen inte bli alltför kraftig.<sup>109</sup> Utredningens förslag innebär att antalet utländska doktorander med stipendier sannolikt kommer att sjunka då lärosätena själva måste finansiera tre år. Denna högre kostnad kan dock samtidigt vara såväl kvalitets- som effektivitetsdrivande genom att lärosätena noga måste pröva vilka som antas. Det är också möjligt att en del forskningsfinansiärer skulle vara beredda att ändra förutsättningarna för stipendierna så att de kan läggas till grund för anställning. Den sammantagna påverkan på lärosätenas internationaliseringssträvanden bedöms med stöd av ovanstående resonemang inte bli så allvarlig som befarats.

Vidare förvaltar vissa lärosäten, såsom Lunds universitet och Uppsala universitet, fonderade icke-statliga medel avsedda för stipendiefinansiering. Möjligheten att ändra urkundernas ändamål genom

---

<sup>106</sup> Se avsnitt 4.5.3.

<sup>107</sup> Se avsnitt 1.3

<sup>108</sup> Se avsnitt 4.1.5.

<sup>109</sup> Det rör sig alltså totalt om cirka 7 procent av samtliga doktorander.

s.k. permutation är begränsad. Om möjligheten till stipendiefinansiering helt skulle tas bort kan alltså sådana medel inte användas alls. Vårt förslag möjliggör att fonderade stipendiemedel i stor utsträckning fortfarande kommer att kunna användas.

Sammanfattningsvis anser utredningen att ett helt slopande av möjligheten till stipendiefinansiering skulle få alltför långtgående konsekvenser i dag. Vårt förslag innebär dock att de studiesociala villkoren för doktorander med stipendier förbättras avsevärt genom att doktoranden anställs senast då det återstår tre års heltidsstudier.

### Undantag i vissa särskilda fall

Utöver ovan nämnda överväganden som har med forskningsdimensionering, ekonomi och kvalitet att göra finns även andra forskningsstrategiska skäl för fortsatt möjlighet till stipendiefinansiering i vissa fall. Ett viktigt argument är att stipendieprogram möjliggör stöd för forskarstuderande från länder som saknar tillräcklig betalningsförmåga eller egen forskarutbildningskapacitet.<sup>110</sup> Utredningen föreslår därför att det i vissa undantagsfall bör vara möjligt att anta doktorander som har stipendiefinansiering under hela utbildningstiden. Utredningen föreslår en avgränsning till stipendier som syftar till nationellt eller mellanstatligt bistånd- och kapacitetsuppbyggnadsprogram samt stipendier inom ramen för ett av Europeiska Unionen finansierat program eller motsvarande. Det är emellertid svårt att i förordningstext med precision ange vilka stipendieprogram, från vilka länder, som ska omfattas av undantaget. Utredningens lärosätessenkät visar på spännvidden av länder som i dag ger stipendier till doktorander i Sverige. Stipendieprogram från länder som i dag bedriver framstående forskning vid egna lärosäten bör t.ex. inte falla under undantaget oavsett om stipendieprogrammets ändamål anges vara kapacitetsuppbyggnad. Däremot bör stipendieprogram från länder utan, eller med mycket begränsad, forskarutbildningskapacitet omfattas. Utredningen anser att lärosätena själva är bäst lämpade att göra en bedömning i varje enskilt fall. Denna bedömning om undantag bör ske restriktivt och i ljuset av syftet med förslagen

---

<sup>110</sup> Jfr. Chalmers tekniska högskola och Göteborgs universitets undantag för stipendiefinansiering.

om förbättring av villkoren för forskarstuderande. Utredningen föreslår också en kontinuerlig uppföljning av stipendiefinansierade doktorander.

Det är även viktigt att se till hur beslut om undantag ska fattas på lärosätetsnivå. Chalmers tekniska högskola utgör ett bra exempel på hur liknande undantag kan hanteras. Här har man lagt rätten att besluta om undantag på vicerektorsnivå. Genom att flytta beslutet uppåt i organisationen skapas förutsättningar för en konsekvent nivå för hela lärosätet samt att eventuella intressemotsättningar undviks.

### **En lägsta beloppsnivå för stipendier införs**

Beträffande nivån på stipendiefinansiering så skiljer sig denna åt beroende på vad stipendiegivaren erbjuder och de ekonomiska villkoren för stipendiater kan således skilja sig åt mellan olika lärosäten, och mellan fakulteter och institutioner på samma lärosäte. Som nämnts tidigare i avsnitt 4.3.4 tillämpar lärosätena olika lägsta beloppsnivåer för att tillåta stipendiefinansiering. Givet målsättningen om likvärdiga och goda villkor för doktorander föreslår utredningen att det bör införas en reglering om lägsta beloppsnivå. Denna beloppsnivå bör ligga i nivå med anställda doktoranders nettolön. Utredningen föreslår därför att det i samtliga fall när en doktorand är stipendiefinansierad ska beloppsnivån lägst motsvara lönen för nyantagna doktorander efter skatt vid respektive lärosäte samt följa doktorandlönestegen eller motsvarande löneutveckling för doktorander vid lärosätet. För det fall doktoranden ska vistas omväxlande i Sverige och i annat land gäller kravet på lägsta beloppsnivå endast tiden då de vistas i Sverige. En del icke-statliga forskningsfinansiärer kan antas vara beredda att anpassa stipendierna upp till denna nivå medan andra inte kommer göra det. Om stipendierna ligger under lägstanivån ska lärosätena tilläggsfinansiera stipendierna upp till denna nivå. Hur detta ska gå till är respektive lärosätes ansvar. Som redan har nämnts får lärosätena inte använda sig av statsanslag för sådan finansiering. I lärosätenas ansvar för lägstanivån på stipendier bör även ligga skyldigheten att, om stipendier utbetalas i utländsk valuta, kompensera upp till lägstanivån vid större valutafluktuationer, om detta inte görs av finansiären.

## Lärosätenas ansvar för stipendievillkoren

Det finns slutligen även en annan problematik kring stipendiefinansiering av doktorander. Det har förekommit fall när stipendiefinansierare ställt oskäligen villkor på stipendiat och/eller krav som inkräktar på lärosätenas rätt att bestämma hur utbildningen bedrivs eller examineras.<sup>111</sup> Det kan röra sig om krav på återbetalning av stipendiet vid misslyckande att nå examensmålen eller krav på att doktoranden ska återvända till hemlandet för att arbeta efter disputation kopplat till återbetalningsskyldighet om så inte sker.<sup>112</sup> Det kan även förekomma att det begärs att lärosätena ska medverka till att stipendiaten återvänder till sitt ursprungsland. En liknande problematik rör tilläggsfinansiering. Det har förekommit fall när ett lärosäte har tilläggsfinansierat en stipendiat upp till lärosätets lägstanivå och stipendiegivaren har minskat stipendiet i motsvarande mån.

Enligt SUHF:s rapport *Stipendiefinansierad forskarutbildning* har inte alla lärosäten tillgång till de avtal som ingås mellan stipendiat och stipendiegivare och därför ingen närmare kunskap om villkoren. Någon kontinuerlig uppföljning sker följaktligen inte heller. Denna bild bekräftas av utredningens kontakter med lärosätena i frågan. Utredningen anser att varje lärosäte som har stipendiat ska ha tillgång till stipendieavtalen samt ha lärosätets gemensamma riktlinjer för hur sådana krav ska hanteras. I likhet med SUHF:s rekommendation anser utredningen vidare att lärosätena därutöver ska ha skriftlig information om grundläggande principer för forskarutbildning i Sverige och vid det aktuella lärosätet.<sup>113</sup> Denna information ska delas med potentiell doktorand, finansierare, huvudhandledare och institution i god tid före antagning till forskarutbildning.

## Statistisk uppföljning av doktorander med stipendier

Även om utredningen har föreslagit en betydande begränsning av möjligheten att använda stipendier som studiefinansiering för utbildning på forskarnivå finns anledning samla in uppgifter om de som antas. Vi föreslår därför att regeringen ska besluta om en kon-

<sup>111</sup> Se SUHF:s rapport, *Stipendiefinansierad forskarutbildning – kartläggning och förslag till rekommendationer*, 2015-09-17 REV Dnr 14/077.

<sup>112</sup> Ibid. Det senare fallet anser dock SUHF att lärosätena bör acceptera.

<sup>113</sup> Ibid.

tinuerlig uppföljning av antal heltidsekvivalenter, stipendiegivare, stipendiebelopp per heltidsekvivalent samt tilläggsfinansiering. Sida-doktoranderna (sandwich-doktorander) ska inte ingå i underlaget utan bör följas upp separat.

## Genomförande

Utredningen föreslår att regler om stipendiefinansierade doktorander enligt ovan ska träda i kraft den 1 juli 2018. De universitet som har många doktorander med stipendier har på så sätt förutsättningar att genomföra det omställningsarbete som krävs t.ex. i fråga om information till presumtiva doktorander och diskussioner med olika stipendiegivare. Åtgärder på central nivå och samlat inom sektorn kan också genomföras, exempelvis diskussion och överenskommelser med stipendiegivare med anledning av förändrat regelverk.

### 4.6.3 Postdoktorer

Utredningens uppdrag är att se över hur villkoren kan förbättras för doktorander. I vårt arbete med denna fråga har villkoren för postdoktorer med stipendier tagits upp vid upprepade tillfällen. Postdoktor är en visstidsanställning om två år som har förhandlats fram av arbetsmarknadens parter.<sup>114</sup> Vi har inte i uppdrag att se över situationen för postdoktorer men anser att det, utifrån Skatteverkets ställningstagande och Sveriges Universitets- och högskoleförbunds rekommendationer i frågan, är ytterst tveksamt om stipendier som utbetalas till postdoktorer kan anses omfattas av skattefriheten för utbildningsstipendier (stipendier till doktorander). Utredningen rekommenderar att frågan belyses i särskild ordning.

---

<sup>114</sup> Se vidare avsnitt 3.5.



#### 4.6.4 Vissa justeringar när det gäller Kammarkollegiets försäkring

**Forskarkarriärutredningens förslag:** Kammarkollegiets försäkring ger i dag ersättning om doktorandens stipendium bortfaller p.g.a. sjukdom eller föräldraledighet.

För doktorander med stipendium som fortlöper utan avbrott vid sjukdom eller föräldraledighet ska Kammarkollegiets försäkring ge rätt till ersättning för förlängd studietid som motsvarar tiden för frånvaro, under förutsättning att stipendium inte lämnas för den förlängda tiden.

#### Överväganden

Universitet och högskolor ska genom en överenskommelse med Kammarkollegiet teckna en försäkring för doktorander vars studiefinansiering består av stipendium, enligt 1 kap. 11 c § högskoleförordningen. Bestämmelserna i nämnda förordning innebär att försäkringen ska gälla då doktorandens stipendium bortfaller på grund av sjukdom eller föräldraledighet. Kammarkollegiet har för utredningen påtalat att det i vissa fall inte har varit möjligt att stoppa utbetalningen av doktorandens stipendium trots att hen är frånvarande på grund av sjukdom eller föräldraledighet, dvs. stipendiet bortfaller inte. Detta innebär att doktoranden har haft finansiering genom stipendiet under den tid hen behövt vara frånvarande p.g.a. sjukdom eller föräldraledighet men det har också inneburit att doktorandens utbildning har förlängts i motsvarande mån. I sådana fall har Kammarkollegiet vidgat tolkningen av bestämmelsen i högskoleförordningen så att den försäkrade kan få ersättning för den tid som doktoranden har varit frånvarande från sina studier i syfte att kunna slutföra sin utbildning. Kammarkollegiet önskar dock att förordningen förtydligas på den punkten.

Mot den bakgrunden anser vi att bestämmelserna i högskoleförordningen bör ändras så att försäkringen även ger rätt till ersättning för förlängd studietid som motsvarar tiden för frånvaro, förutsatt att stipendium inte lämnas för den förlängda tiden.

## Genomförande

De föreslagna ändringarna i högskoleförordningen som möjliggör att Kammarkollegiets försäkring även ger rätt till förlängd studietid enligt ovan, föreslås träda i kraft den 1 januari 2017.

### 4.6.5 Rekommendationer kapitel 4

- Att lärosätena utvecklar rutiner så att de mest lämpade antas till forskarutbildning oavsett finansieringsform.
- Att alla forskarstuderande inom en tioårsperiod erbjuds anställning från första dagen.
- Att vad gäller undantag från huvudregeln att inte använda stipendiefinansiering för forskarstuderande, ska beslut fattas på lärosätetsnivå för att kunna erbjuda likvärdiga villkor och för att kunna upprätthålla en restriktiv linje.
- Att tillgång till stipendiats villkor ska vara kända för lärosätet och utgöra en förutsättning för antagning.
- Att lärosätena utarbetar gemensamma riktlinjer för antagning av stipendiater och tar fram skriftliga principer för forskarutbildning i Sverige, som kompletteras med villkor för det aktuella lärosätet.
- Att villkoren för postdoktorer med stipendier belyses i särskild ordning.

## 5 Karriärstrukturen vid svenska universitet och högskolor – en historik

I detta kapitel, författat av professor Mats Benner<sup>1</sup>, görs en historiebegrivning av det svenska karriärsystemet ur ett brett perspektiv med fokus på framväxten av ett svenskt karriärsystem med parallella uppgifter, med undervisning och forskning som två skilda aktiviteter som inte systematiskt hålls samman.

Vidare beskrivs relationen mellan hur olika uppgifter och uppdrag har formulerats under olika universitetspolitiska faser – under expansionen 1960–1980, under moderationen 1980–1990 och under decentraliseringen från 1990 och framåt. En beskrivning görs vidare av variationen av olika karriärstrukturer vid svenska lärosäten liksom villkoren för en tydligare roll som forskare.

### 5.1 Vägen till två karriärsystem

Det är inte alldeles uppenbart när frågan om ett akademiskt karriärsystem väcktes på allvar i den svenska universitetspolitiska debatten, men en rimlig utgångspunkt är *1955 års universitetsutredning* (SOU 1957:24).

Utredningens utgångspunkt var att den grundläggande utbildningen stod inför en enorm expansion, som krävde en modernisering av anställningsformerna. Utbildningen kunde inte längre, som tidigare, förmedlas av professorer och löst anknuten lärarpersonal som undervisade parallellt med avhandlingsarbete (assistenter och amanuenser). Det gjorde att forskarutbildningen blev onödigt utdragen

---

<sup>1</sup> Lunds universitet och Kungl. Tekniska högskolan.

och undergrävde professorernas ansvar för forskningsmiljöerna. Lösningen var att tydligare separera utbildning och forskning och att inrätta en specifik tjänst som universitetslärare med ansvar för den grundläggande utbildningen, nämligen universitetslektoraten. I en central formulering fångade U55 in den doktrin som efterhand kom att bli den svenska universitetskarriärens utgångspunkt:

...de ökade kraven på undervisning i framtiden (kan) än mindre än i dag tillgodoses uteslutande genom lärarbefattningar, som samtidigt och i lika mån är forskningsbefattningar. Universitetens uppgift är vetenskaplig forskning och undervisning, men därmed är ingalunda givet, att denna dubbla uppgift bäst fylls genom att den i lika mån återspeglas i instruktionen för varje enskild befattning. Det kan i stället mycket väl tänkas, att både forskning och undervisning bättre skulle tillgodoses genom en högre grad av arbetsfördelning inom universitetens ram<sup>2</sup>.

Slutsatsen blev att universitetslektorerna skulle hantera undervisningsexpansionen, och att denna lärarkategori huvudsakligen skulle ägna sig åt undervisning på grundläggande nivåer. Det skulle frigöra tid för professorer, amanuenser, assistenter och docenter att ägna sig åt forskning. Senare i samma utredning slogs en annan central princip fast: att tillväxten av grundutbildningen inte i sig motiverade någon ökning av antalet professurer. Grundutbildningsexpansion och forskningspolitik svarade mot olika målsättningar och ambitioner. En utökad grundutbildning var inte i sig ett argument för växande forskningsresurser – grundutbildning och forskning tillhörde olika policyområden.

Som vi har sett, var ett av argumenten i U55 att tillkomsten av universitetslektoraten skulle frigöra tid för forskning för andra tjänstekategorier. För den frågan reserverades ett särskilt betänkande av U55. I den förutsåg utredningen en karriärväg, beskriven som en pyramid med professuren i toppen, med forskardocenter och liknande i mitten (för dem som uppnått docentkompetens) och assistent- och forskarassistenttjänster för icke disputerade och licentiatier i botten. Den tidsbegränsade forskarassistenttjänsten skulle göra en forskarkarriär mer attraktiv och ge ordentligt utrymme för meritering, till doktorsgraden och vidare. Den likaså tidsbegränsade extra ordinarie docenttjänsten (sexårig) var nästa steg i den veten-

---

<sup>2</sup> SOU 1957:24. Den akademiska undervisningen. Forskarrekryteringen, s. 94. Se också André, Carl-Gustaf 2013, Visioner, vägval, verkligheter. Lund : Nordic Academic Press.

skapliga karriärpyramiden, riktad alltså mot den relativt lilla gruppen av disputerade med docentbetyg. När docenttjänsterna gick ut, var tanken att flera olika utvägar skulle finnas: som universitetslektor (med undervisning som huvudsyssla), som verksam utanför universitetet (skola, näringsliv, sjukvård, etc.) eller undantagsvis vidare som forskardocent eller som professor. Forskardocenten skulle ge möjligheter för särskilt kvalificerade forskare att verka i upp till nio år efter att en docenttjänst gått ut. För professurerna, slutligen, föreslogs ett mer flexibelt system för att hantera expansiva ämnen och områden, men också för att möjliggöra rekryteringen av internationellt attraktiva krafter även om lediga tjänster inte fanns tillgängliga. I det sammanhanget pekade man också på möjligheterna att agera via personliga professurer och via forskningsråden.

Efter U55 riktades det politiska engagemanget främst mot forskarutbildningen, som gjordes till föremål för såväl en utredning som en genomgripande reform. En mer organiserad forskarutbildning uppfattades som grundbulten för hur universitet och högskolor utbildar, rekryterar och befordrar sin personal. I direktiven till 1963 års forskarutbildningsutredning framhöll departementschefen att en mer planerad forskarutbildning skulle följas av en strikt tidsbegränsad forskarkarriär i form av ett slags post-docsystem – benämnt aspiranter – för fortsatt meritering. Förslaget kom dock aldrig att genomföras. I stället kom forskningsråden att bli viktigare när det gällde att inrätta särskilda forskartjänster liksom enstaka professurer, för enskilda forskare och för områden som bedömdes vara särskilt viktiga och expansiva.

U55:s tjänstemodell, som var den som formade de svenska universiteterna fram till 1970, var tydligt uppdelad: tjänstesystemet utvecklades för att hantera ökade utbildningsåtaganden. Det handlade, därutöver, om att skapa en något mer strömlinjeformad modell för forskarrekrutering, en modell som dock var tämligen komplex med många mellanstationer och få garanterade tjänsteövergångar.

Den fortsatta mycket kraftiga utbildningsexpansionen, tillsammans med de kraftigt växande volymerna av myndighetsforskning (sektorsforskning) satte detta redan instabila system i ytterligare gungning. Den redan korta vägen inom en undervisningskarriär kortades ytterligare genom tillväxten av olika typer av tillfälliga anställningar utanför räckvidden för de ganska få (och av staten tillsatta) universitetslektorat som U55 lagt grunden för. För denna tillkom-

mande form av anställningar gällde behovsstyrning, med lokal tillsättning och flexibla meriteringskrav – ofta med omfattande undervisningsåtaganden. U68-utredningens betänkande *Högskolan* (SOU 1973:2) var representativt för tidens syn på karriärvägar och anställningar. U68 såg karriärvägarna ur ett rent praktiskt perspektiv; det gällde att förenkla rekryteringen av undervisande personal för att matcha efterfrågan. Mot bakgrund av en kraftig regional och professionell expansion av den högre utbildningen föreslog utredningen att anställningssystemet skulle decentraliseras och anpassas efter utbildningens dimensionering. Med undantag för tjänster med inriktning på forskning och forskarutbildning, ansåg U68 att anställningarna egentligen bäst sköttes på basnivån inom högskolorna.

En annan faktor som fundamentalt ändrade villkoren för anställningar och karriärvägar var den snabba tillväxten av myndighetsforskning eller sektorsforskning – forskning initierad och finansierad av myndigheter, med syftet att fungera som myndighetsstöd men bedriven som kontraktsforskning inom universitet och högskolor.<sup>3</sup> Sektorsforskningen skulle främst tjäna samhällsintressen och bedrevs ofta i kort projektform, där ”sektorsforskarna” pusslade ihop anställningar på basis av olika uppdrag och projekt. Detta skapade ytterligare tryck på anställningsformer och karriärvägar inom lärosätena, eftersom sektorsforskningen ansågs skapa en särväg med helt andra meriteringskrav än vad man kunde förvänta sig av akademiska läraranställningar. De blev projektanställda och fick anställningsformer som anpassades efter projektfinansieringens kortsiktiga logik.<sup>4</sup> Det primära uttrycket för denna anställningsform var forskningsassistenten, som inrättades på basis av externa projektmedel, utan utlysning och utan tidsbegränsning, men därmed också utan karriärmöjligheter.

Parallellt med U68 gjordes en översyn av rekryteringen till tjänster med ansvar för forskning och forskarutbildning, de ordinarie lektoraten och professurerna. Här var det framför allt de långa handläggningstiderna och de omständliga processerna bakom utnämningarna som stod i förgrunden.<sup>5</sup> För att hantera detta, föreslogs och

<sup>3</sup> Stevrin, Peter 1978. Den samhällsstyrda forskningen. Stockholm : LiberFörlag.

<sup>4</sup> Elzinga, Aant 1985. Research, bureaucracy and the drift of epistemic criteria, i Wittrock, Björn & Elzinga, Aant, red. The University Research System. Stockholm : Almqvist & Wiksell International.

<sup>5</sup> SOU 1973:54. Professorstillsättning.

genomfördes senare vissa procedurförenklingar för att hantera ett ökande antal professurer i landet, framför allt i form av att speciella tjänsteförslagsnämnder infördes. Förslaget innebar dock inga genomgripande förändringar av professurernas status och ställning som sluttjänst, som fortfarande var utan koppling till tidigare stadier (lektor, docent, etc.). Samtidigt hade professorsrollen blivit lite mer flexibel eftersom möjligheten att inrätta professurer på lärosätena hade öppnats under det tidiga 1980-talet.<sup>6</sup> Men, som sagt, ambitionen var inte att skapa en sammanhållen väg till professuren.

Under 1980-talet fördes en aktiv diskussion om hur goda villkor kunde skapas för forskare och lärare. Forskningsrådets internationella utvärderingar av olika ämnesområden hade återkommande pekat på egendomligheterna i det svenska systemet, med sina skarpa gränser mellan uppgifter och sina svaga och oöverskådliga karriärvägar<sup>7</sup>. Denna kritik bildade utgångspunkten för det första försöket till en mer samlad syn på den akademiska karriären, i den s.k. lärartjänstutredningen från 1980. Utredningen kom vid en lämplig tidpunkt: den kraftiga expansionen av utbildningen hade stannat av och behovet av flexibel arbetskraft inom grundutbildning hade minskat. Ett viktigt element i förslaget<sup>8</sup> var att utpeka en karriärväg, som byggde på ett antal olika befodringssteg, från högskolelärare (med grundexamen) över till högskolelektor (med doktorsexamen) och vidare till biträdande professor (med docentkompetens) och senare professor. Vissa av utredningens förslag genomfördes, till exempel att öka utrymmet för forskning i tjänsten och reglering av arbetstider för lärare, men de mer radikala – till exempel att avskaffa forskarassistenttjänsten och ersätta den med en tjänst som gav rätt till prövning för fast anställning – blev aldrig verklighet. Modellen med en fritt hängande meriteringstjänst utan befodringsmöjligheter bibehölls därför.<sup>9</sup> En förklaring till detta val handlar om finansieringen. Vid tiden för 1984 års reform av tjänstesystemet var det myndigheternas forskningsuppdrag som till betydande del utgjorde underlaget för många tjänster inom högskolan; där ville man från regeringens sida bibehålla en viss flexibilitet och undvika att anställningsformer-

---

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> Till exempel NFR Naturvetenskapliga forskningsrådet 1986 om geologi. Quaternary Geology. Stockholm: NFR.

<sup>8</sup> SOU 1980:3. Lärare i högskolan.

<sup>9</sup> Prop. 1984/85:57. En ny arbets- och tjänsteorganisation för lärare i den statliga högskolan.

na för dem som har externa forskningsmedel skulle bli alltför rigida.<sup>10</sup> Inom lärosätena fanns också stora grupper lärare som anställdes på kortare anställningar och som inte fick de nya läraranställningarna utan behöll sina gamla villkor. Reformen blev därför bara partiell och kom inte att etablera ett sammanhållet system för hur lärare anställs och befordras.

## 5.2 Dagens system tar form

Trots att intentionen att skapa ett anställningssystem inte kunde genomföras fullt ut, kan ändå 1980-talet betraktas som en tid av förändring där floran av flexibla anställningsformer städades upp. 1980-talet innebar helt enkelt ett försök till samordning av det svenska karriärssystemet, med tydligare förväntningar kring hur anställningar skulle skötas och hur befordringsgångarna var uppbyggda. Utvecklingen stärktes av att grundutbildningen stabiliserats och att forskningsfinansieringssystemet reformerades, med mer långsiktighet och mindre av kortsiktig projektfinansiering.

Denna utveckling hann dock precis börja när den återigen bröts. Det som hänt sedan 1990 är nämligen att anställningarna återigen baseras på fluktuerande strömmar av utbildningsåtaganden och tilldelning av forskningsmedel, och att anställningarnas form blivit allt mer flexibelt och variabelt – alltså egentligen en återgång till 1970-talets flytande modell med mängder av anställningsformer anpassade efter resursströmmar.

Det mest remarkabla i denna väg var 1997 års reform av organisation och anställningar inom universitet och högskolor – *Högskolans ledning, lärare och organisation* (prop. 1996/97:141) – som främst föreslog att lektorer skulle kunna befordras till professorer. Efter många års utredande och relativt begränsade reformer av professorsinstitutionen, som i sin tur drev fram en ökad användning av lokala anställningsformer för att tillgodose expansionsmöjligheterna, släpptes i praktiken hela professorssystemet fritt i och med att befordringsvägen gjordes individuell; det var individen som begärde befordran. Propositionen, som byggde på en utredning (som var

---

<sup>10</sup> Ibid.



mindre vittgående i sina förslag<sup>11</sup>) tog sin utgångspunkt i just internationella erfarenheter och återkommande kommentarer om den svenska befordringsmodellens egenheter: uppdelat karriärsystem, avsaknad av karriärvägar och en insnävning av professorkollektivet när tjänster bara kunde tillsättas i samband med pension eller annan avgång. Man ville från regeringens sida ha en större och mer heterogen grupp av professorer. Men huvudmotivet var att det behövdes ”en enda karriärväg, där arbetsuppgifterna på alla nivåer innehåller både forskning och utbildning och där det sker successiva prövningar av lärarens/forskarens kompetens”<sup>12</sup>. Karriärvägen skulle också kunna vara platt så till vida att uppgifterna skiftade efter hand och inte skulle regleras annat än mycket översiktligt; parallellt hade det statliga tjänstebegreppet avskaffats (med fasta anställningstitlar och uppdrag) och en motsvarande utveckling förutsågs inom högskolan. Särskilda privilegier, som den låga tjänstgöringen för professorer i grundutbildningen, skulle, förväntade man sig, avskaffas och ersättas med en mer ändamålsenlig och flexibel fördelning av uppgifter.

Efterhand kompletterades denna karriärväg med ytterligare en anställning med samma utgångspunkt som anställning som forskarassistent men kopplad till rätten att prövas för tillsvidareanställning, biträdande lektor. Motiven här var att öka mobiliteten men också jämställdheten med en sammankopplad anställningsform, till skillnad från den fristående anställningen som forskarassistent<sup>13</sup>. Samtidigt kom denna anställning inte att få den förväntade rollen som introduktionstjänst – av flera anledningar.

Detta var alltså ambitionerna – att med en uppluckrad och mer flexibel professorskonstruktion och med en karriäranställning skulle tydlighet och förväntningar kommuniceras. Samtidigt innebar utvecklingen i anställningsordningens omgivning – forskningsfinansiering och utbildningsplanering – att flexibilitet snarare än tydlighet kom att bli ledordet för anställningspolitiken. Vi har tidigare behandlat samspelet mellan externfinansiering och tjänste- och karriärsystemet. Utvecklingen under 1990-talet innebar en kraftig ökning av de externa medlens andel av universitetens forskningsfinansiering: från 45 procent 1990 till i dag (2013) närmare 55 procent. Tillsammans

---

<sup>11</sup> SOU 1996:166. Lärare för högskolan i utveckling.

<sup>12</sup> Prop. 1996/97:141. Högskolans ledning, lärare och organisation, s. 25.

<sup>13</sup> Prop. 2000/01:3. Forskning och förnyelse.

med avregleringen av tjänsteinnehållet som kom 1997 innebar detta att anställnings- och beföringssystemet blev en i huvudsak individuell fråga. Sverige gick mycket långt i riktning mot att låta olika finansieringsströmmar forma innehållet i en anställning och att göra innehållet i en anställning till en förhandlingsfråga (under denna tid var det också kollektivavtalsbundet vad som skulle ingå i tjänsterna).

Några konkreta uttryck för detta är att de försök att skapa sammanhållna anställningar som lärare och forskare – till exempel biträdande lektorat – inte används särskilt ofta eller systematiskt. Tillväxten av externa forskningsmedel har medfört att det inrättats en mängd anställningar där basen är externa medel och där engagemanget i grundutbildningen är lågt eller obefintligt. Förklaringen till det ligger i den historiska frikopplingen mellan utbildningspolitik och forskningspolitik. Som nämnts tidigare, lade redan U55 fast att utbildningen och forskningen har skilda mål och att tjänstekategorierna i huvudsak ska hållas isär. Tillväxten inom forskningsfinansieringen har främst skett inom områden med små grundutbildningsvolym, och underlaget för att inrätta anställningar med både utbildning och forskning är därför begränsat. Dessutom saknas, efter att anställningen som forskningsassistent avskaffats, en anställning där externa uppdrag och uppgifter utgör grunden för inrättandet. I stället har det vuxit fram en mycket omfattande flora av anställningar för att hantera de stora mängderna forskningsmedel. Detta har i sin tur skapat – vilket vi återkommer till nedan – en osäkerhet om rollen som projektmedarbetare. Den kan ibland vara benämnd lektor eller till och med professor, men den kan också heta forskare eller projektassistent. Det saknas en typ av anställning som bygger på att upprätthålla projektgemensamma uppgifter över tiden – det som i andra länder och system brukar benämnas ”staff scientist”.

Omvänt har grundutbildningens expansion skett utan koordinering av forskningsresurserna, varför utrymmet för att skapa en anställnings- och beföringssystem som bygger på engagemang i både utbildning och forskning är starkt begränsat och egentligen helt avhängigt den enskildes framgångar på en finansieringsmarknad.<sup>14</sup> Karriärvägar och karriärgång är med andra ord inte systematiskt utvecklade.

---

<sup>14</sup> Bienenstock, Arthur et al. 2014 *Utbildning, forskning, samverkan*. Stockholm: SNS.

Ett intressant experiment var när denna ökade lokala frihet att forma anställningar ytterligare underströks av den så kallade autonomireformen<sup>15</sup>, som ytterligare decentraliserade ansvaret för innehåll och form för anställningar och gjorde detta till föremål för lokala anställningsordningar. En vanlig formulering för en rekryteringsanställning som biträdande lektor är att åtminstone halva arbetstiden ska ägnas åt forskning. Motsvarande formuleringar kring professorer och lektorer är mer ovanligt. Två exempel från Göteborg respektive Umeå kan illustrera detta:

Professor är den främsta lärarbefattningen. Jämte lektorerna utgör professorerna stommen i befattningsstrukturen och fungerar i den rollen också som den främsta garanten för en högkvalitativ utbildning och forskning. Inom ramen för alla de olika arbetsuppgifter som kan ingå i en universitetslärares anställning betingas professorns arbete i hög grad av den kompetens som följer med befattningen men också av de över tid skiftande uppdrag som universitetet ställs inför. (Göteborg)

Professor är den främsta läraranställningen och regleras i högskolelag och högskoleförordning. (Umeå)

På denna övergripande nivå är alltså universiteten öppna med hur de olika tjänstekategorierna är konstruerade. Anställningarna formuleras mer som ett mandat och ett emblem snarare än ett konkret innehåll; det får anpassas efter hur finansieringsmarknaden ser ut och hur många studenter som finns. Samtidigt har lärosätena i ökande grad orienterat sig mot rekrytering och att anpassa villkoren vid anställningar i den tidiga fasen av en rekrytering. Det innebär att anställningarna kan skilja sig radikalt åt, beroende på de yttre omständigheterna, bl.a. om rekryteringen är internationell eller nationell. Vissa utlysningar är internationellt influerade och erbjuder egen lön, medel för förbrukning och anställning av forskarbiträdanden, medan andra bygger helt på egna medel och egen finansiering.

Samtidigt har en omfattande diskussion fött ett ökat intresse för en *tenure track*-modell.<sup>16</sup> Det tar sig till exempel uttryck i inrättandet av biträdande lektorat, som dock inte heller de är helt konsistent genomförda (de har till helt nyligen inte funnits vid Karolinska

<sup>15</sup> Prop. 2009/10:149. En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor.

<sup>16</sup> Det finns ingen direkt svensk översättning av begreppet *tenure track* men kan förklaras som en karriärväg bestående av (en) tidsbegränsad(e) anställning(ar) där den anställda kontinuerligt utvärderas och där karriärvägen slutligen leder till en *tenure*, dvs. en fast anställning.

institutet). Annars är just den tydligaste markeringen av införandet av ett sammanhållet karriärsystem just inrättandet av biträdande lektorat, som här från Göteborg:

Framför allt kommer ett sådant befordringssystem (tenure track) till uttryck genom den tidsbegränsade befattningen biträdande universitetslektor som är en meriteringsanställning där innehavaren, efter godkänd prövning, ska befordras till en tillsvidareanställning som universitetslektor.

Men till dessa anställningar förefaller vanligen inga särskilda startpaket eller särskilda kringarrangemang vara kopplade; karriärvägen består i att man kan prövas för tillsvidareanställning, inte att det finns specifika krav vid anställningen och resurser som ställs till förfogande eller andra typer av förväntningar och uppföljningar, vilket är en vanlig modell i andra länder och som också förekom i Sverige tidigare för forskarassistenttjänster, docentanställningar med mera.<sup>17</sup> I stället förväntas personer med rekryteringsanställningar att komplettera sin tjänst med, eller rentav bygga upp den kring, externa medel. Detta har i sin tur forskningsfinansiärerna uppfattat och gjort till ett av sina insatsområden.<sup>18</sup>

### 5.3 Särskilda forskarkarriärer?

En återkommande problematik kring det svenska karriärsystemet gäller hanteringen av forskningsresurserna. Som vi har sett, har doktrinen om en åtskild utbildnings- och forskningspolitik slagits fast sedan 1950-talet. Olika försök har gjorts att foga samman dem åtminstone i vissa roller och funktioner, tydligast i samband med 1985 års reform, men olika krafter har efterhand dragit isär dem. Inget tyder på att universiteten i dag mer än punktvis betraktar uppgifterna som sammankopplade. Indikationer i denna riktning får vi i form av hur de ökade medlen inom forskningspolitiken hanterats. Tillsammans med den betydande volymökningen inom grundutbildningen kunde man möjligen ha förstått sig att dessa skulle skapa grunden för en sammanhållen anställningsmodell men i stället har

<sup>17</sup> Enders, Jürgen 2007 "The Academic Profession", i International Handbook of Higher Education. Berlin: Springer.

<sup>18</sup> Öquist, Gunnar & Benner, Mats 2012 Fostering Breakthrough Research. Stockholm: Kungl. Vetenskapsakademien.

ökningen främst kanaliserats genom en uppfinningsrik flora av projektanställningar.

En underförstådd tanke med autonomireformen var att universiteten skulle bli bättre på att foga samman olika uppgifter och mandat – autonomireformen skulle driva fram ett ”modernt strategiskt arbetsgivaransvar”<sup>19</sup> som inte på samma sätt som tidigare krävde statliga ingrepp. Vad gäller just de anställningar som inrättats på basis av externa medel kan man inte säga att detta strategiska ansvar utkristalliserats. I andra länder, till exempel USA, Kanada, Nederländerna och Storbritannien, råder en tydlig rågång mellan läraranställningar – som lysas ut med tydliga befordringsgångar och avklarade ramar kring arbetets innehåll – å ena sidan, och projektanställningar å den andra sidan. De senare, ibland kallade staff scientists, inrättas av universiteten men på basis av existerande eller förväntade projektmedel och fungerar som basansvariga för projektmiljöerna. De saknar förvisso en tydlig befordringsgång men är å andra sidan inrättade just för att hantera den mängd uppgifter som följer på projektfinansiering – upprätthålla experiment, databaser med mera. Universiteten tar också ett ansvar för att anställningarna kan rotera mellan projektgrupper om projektansvariga flyttar eller får indragna anslag. Staff scientists har alltså en anställningstrygghet och en roll i den akademiska miljön som är mer distinkt och säker än den som dagens svenska forskare eller projektassistenter (eller vilken titel de nu har) kan erbjudas. De har också en tydlig identitet som just ansvariga för den dagliga verksamheten inom projekten och förväntas inte på samma sätt publicera eller dra in egna medel. Det saknas alltså en sådan tydligt utpekad roll i det svenska anställningssystemet och det skulle kunna utgöra en produktiv pendang till ett mindre men bättre finansierat rekryterings- och befordringssystem, för dem som av olika skäl (konkurrens, trygghet etc.) inte vill eller kan utsätta sig för de krav som ett sådant system skulle medföra vad gäller selektion, konkurrens etc.

Denna tanke kan synas paradoxal eftersom så mycket av dagens debatt handlar om karriärvägar för yngre forskare, men förslaget svarar emot en bister realitet i dagens system: mycket finansiering finns inom områden och miljöer för möjligheterna att skapa sammanhållna tjänster med utbildning och forskning är små, där karriär-

---

<sup>19</sup> Prop. 2009/10:149. En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor, s. 53.

möjligheterna är mer eller mindre helt knutna till framgång på finansieringsmarknaden, och där risken för professionella misslyckanden, till exempel om finansierarna ändrar sina prioriteringar, är betydande. En staff scientist-funktion kan kanalisera de stora volymerna externfinansiering in i en stabilare och mer förutsägbar anställningsform.

## 5.4 Slutsatser

Sammantaget är frågan om karriärvägar och anställningar en genomgående tematik i svensk högskolepolitik alltsedan åtminstone 1950-talet, när den stora expansionen av studentgrupperna drev fram en kluven befodringsgång mellan å ena sidan forskare och å andra sidan lärare. Gruppen forskare präglades av konkurrens och osäkerhet, medan lektorsgruppen hade högre grad av trygghet men samtidigt också mer begränsade möjligheter att knyta utbildningsuppdrag till forskning. Denna klyvnad svarade mot en tydlig uppdelning – sociologiskt och intellektuellt – bland svenska universitetslärare, vilket gjorde de återkommande försöken att binda ihop dem till en samlad karriäranställning omöjliga. Dessutom fanns det starka externa intressen, uttryckt till exempel i U68 – som inte ville ha en alltför reglerad ordning för anställning och arbetsuppgifter utan en som anpassades efter de externa behoven.

Sverige har aldrig haft ett system för att anställa och befodra, utan en mängd olika. Ursprungligen var systemet för anställningar kluvet i två, för undervisning och för huvudsakligen forskning. I takt med att undervisningsvolymerna ökade innebar detta att stora grupper med stort eller mycket stort utbildningsåtagande dominerade lärarkategorierna i Sverige, i många fall efter summariska anställningsförfaranden. Forskare å andra sidan var utsatta för en regelmässig och tämligen oklar karriärgång, byggd på återkommande cykler av anställningar (tre eller sex år). Detta mönster lever kvar, och alla försök att skapa ett enhetligt och för riket relativt sammanhållet anställningssystem har stupat av olika skäl: numera en långt gången decentralisering, tidigare en ambition att undvika att forskartjänsterna fick en alltför nära koppling till utbildningen. Sverige utmärker sig internationellt med sin mycket flexibla form för anställningar liksom den kraftiga variationen mellan ämnen och miljöer, och den

öppna relationen mellan anställning och innehåll. Som vi har sett, sker det en viss synkronisering mellan lärosätena men samtidigt är variationerna i villkor och arbetsinnehåll fortfarande så stora – också för tjänster med samma titel – att det är tveksamt om Sverige kan beskrivas ha ett karriärsystem. Snarare är det en mix av resurser, uppdrag och anställningsramar som formar den svenska akademiska karriärvägen, från doktorandanställning till professor. Det skapar i sin tur ett antal problem och ett är just att befodringsgångar och meritvärden blir oklara – det utvecklas inga konsistenta krav eller villkor för olika befattningar. Professorer kan ha begränsad forskningsaktivitet, lektorer forska på heltid, meriteringsanställningar vara beroende av egen finansiering. Som sagt – detta beror på att forskning och utbildning aldrig betraktats som ett politikområde, utan två, och att universitetens verksamhet getts olika typer av innehåll beroende på tillfälliga behov och intressen. Utvecklingen mot minskad statlig styrning har inte ändrat detta mönster utan snarare ytterligare accelererat upplösningen av karriärvägarna.





## 6 En förändrad meriteringsanställning för en attraktiv forskarkarriär

Detta kapitel inleds med en översiktlig beskrivning av anställningar inom högskolan som bakgrund till den följande redogörelsen när det gäller utvecklingen av den s.k. meriteringsanställningen som regleras i högskoleförordningen. Därefter följer en kort historik om meriteringsanställningen med fokus på de frågor som är centrala för utredningen nämligen anställningens längd, behörighet och rätt till befordran för tillsvidareanställning. Vidare redovisas en kartläggning och analys av användningen och tillämpningen av meriteringsanställningen i dag. Utredningen lyfter fram några av de goda exempel som vi har fått ta del av under vårt arbete. Till sist presenterar utredningen sina förslag och överväganden till en attraktiv meriteringsanställning.

Med meriteringsanställning avses i det följande en sådan anställning som regleras i 4 kap. 12 a och b §§ högskoleförordningen (1993:100). Med lärare avses de personer som, i enlighet med 3 kap. högskolelagen (1992:1434) och 4 kap. högskoleförordningen, har en anställning som lärare vid ett universitet eller en högskola. De läraranställningar som regleras i högskoleförordningen är professor, lektor, lärare inom konstnärlig verksamhet och meriteringsanställning. I läraranställning ingår såväl forskning som undervisning. Anställning som postdoktor regleras inte i högskoleförordningen och inte heller kategorin annan undervisande och forskande personal, med eller utan doktorsexamen. Med forskare avses i texten kategorin annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen.

## 6.1 Inledning

Avsnittet ger en översiktlig kvantitativ beskrivning av anställningar i högskolan.<sup>1</sup> De övergripande trenderna kan sägas vara:

- kraftig ökning av antalet professorer (77 procent), respektive lektorer (52 procent), perioden 2001–2014
- kraftig ökning av kategorin annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen (76 procent) 2001–2014
- anställningsbeteckningen postdoktor användes knappt före 2006
- visstidsanställningsavtal för postdoktor 2008
- tiodubbling av antalet anställda med beteckning postdoktor från 200 år 2006 till 1 899 år 2014
- mycket liten ökning, 11 procent, av antalet forskarassistenter och biträdande lektorer sedan 2001. Antalet är 1 138 år 2014
- liten minskning, 16 procent, av antalet adjunkter sedan 2001. Antalet är 6 127 år 2014
- liten ökning, 18 procent, av kategorin annan undervisande och forskande personal med doktorsexamen till 5 340 år 2014
- ökad andel kvinnor i samtliga kategorier, utom bland postdoktorer där andelen kvinnor minskat något
- ungefär hälften kvinnor i alla kategorier utom professorer
- bara långsam ökning av andel kvinnor bland professorer, från 14 procent 2001 till 24 procent år 2014

*Några övriga förhållanden, som inte är nya men ändå bör noteras*

- hälften av alla lektorer och adjunkter finns inom samhällsvetenskap och humaniora
- andelen lektorer och adjunkter är klart högre vid de mindre lärosätena

---

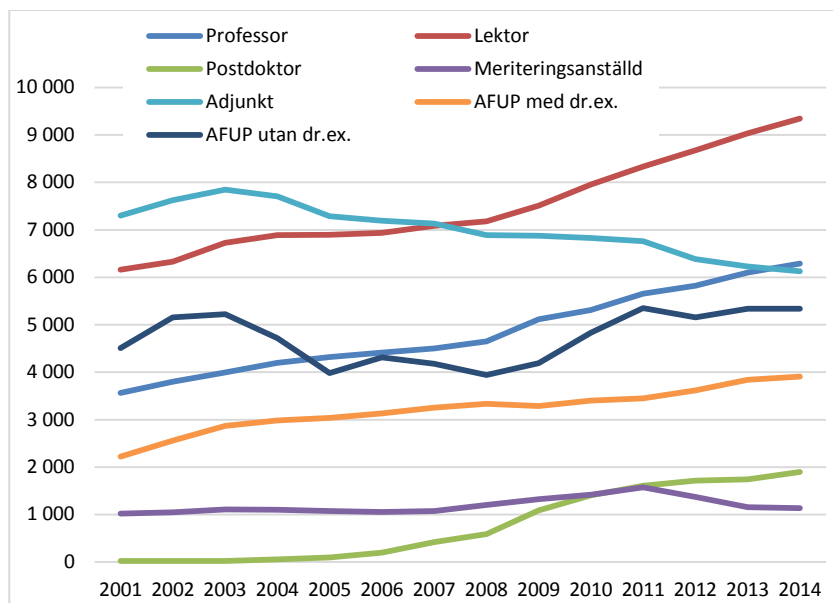
<sup>1</sup> Data från Statistiska centralbyrån (SCB).

- meriteringsanställningar används inte av kliniska medicinare, de är anställda som läkare och återvänder till högskolan först vid anställning som professor eller lektor, ofta en adjungerad anställning
- andelen kvinnor i de olika kategorierna är klart lägst i teknik och naturvetenskap
- de flesta lärare och forskare med doktorsexamen har disputerat vid det egna lärosätet.

### 6.1.1 Antal undervisande och forskande personal i högskolan

Högskolan har expanderat sedan 2001, inte minst på forskningssidan. Utvecklingen, mätt som antal individer i olika personalkategorier, illustreras i figuren. Totalt var 75 300 personer anställda vid universitet och högskolor 2014.<sup>2</sup>

Figur 6.1 Undervisande och forskande personal 2001–2014, individer



Anm: AFUP betyder Annan Forskande och Undervisande Personal. Data från UKÄ/SCB.

<sup>2</sup> Universitet och högskolor, Personal vid universitet och högskolor 2014. UF 23 SM 1501, UKÄ & SCB.

Antalet professorer har nästan fördubblats från 3 562 år 2001 till 6 290 år 2014, en ökning med 77 procent. Ökningen beror dels på rätten till befordran till professor för behöriga lektorer, vilken infördes 1999, och dels på högskolans expansion. Rätten till befordran avskaffades 2011, men varje lärosäte kan besluta lokalt om befordran. Lektorerna har även de ökat i antal, med 52 procent, från 6 158 år 2001 till 9 347 år 2014 beroende på både utbildningens och forskningens expansion.

Kategorin annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen har också ökat kraftigt under perioden, från 2 220 år 2001 till 3 905, en ökning med 76 procent. Postdoktorerna har stått för den största ökningen, anställningsbeteckningen förekom knappt alls första halvan av 2000-talet, antalet varierade från 20 år 2001 till 99 år 2005. Många postdoktorer, i meningen ganska nydisputerade personer, var självfallet även då anställda utan att ha en läraranställning, men dessa hade oftast andra beteckningar och ingick enligt tidigare statistiska redovisningar i kategorin annan undervisande och forskande personal med doktorsexamen. År 2008 träffades ett avtal om visstidsanställning av postdoktorer, och bl.a. till följd av detta tiodubblades antalet postdoktorer, från 200 år 2006 till 1 899 i dag (2014).

Antalet forskarassistenter och biträdande lektorer har inte ökat i någon större utsträckning. Ett ökat antal anställdes strax innan anställningsformerna försvann ur högskoleförordningen hösten 2011. Regler om meriteringsanställning infördes året efter, 2012, men trots detta minskade antalet. Sammantaget har antalet forskarassistenter och biträdande lektorer ökat med endast 11 procent, från 1 022 år 2001 till 1 138 år 2014. Det fanns en forskarassistent/biträdande lektor på 3,5 professorer 2001 medan det år 2014 fanns en forskarassistent/biträdande lektor på 5,5 professorer.<sup>3</sup>

Det bör i detta sammanhang noteras att forskarassistent och biträdande lektor i praktiken inte används i klinisk medicin, när det gäller forskare med läkarexamen. Dessa är i stället anställda som läkare och återkommer till högskolan först efter ett tiotal år med anställning som professor eller lektor, ofta som adjungerade.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> År 1997 fanns det bara 2,1 professorer per forskarassistent i högskolan.

<sup>4</sup> Se Karriärvägar och karriärstruktur i högskolan, Vetenskapsrådet 2015.

Adjunkterna har efter en inledande ökning under ett par år på 2000-talet minskat i antal; sett över hela perioden 2001–2014 minskade antalet med 16 procent och är i dag 6 127.

Drygt hälften av alla lektorer respektive adjunkter finns inom samhällsvetenskap och humaniora. Dessa områden har en större andel utbildning, och således ett större antal lektorer jämfört med antalet professorer, motsvarande 2,8 respektive 2,2 lektorer per professor, än de övriga forskningsområdena: lantbruksvetenskap har 0,5, medicin och hälsovetenskap har 0,9, teknik har 1,1 och naturvetenskap har 1,2 lektorer per professor i dag. På samma sätt har högskolor och nyare universitet en större andel utbildning, och har därför en betydligt högre andel lektorer och adjunkter än äldre lärosäten. Inom det konstnärliga området finns endast ett fåtal meriteringsanställningar.

Kategorin annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen har fluktuerat en del till antalet, men har sett över hela perioden ökat med 18 procent. Antalet är 5 340 i dag.

### 6.1.2 Andelen kvinnor

Andelen kvinnor har ökat successivt i alla personalkategorier. Totalt för alla områden har kvinnornas andel ökat till över 40 procent i alla anställningskategorier utom professorer. Andelen kvinnor bland professorer har också ökat, men bara långsamt och från en låg nivå. Regeringen har sedan 1997 ställt upp mål för lärosätena om andel kvinnor bland nyrekryterade professorer. Flera rapporter har med statistik påvisat att det tar längre tid för kvinnor än för män att nå professorsnivån.<sup>5</sup>

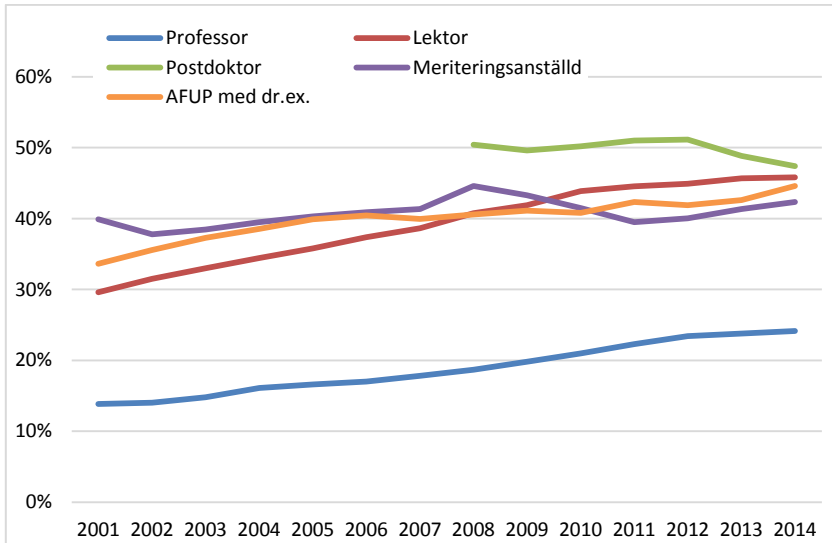
Figuren visar andelen kvinnor i de olika personalkategorierna. Adjunkter och Annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen visas dock inte. Bland adjunkterna ökade andelen kvinnor från 53 procent till 58 procent och bland övrig forskande och undervisande personal utan doktorsexamen var andelen nästan konstant 47 procent under hela perioden. Andelen kvinnor bland postdoktorer före 2008 redovisas inte, eftersom antalet anställda

---

<sup>5</sup> Exempelvis Karriärvägar och karriärstruktur i högskolan, Vetenskapsrådet 2015, Forskar­karriär för både kvinnor och män? Högskoleverket 2011:6R, Forskarutbildning och forskar­karriär – betydelsen av kön och socialt ursprung, Högskoleverket 2006:2R.

som postdoktor då var mycket litet. Andelen kvinnor är inom jämställdhetsintervallet i samtliga personalkategorier utom professorer.

**Figur 6.2** Andel kvinnor bland personal 2001–2014, individer



Anm: AFUP betyder Annan Forskande och Undervisande Personal. Källa: UKÄ/SCB.

Det är ganska stora skillnader mellan områdena. Jämför vi andelen kvinnor i dag (2014) i de fem kategorierna i figuren sammantaget får vi klart lägst andel kvinnor i teknik, 22 procent, och naturvetenskap, 26 procent, medan övriga områden har mellan 42 procent och 51 procent kvinnor. Andelen kvinnor bland professorer varierar i dag från 12 procent i teknik och 16 procent i naturvetenskap till 38 procent i humaniora. De tre övriga områdena har alla i dag cirka 30 procent kvinnor bland professorerna.

I en rapport från Vetenskapsrådet 2016 mäts graden av mobilitet i högskolan genom att studera i vilken utsträckning disputerade lärare och forskare har tagit sin doktorsexamen vid det egna lärosätet, ”intern rekrytering”, vid något annat svenskt lärosäte, ”nationell rekrytering”, eller i utlandet, ”internationell rekrytering”.<sup>6</sup> Rapporten

<sup>6</sup> Rekrytering av forskare och lärare med doktorsexamen vid svenska lärosäten, Vetenskapsrådet 2016. Se också Svenska forskares mobilitet – en kunskapsöversikt, Vetenskapsrådet 2015.

visar att en majoritet är internt rekryterade, till och med vad gäller meriteringsanställda, dvs. forskarassistenter och biträdande lektorer. Endast bland postdoktorer är de internt rekryterade i minoritet, men utgör likafullt hela 45 procent. En sammanfattning av rapporten finns i avsnitt 8.3.

## **6.2 Anställning för meritering**

### **6.2.1 Nu gällande bestämmelser**

I syfte att meritera sig för en tillsvidareanställning som lektor eller professor är karriärmöjligheterna efter en avlagd doktorsexamen av väsentlig betydelse. I fråga om meritering för fortsatt karriär inom högskolan kan högskolorna enligt 4 kap. 12 a och b §§ högskoleförordningen anställa lärare för meritering dock längst under fyra år. Syftet med en sådan anställning är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och att meritera sig för en annan läranställning där det ställs högre krav för behörighet. I bestämmelserna uppställs bl.a. vissa behörighetskrav för att framhålla anställningens betydelse för kvinnor och män i början av en karriär som lärare. Den bör främst komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens högst sju år före ansökningstidens utgång. Vidare framgår av bestämmelserna att undantag får göras genom kollektivavtal. Det finns vidare en begränsning som innebär att en meriteringsanställning inte kan följas av en tidsbegränsad anställning enligt 5 § anställningsskyddslagen inom sex månader från det att anställningen upphörde.

### **6.2.2 Kort historik om meriteringsanställningar**

Karriärvägarna efter doktorsexamen har utretts vid ett flertal tillfällen. I det följande redogörs för de utredningar och propositioner som behandlat frågan om det som i högskoleförordningen i dag benämns som meriteringsanställning. Tidigare fanns liknande reglerade lärarkategorier i högskoleförordningen som benämndes forskarassistent

och biträdande lektor.<sup>7</sup> Fokus i beskrivningen ligger på de frågor som är centrala för utredningen nämligen anställningens längd, behörighet och prövning för tillsvidareanställning.

Anställning som forskarassistent infördes i mitten av 1950-talet och kunde då innehas av såväl doktorander som docenter. I samband med forskarutbildningsreformen 1969 gjordes dessa anställningar om till renodlat postdoktorala befattningar.

Den s.k. Lärartjänstutredningen föreslog i sitt betänkande *Lärare i högskolan – Förslag till en ny arbets- och tjänsteorganisation* (SOU 1980:3) att anställning som forskarassistent skulle avskaffas. Skälet som anfördes för förslaget var bl.a. att antalet forskarassistenttjänster var för litet vilket innebar att många stannade kvar i högskolan på olika tidsbegränsade anställningar i väntan på att en forskarassistenttjänst skulle utlysas.<sup>8</sup> Förslaget kritiserades av remissinstanserna och regeringen föreslog i propositionen om *ny arbets- och tjänsteorganisation för lärare i den statliga högskolan* (prop. 1984/85:57) att anställningen som forskarassistent skulle behållas i syfte att yngre forskare skulle kunna meritera sig inför framtida arbetsliv inom eller utanför högskolan. Anställningens tidsbegränsning ändrades till fyra år i stället för sex år. Anställningen riktade sig till dem som nyligen avslutat sin forskarutbildning. För behörighet till anställningen gällde att den sökande skulle ha avlagt sin doktorsexamen under de tre åren närmast ansökningstidens utgång. Utgångspunkten var att undvika att nyblivna doktorer efter doktorsexamen stannar kvar i högskolan på tidsbegränsade anställningar alltför länge. Regeringen betonade tydligt i propositionen att anställningstryggheten är sämre för den som anställts som forskarassistent genom att högskolan inte ska ha något arbetsrättsligt ansvar efter det att anställningen upphört.<sup>9</sup>

Mot bakgrund av de ändringar som gjordes i högskoleförordningen 1993 med anledning av regeringens bedömningar i propositionen *Universitet och högskolor – Frihet för kvalitet* (prop. 1992/93:1) kunde anställningstiden för forskarassistenter förlängas till sex år

---

<sup>7</sup> Togs bort från högskoleförordningen mot bakgrund av regeringens bedömningar i propositionen *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor* (prop. 2009/10:149).

<sup>8</sup> SOU 1980:3, *Lärare i högskolan – Förslag till en ny arbets- och tjänsteorganisation*, s. 56.

<sup>9</sup> Prop. 1984/85:87. *Ny arbets- och tjänsteorganisation för lärare i den statliga högskolan*, s. 20–21.



utan särskilda skäl.<sup>10</sup> I första hand skulle den komma i fråga som avlagt doktorexamen högst fem år före ansökningstidens utgång. Några särskilda motiv till förändringarna framgår varken av propositionen eller av departementspromemorian *Fria universitet och högskolor* (Ds 1992:1).

Högskollärarytredningen föreslog i sitt betänkande *Lärare för högskola i utveckling* (SOU 1996:166) att anställning som forskarassistent skulle avskaffas och att en tidsbegränsad anställning som biträdande högskolelektor skulle införas.<sup>11</sup> Syftet var bl.a. att öka möjligheterna till pedagogisk meritering jämfört med en forskarassistent som i huvudsak skulle bedriva forskning. Längden på anställningen föreslogs återigen förändras, nu till fyra år i stället för sex år, med möjlighet till förlängning om det finns särskilda skäl.

Regeringen föreslog dock i propositionen *Högskolans ledning, lärare och organisation* (prop. 1996/97:141) att anställning som forskarassistent skulle behållas. Anställningen ansågs nämligen vara ett viktigt instrument för högskolorna när det gäller att ge de nyexaminerade doktorerna möjlighet att meritera sig vetenskapligt och pedagogiskt. Utgångspunkten i propositionen var att skapa en jämnare fördelning av arbetsuppgifter inom grundutbildning och forskning och forskarutbildning mellan olika lärarkategorier. Däremot minskades längden på anställningen från sex till fyra år i likhet med vad Högskollärarytredningen föreslog. Bakgrunden var att anställningen skulle komma fler nyexaminerade doktorer till del.

I propositionen *Forskning och förnyelse* (prop. 2000/01:3) anfördes att forskarassistenterna ska kunna arbeta 25 procent med undervisning och därmed få en tillräcklig mängd undervisning för att kunna meritera sig till anställning som lektor. Forskarassistenterna ansågs nämligen ha begränsade möjligheter att öka sin pedagogiska skicklighet.<sup>12</sup> I samma proposition föreslog regeringen en försöksverksamhet med biträdande lektorer. Syftet med försöksverksamheten var att skapa karriärvägar för nyutexaminerade doktorer och yngre forskare.<sup>13</sup> Försöksverksamheten avsågs pågå i fem år med start 2001 och skulle därefter utvärderas. Utvärderingen skulle utgå ifrån hur anställningsformen påverkat rörligheten och jämställdheten. Bestämmelserna för

<sup>10</sup> Prop. 1992/93:1. Universitet och högskolor - Frihet för kvalitet s. 55.

<sup>11</sup> SOU 1996:166. Lärare för högskola i utveckling, s. 78–79.

<sup>12</sup> Prop. 2000/01:3. Forskning och förnyelse, s. 178–179.

<sup>13</sup> Ibid, s. 179–180.

biträdande lektorer motsvarade i stort dem som gällde för forskarassistent. Det som skiljde anställningarna åt var att en biträdande lektor efter prövning kunde befordras till lektor och att anställningen som biträdande lektor kunde förlängas upp till ett år om personen undervisat mer än 25 procent. Regeringen bedömde även i nämnda propositionen att antalet forskarassistenter och biträdande lektorer borde öka.

I propositionen *Forskning för ett bättre liv* (prop. 2004/05:80) påtalade regeringen att den förstärkning av anslagen för forskning och forskarutbildning på drygt 500 miljoner kronor som föreslagits skulle användas bl.a. till ett ökat antal forskarassistenter och biträdande lektorer.<sup>14</sup> Vidare avsattes 150 miljoner under perioden till forskningsråden i syfte att öka antalet meriteringsanställningar.<sup>15</sup>

Den s.k. Befattningsutredningen föreslog i sitt betänkande *Karriär för kvalitet* (SOU 2007:98) att anställning som biträdande lektor skulle ersätta anställning som forskarassistent. Motivet var bl.a. att biträdande lektor ansågs som en mer attraktiv anställning eftersom den gav rätt till prövning för en tillsvidareanställning. Anställning som forskarassistent skulle tas bort då den i kombination med övriga möjligheter till tidsbegränsade anställningar kunde leda till långa perioder av på varandra följande tidsbegränsade anställningar.

Nästan ett år efter att Befattningsutredningen lämnat sitt betänkande presenterade den s.k. Autonomiutredningen sina förslag om en ny offentlighetsrättslig form i betänkandet *Självständiga lärosäten* (SOU 2008:104). Förslaget innebar att statliga universitet och högskolor inte längre skulle vara myndigheter under regeringen. Det innebar i sin tur att bestämmelserna om lärare i högskolelag och högskoleförordning inte längre skulle gälla. Personalen skulle upphöra att vara statsanställd. Befattningsstrukturen och anställningsförhållandet skulle i stället regleras vid lärosätena.

Såväl Befattningsutredningens som Autonomiutredningens förslag behandlades i propositionen *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor* (prop. 2009/10:149). Genom propositionen beslutades att utöver professor och lektor får lärosätena själva bestämma vilka kategorier av lärare och vilka möjligheter till befordran som ska finnas vid respektive lärosäte. Det innebar således att både

---

<sup>14</sup> Prop. 2004/05:80. *Forskning för ett bättre liv*, s. 54–56.

<sup>15</sup> *Ibid.*, s. 119–127.

forskarassistent och biträdande lektor togs bort från högskoleförordningen. Regeringen uttalade i propositionen att antalet lärare med tillsvidareanställning bör öka, och att det inte fanns ett så stort behov av särreglering när det gäller läraranställningar i högskolan. Därför överläts åt arbetsmarknadens parter att komma överens om kollektivavtal i de fall det fanns behov av särskilda visstidsanställningar utöver anställningsskyddslagen. Arbetsmarknadens parter på central nivå förhandlade om en kollektivavtalslösning i frågan men något avtal träffades inte. I syfte att möjliggöra längre tidsbegränsade anställningar än anställningsskyddslagens två år återreglerades en tidsbegränsad anställning för meritering i högskoleförordningen om längst fyra år (se avsnitt 6.2). I budgetpropositionen för 2014 betonade regeringen att avsikten med meriteringsanställningen var att respektive lärosäte efter en anställning ska pröva förutsättningarna för en tillsvidareanställning och att en sådan anställning alltså inte skulle följas av ytterligare tidsbegränsade anställningar. Anställningen skulle ses som ett led i att skapa rimliga förutsättningar och förutsägbarhet för unga forskare. Regeringen menade att återregleringen av meriteringsanställningen tillsammans med de ekonomiska tillskott som beslutats i samband med budgetpropositionen för 2013 och genom Forsknings- och innovationspropositionen 2012 hade gett lärosätena både formella och ekonomiska möjligheter att ha ett system med tydliga karriärvägar.<sup>16</sup>

### 6.3 Kartläggning och analys av tillämpningen av bestämmelserna om meriteringsanställning

I detta avsnitt redovisas i vilken omfattning meriteringsanställningen används vid statliga universitet och högskolor. Vidare redogörs för hur statliga universitet och högskolor tillämpar bestämmelserna om meriteringsanställning i 4 kap. 12 a och b §§ högskoleförordningen som infördes 2012<sup>17</sup>. Som underlag för kartläggningen när det gäller

---

<sup>16</sup> Budgetpropositionen för 2014, utg. omr. 16, s. 91.

<sup>17</sup> Det innebär att vi inte redogör för de övergångsbestämmelser som finns i lärosätenas anställningsordningar som grundar sig på äldre bestämmelser om forskarassistenter och biträdande lektorer.

tillämpningen av meriteringsanställningen har lärosätenas anställningsordningar och eventuella lokala kollektivavtal använts.<sup>18</sup>

Anställningsordningar ska finnas tillgängliga vid statliga universitet och högskolor.<sup>19</sup> Av anställningsordningen ska, enligt förarbetena<sup>20</sup>, de regler för anställning som tillämpas enligt högskolelag och högskoleförordning framgå. Vidare bör regleras bl.a. vilka lärarkategorier som finns vid lärosätet, vilka behörighetskrav och bedömningsgrunder som gäller för dessa, vilka eventuella beföringsvägar som finns och hur anställningsförfarandet för lärare ska gå till.<sup>21</sup>

### 6.3.1 Användningen av meriteringsanställningen

Bestämmelser om anställning för meritering<sup>22</sup> i högskoleförordningen trädde i kraft i augusti 2012. Innan dess gällde de tidigare bestämmelserna om forskarassistent och biträdande lektor som utgick ur högskoleförordningen 2011 (bestämmelserna kunde dock användas under en övergångsperiod t.o.m. utgången av september 2011). Under närmare ett år fanns således inte någon möjlighet att anställa lärare på en meriteringsanställning som var längre än anställningsskyddslagens tidsbegränsning om två år.<sup>23</sup> Universitet och högskolor har alltså endast haft möjlighet att tillämpa nuvarande meriteringsanställning sedan augusti 2012.

Meriteringsanställningar används huvudsakligen vid de största universiteten. I dag (2014) finns sammanlagt 1 045 forskarassistenter och biträdande lektorer vid de elva största universiteten (inkl. Chalmers) jämfört med 93 vid alla övriga universitet och högskolor tillsammans. Således står de elva största lärosätena i dag för 92 procent av meriteringsanställningarna. Figur 6.3 visar utvecklingen 2001–2014. Notabelt är den tydliga toppen 2011 precis innan de gamla reglerna för forskarassistent/biträdande lektor försvann. Antalet

---

<sup>18</sup> Kartläggningen har gjorts under september och oktober 2015. Kartläggningen baseras på tillgängliga anställningsordningar och kollektivavtal senast den 31 oktober 2015. Eventuella ändringar och beslut som fattats eller trätt i kraft därefter har inte beaktats i betänkandet.

<sup>19</sup> 2 kap. 2 § punkt 9 högskoleförordningen.

<sup>20</sup> Prop. 1996/97:141, Högskolans ledning, lärare och organisation och prop. 2009/10:149, En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor.

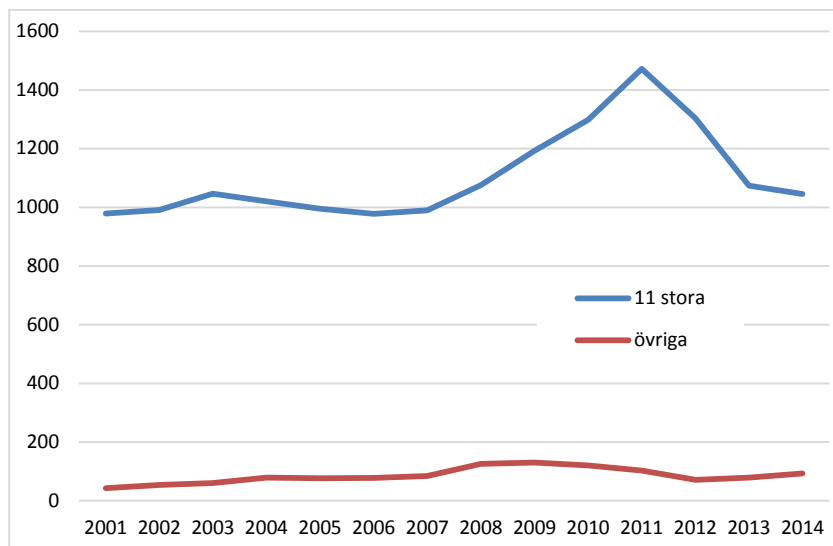
<sup>21</sup> Prop. 2009/10:149.

<sup>22</sup> 4 kap. 12 a och b §§ högskoleförordningen.

<sup>23</sup> Se 5 § anställningsskyddslagen.

biträdande lektorer har ökat successivt och är i dag 436, men är klart lägre än antalet forskarassistenter, i dag 702.

**Figur 6.3 Meriteringsanställningar 2001–2014. De elva största universitetet respektive övriga lärosäten**



Källa: UKÄ/SCB.

Tabell 6.1 nedan redovisar antalet nyanställningar bland meriteringsanställningar vid universitet och högskolor åren 2012, 2013 och 2014. Av tabellen framgår bl.a. att antalet nyanställningar under 2014 nästan var lika stort som under 2012 och 2013 tillsammans.

**Tabell 6.1** Antalet nyanställningar av meriteringsanställningar för universitet och högskolor under åren 2012, 2013 och 2014

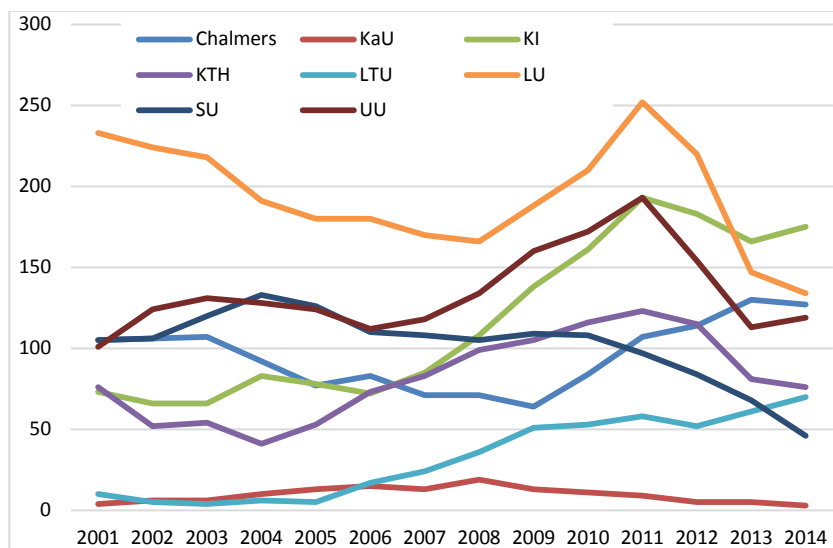
Universitet/högskola	2012	2013	2014	Totalt
Uppsala universitet	11	14	42	67
Lunds universitet	24	0	34	58
Göteborgs universitet	11	22	38	71
Stockholms universitet	18	9	11	38
Umeå universitet	9	6	16	31
Linköpings universitet	13	17	23	53
Karolinska institutet	31	41	69	141
Kungl. Tekniska högskolan	21	5	24	50
Luleå tekniska universitet	18	22	19	59
Karlstads universitet	1	2	0	3
Linnéuniversitetet	2	8	10	20
Örebro universitet	1	0	13	14
Mittuniversitetet	0	5	3	8
SLU	14	1	3	18
Högskolan i Borås	1	0	0	1
Högskolan Dalarna	1	0	0	1
Högskolan i Halmstad	0	2	2	4
Högskolan i Skövde	1	0	4	5
Högskolan Väst	2	1	1	4
KMH	0	0	3	3
Mälardalens högskola	0	7	8	15
Malmö högskola	1	1	1	3
Södertörns högskola	1	0	0	1
Chalmers	30	31	23	84
<b>Summa</b>	<b>211</b>	<b>194</b>	<b>347</b>	<b>752</b>

Totalt står de 11 största universiteterna (inkl. Chalmers) för 670 av 752 nyanställningar under de tre åren, dvs. nästan 89 procent.

Nedan visas det totala antalet meriteringsanställningar vid sju av de största universiteterna,<sup>24</sup> med Karlstads universitet som jämförelse, under perioden 2001–2014.

<sup>24</sup> De övriga större universiteterna (Göteborgs universitet, Umeå universitet, Linköpings universitet och SLU) kurvor liknar ungefärligen Kungl. Tekniska högskolans kurva. De har utslutits av tydlighetsskäl.

**Figur 6.4** Antal meriteringsanställningar för några stora universitet och Karlstads universitet 2001–2014

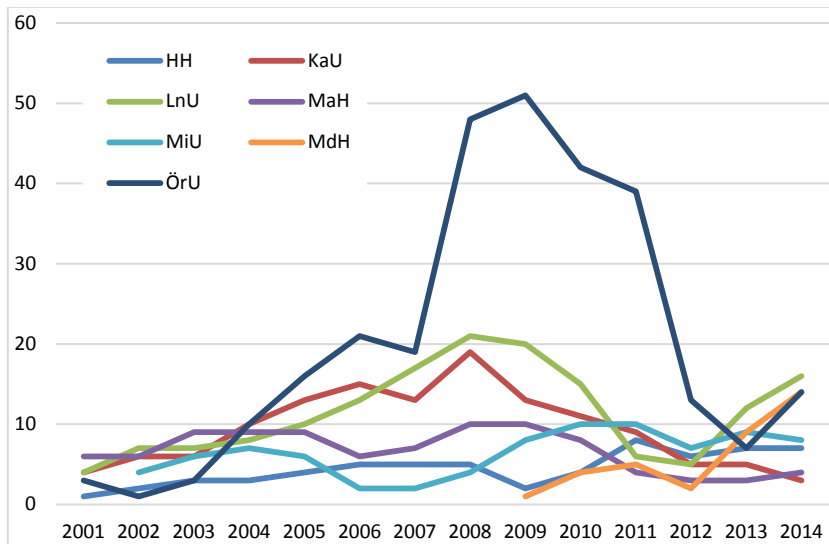


Källa: SCB.

Antalet meriteringsanställningar under perioden har ökat vid Chalmers tekniska högskola, Luleå tekniska universitet och Karolinska institutet. Vid övriga lärosäten syns en ökning 2011 innan avregleringen av forskarasistenter och biträdande lektorer. Därefter sker en minskning av antalet. Figur 6.1 i avsnitt 6.1.1 visar att antalet forskaranställningar ökade kraftigt under samma period.

Figur 6.5 visar utvecklingen vid de nya universiteten och några högskolor under samma period.

**Figur 6.5** Antal meriteringsanställningar vid de nya universiteten och några högskolor 2001–2014



Källa: SCB.

Figuren ovan visar antalet meriteringsanställningar vid de nya universiteten, samt de högskolor som har flest sådana anställningar. Vi kan se att antalet är under tio anställningar vid de flesta av dessa lärosäten. Undantag är främst Örebro universitet, som hade en topp på 40–50 anställningar mellan åren 2008 och 2011, men också Karlstads universitet och Linnéuniversitetet (dåvarande Växjö universitet och Högskolan i Kalmar) som 2004–2010 samt 2013–2014 hade mellan tio och 20 forskarasistenter/biträdande lektorer.

Sammanfattningsvis står de elva största universiteten för 92 procent av meriteringsanställningarna i dag (2014) och 89 procent av nyanställningarna sammanlagt under åren 2012, 2013 och 2014. Andelen kvinnor har hela perioden varit runt 40 procent och något lägre bland biträdande lektorer än bland forskarasistenter. I dag, 2014, är dock andelen kvinnor 42 procent både bland biträdande lektorer och forskarasistenter.



### 6.3.2 Likheter och skillnader i tillämpningen av meriteringsanställningen

Anställning för meritering enligt högskoleförordningen, i det följande kallad meriteringsanställning, är till skillnad från anställning som professor och lektor endast reglerad när det gäller anställningsformen och vilka krav på behörighet som gäller för att komma i fråga för anställningen. Det innebär att varje universitet och högskola i övrigt bestämmer t.ex. vad anställningen ska kallas, vilka bedömningsgrunder som gäller för anställningen och om anställningen ska ge rätt eller möjlighet till prövning för en högre läroanställning eller inte. Detta ska framgå av lärosätets anställningsordning. Vidare kan högskolan genom kollektivavtal, som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, besluta om undantag från bestämmelserna om meriteringsanställning.

När det gäller tillämpningen av meriteringsanställning framkommer såväl likheter som skillnader mellan lärosätena vid genomgången.

Konstfack, Kungl. Konsthögskolan och Stockholms konstnärliga högskola använder inte anställningsformen vid sina lärosäten.

De lärarkategorier som anges för meriteringsanställning är biträdande (universitets)lektor<sup>25</sup>, forskarassistent och junior universitetslektor. Linköpings universitet är det lärosäte som har lärarkategorin junior universitetslektor, som är en tillsvidareanställning. Vid flera lärosäten används både lärarkategorin biträdande lektor och lärarkategorin forskarassistent.

Även om lärarkategorierna har samma benämning kan de dock skilja sig åt mellan lärosätena bl.a. beträffande innehåll och rätt till prövning för tillsvidareanställning till en högre läroanställning. En biträdande lektor kan t.ex. vid några lärosäten ge rätt till prövning till en högre läroanställning och vid något lärosäte ger biträdande lektor varken rätt eller möjlighet till prövning. Vid Umeå universitet är biträdande lektor en tillsvidareanställning där den biträdande lektorn har rätt till prövning för befordran till lektor.

Anställning som forskarassistent innebär vid samtliga av de statliga lärosäten som använder den lärarkategorin, med undantag för Örebro universitet, att det inte finns någon rätt eller möjlighet till prövning för tillsvidareanställning.

---

<sup>25</sup> Fortsättningsvis benämnd biträdande lektor.

Tabell 6.2 Översikt av tillämpningen av meriteringsanställningar

Universitet/högskola	Biträdande lektor med rätt till prövning	Biträdande lektor med möjlighet till prövning	Biträdande lektor utan rätt eller möjlighet till prövning	Forskar-assistent
Uppsala universitet	X			X
Lunds universitet	X			
Göteborgs universitet	X			X
Stockholms universitet	X			
Umeå universitet	X			X
Linköpings universitet		X		
Karolinska institutet				X
Kungl. Tekniska högskolan	X			
Luleå tekniska universitet		X		
Karlstads universitet	X			X
Linnéuniversitetet		X		X
Örebro universitet <sup>26</sup>		X		X
Mittuniversitetet	X			X
SLU	X			
Blekinge tekniska högskola				X
Försvärshögskolan		X		
GIH			X	X
Högskolan i Borås	X			
Högskolan Dalarna		X		
Högskolan i Gävle	X			
Högskolan i Halmstad		X		
Högskolan Kristianstad	X			
Högskolan i Skövde	X			
Högskolan Väst		X		X
KMH <sup>27</sup>				X
Mälardalens högskola				X
Malmö högskola				X
Södertörns högskola		X		X

<sup>26</sup> För såväl biträdande lektor som för forskarassistent finns en möjlighet till prövning.

<sup>27</sup> Anställningsordningen är från oktober 2011 och har inte uppdaterats (oktober 2015) med den nya bestämmelsen i 4 kap. 12 a och b i högskoleförordningen.

I tabell 6.2 är meriteringsanställningen indelad i fyra olika grupper. När det gäller en biträdande lektor som har *rätt* till prövning för en tillsvidareanställning tar det sikte på den enskilde lärarens rättighet att bli befordrad till en högre läranställning om hen uppfyller vissa uppställda krav. En *möjlighet* till prövning för en tillsvidareanställning tar däremot sikte på möjligheten för lärosätet (arbetsgivaren) att befordra en anställd, t.ex. utifrån verksamhetens behov av olika lärarkategorier. Av tabellen framgår att de statliga universiteten och högskolorna använder följande kombinationer av lärarkategorier som grundar sig på bestämmelserna om meriteringsanställning.

- a) Enbart biträdande lektor med *rätt* till prövning för tillsvidareanställning till en högre läranställning. Lärarkategorin används av Lunds universitet, Stockholms universitet, Kungl. Tekniska högskolan, Sveriges lantbruksuniversitet, Högskolan i Borås, Högskolan i Gävle, Högskolan Kristianstad och Högskolan i Skövde.
- b) Enbart biträdande lektor med *möjlighet* till prövning för en tillsvidareanställning till en högre läranställning. Lärarkategorin används av Luleå tekniska universitet, Försvarshögskolan, Högskolan Dalarna och Högskolan i Halmstad.
- c) Enbart forskarassistent. Lärarkategorin används av Karolinska institutet, Blekinge tekniska högskola, Mälardalens högskola och Malmö högskola.
- d) Två lärarkategorier: biträdande lektor med rätt till prövning till en högre läranställning och forskarassistent. Lärarkategorierna används av Uppsala universitet, Göteborgs universitet, Karlstads universitet och Mittuniversitetet.
- e) Två lärarkategorier: biträdande lektor med möjlighet till prövning till en högre läranställning och forskarassistent. Lärarkategorierna används av Linnéuniversitetet, Örebro universitet, Högskolan Väst och Södertörns högskola.
- f) Två lärarkategorier: en tillsvidareanställd biträdande lektor som efter fyra år ger rätt till prövning för en högre läranställning och forskarassistent. Lärarkategorierna används av Umeå universitet.

- g) Två lärarkategorier: en biträdande lektor och en tillsvidareanställd junior universitetslektor som båda ger möjlighet till prövning för en högre läroanställning. Lärarkategorierna används av Linköpings universitet.

### **Biträdande lektor med rätt till prövning för en tillsvidareanställning**

Lärarkategorin biträdande lektor som ger *rätt* till prövning för en tillsvidareanställning till en högre läroanställning används vid Uppsala universitet, Lunds universitet, Göteborgs universitet, Stockholms universitet, Umeå universitet, Kungl. Tekniska högskolan, Karlstads universitet, Mittuniversitetet, Sveriges lantbruksuniversitet, Högskolan i Borås, Högskolan i Gävle och Högskolan i Skövde. Gemensamt för dessa lärosäten är att kraven för en befordran för tillsvidareanställning till en högre läroanställning ska vara kända redan vid rekryteringen av en biträdande lektor. Samtliga dessa lärosäten har högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande som krav för befordran.

Vid Högskolan i Skövde har en biträdande lektor rätt att ansöka om befordran till anställning som lektor eller biträdande professor. Vid Högskolan Kristianstad har en biträdande lektor rätt att ansöka om befordran till anställning som universitetslektor, biträdande professor eller professor. Vid de övriga lärosätena som nämns ovan har en biträdande lektor rätt att ansöka om befordran till anställning som lektor.

Lunds universitet, Kungl. Tekniska högskolan och Sveriges lantbruksuniversitet gör en utvärdering av den biträdande universitetslektorn efter halva anställningstiden. Utvärderingen innebär att den anställde ska få återkoppling och anvisningar inom vilka eventuella områden den anställde behöver förkovra sig för att kunna befordras till universitetslektor.

Vid Kungl. Tekniska högskolan och Umeå universitet är biträdande lektor det första steget i ett tenure track.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Det finns ingen direkt svensk översättning av begreppet *tenure track* men kan förklaras som en karriärväg bestående av (en) tidsbegränsad(e) anställning(ar) där den anställde kontinuerligt utvärderas och där karriärvägen slutligen leder till en *tenure*, dvs. en fast anställning.

Anställning som biträdande lektor vid Umeå universitet skiljer sig från övriga lärosäten då anställningen är en tillsvidareanställning. Den biträdande lektorn har rätt att prövas för befordran till universitetslektor. Ansökan om prövning för befordran ska vara inlämnad inom fyra år från det att anställningen tillsätts om inte särskilda skäl finns. Om en biträdande lektor efter prövning inte befordras hanteras anställningen i enlighet med gällande regler vid omställning.<sup>29</sup>

Vid Kungl. Tekniska högskolan och Sveriges lantbruksuniversitet framgår av anställningsordningarna att anställning som biträdande lektor normalt förutsätter erfarenhet från forskningsmiljö utanför lärosätet motsvarande postdoktorsperiod eller doktorsexamen vid annat lärosäte.<sup>30</sup>

Vid några lärosäten anges omfattningen av arbetstiden när det gäller vetenskaplig och pedagogisk meritering. Karlstads universitet reglerar t.ex. att ”arbetstiden till största del ska bedrivas av forskning och att max 25 procent av arbetstiden får ägnas åt andra arbetsuppgifter såsom undervisning och administration”.

En biträdande lektor vid Uppsala universitet och Lunds universitet kan endast prövas för/ansöka om befordran till anställning som lektor en gång.

### **Biträdande lektor med möjlighet till prövning för en tillsvidareanställning**

När det gäller lärarkategorin biträdande lektor som ger *möjlighet* till prövning för en tillsvidareanställning till en högre läraranställning används en sådan av Linköpings universitet, Luleå tekniska universitet, Linnéuniversitetet, Örebro universitet, Försvarshögskolan, Högskolan Dalarna, Högskolan i Halmstad, Högskolan Väst och Södertörns högskola.

För flertalet av dessa lärosäten gäller möjligheten till prövning en tillsvidareanställning som lektor. Linnéuniversitetet ger möjlighet till prövning för både lektor och professor.

---

<sup>29</sup> Anställningsordning för lärare vid Umeå universitet.

<sup>30</sup> Riktlinjer för tillämpningen av anställningsordningen. Sveriges lantbruksuniversitet. Intern föreskrift nr 1/2010, Kungl. Tekniska högskolan.

En förutsättning för en biträdande lektor att befordras till anställning som universitetslektor vid Linköpings universitet är att det finns en långsiktig finansiering av anställningen samt ett behov av anställningen som universitetslektor inom det aktuella ämnesområdet.<sup>31</sup> Liknande ordning finns vid Örebro universitet och Högskolan Väst där bedömningen för att bli befordrad ska göras utifrån verksamhetens behov.<sup>32</sup> Här finns en tydlig skillnad jämfört med de lärosäten där en biträdande lektor har rätt till befordran. Kungl. Tekniska högskolan anger t.ex. tvärtom i sin anställningsordning att en långsiktig planering för resurser till en fortsatt verksamhet ska säkerställas redan vid anställning av en biträdande lektor och inte vid prövning för befordran.

### Forskarassistent

I fråga om lärarkategorin forskarassistent används en sådan av Uppsala universitet, Göteborgs universitet, Umeå universitet, Karolinska institutet, Karlstads universitet, Linnéuniversitetet, Örebro universitet, Mittuniversitetet, Blekinge tekniska högskola, Gymnastik- och idrottshögskolan, Högskolan Väst, Mälardalens högskola, Malmö högskola och Södertörns högskola. Forskarassistent ger möjlighet till befordran för en tillsvidareanställning vid Örebro universitet. Vid övriga lärosäten ger forskarassistent varken rätt eller möjlighet till prövning för en tillsvidareanställning till en högre läraranställning.

Vid en jämförelse av fördelningen av undervisning och forskning när det gäller forskarassistent och biträdande lektor är det något mer förekommande att forskarassistenter har en högre andel forskning i anställningen jämfört med biträdande lektorer. I anställningen som forskarassistent vid Södertörns högskola kan undervisning ingå upp till 10 procent medan det kan ingå upp till 40 procent undervisning för en biträdande lektor.

---

<sup>31</sup> Anställningsordning för Linköpings universitet.

<sup>32</sup> Anställningsordning för Högskolan Väst. Högskolestyrelsens beslut 2015-06-23, Dnr 2015/642 A 21.

### 6.3.3 Goda exempel när det gäller meriteringsanställningen

Utredningen har i uppdrag att redovisa goda exempel utifrån tillämpningen av bestämmelserna om meriteringsanställningarna och utifrån i vilken omfattning sådana anställningar används. Underlaget till redovisningen som följer nedan bygger dels på våra besök vid olika lärosäten dels, på ett brev med en inbjudan att komma in med goda exempel när det gäller användningen av meriteringsanställningen enligt högskoleförordningen (se brev i bilaga 7).<sup>33</sup> Utredningen har besökt 17 lärosäten och totalt 16 lärosäten skickade in skriftliga underlag om goda exempel med anledning av utredningens inbjudan. Både utifrån utredningens besök och genom de underlag som skickats in kan vi dra slutsatsen att det pågår mycket arbete vid lärosätena kring rekryterings- och anställningsfrågor. Vi har valt att presentera några goda exempel med fokus på tydliga karriärvägar, strategisk arbetsgivarpolitik, jämställdhet och finansiering som kan ge inspiration till hur lärosätena kan arbeta på olika sätt med meriteringsanställningar. Det finns naturligtvis fler goda exempel.

Uppdraget omfattar endast läraranställningar vid statliga universitet och högskolor. Utredningen vill ändå kort redogöra för hur två av de största enskilda utbildningsanordnarna i Sverige arbetar med karriärvägar och i synnerhet meriteringsanställningar. Det gäller Chalmers tekniska högskola och Handelshögskolan i Stockholm.<sup>34</sup>

#### Exempel

##### *Chalmers tekniska högskola*

Chalmers tekniska högskola (Chalmers) har den 1 januari 2016 infört en ny karriärstruktur med tenure och tenure track med syftet att skapa konkurrenskraftiga och trygga anställningsvillkor i en miljö där arbetsmiljöfrågor drivs aktivt. Karriärvägen består av basfinan-

<sup>33</sup> Brevet skickades till samtliga statliga universitet och högskolor (Dnr U2015:05/2015/5) men även till de tre största enskilda utbildningsanordnarna Chalmers tekniska högskola, Högskolan i Jönköping och Handelshögskolan i Stockholm.

<sup>34</sup> Förhållandet mellan staten och enskilda utbildningsanordnare regleras bl.a. i lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina och genom avtal. Högskolelagens och högskoleförordningens bestämmelser om läraranställningar gäller inte för enskilda utbildningsanordnare. För enskilda utbildningsanordnare gäller i stället allmänna arbetsrättsliga regler såsom exempelvis anställningsskyddslagen och kollektivavtal. Se mer om detta i departementspromemorian Högskolestiftelser – en ny verksamhetsform för ökad handlingsfrihet (Ds 2013:49).

sierade fakultetstjänster där forskarasistent är det första steget. Utöver dessa basfinansierade tjänster har även en karriärväg för specialisttjänster skapats med fokus på forskning och nyttiggörande. Specialisttjänsterna omfattar tre nivåer: forskare, senior forskare och forskningsprofessor. Vidare finns en karriärväg med fokus på utbildning (instruktör/konstnärlig lärare, tekniklektor, universitetslektor och biträdande professor med tyngdpunkt på pedagogisk meritering).<sup>35</sup>

Chalmers karriärväg med specialisttjänster är intressant eftersom det kan fylla ett behov som finns och samtidigt motverka eventuella återvändsgränder som kan uppstå för externt finansierade ”forskare” som inte haft möjlighet till pedagogisk meritering för en lärarkarriär.

### *Handelshögskolan i Stockholm*

Handelshögskolan i Stockholm (Handelshögskolan) har slutit ett kollektivavtal om tidsbegränsad tenure track-anställning som övergår till en tillsvidareanställning som associate professor.<sup>36</sup> Därefter följer befattningen (full) professor. Bakgrunden var att Handelshögskolan ville ha ett transparent och öppet förfarande i syfte att attrahera de bästa personerna till tenure track-anställningen. Anställningen får gälla i högst tre år för att sedan förnyas med ytterligare högst tre år så att den sammanlagda anställningstiden får uppgå till högst sex år. Möjlighet till förlängning av anställningen på grund av särskilda skäl regleras i kollektivavtalet och som motsvarar de bestämmelser som finns i högskoleförordningen. Efter de tre första åren bedömer Handelshögskolan lärarens möjlighet att uppfylla kraven för en anställning som associate professor efter sex år. Efter sex år görs en mer noggrann bedömning inför befordran till associate professor. Det finns tre grunder för bedömningen: teaching, research och citizenship. En lärare måste nå basnivåerna på samtliga grunder och nå nivån excellent på minst en.

<sup>35</sup> Chalmers svar på utredningens inbjudan att komma in med goda exempel (Dnr U2015:05/2015/5).

<sup>36</sup> Avtal om tidsbegränsad tenure-track-anställning. Avtal mellan Handelshögskolan i Stockholm, Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK-förbundet, Jusek, Lärarnas Riksförbund, Naturvetarna, Sveriges ingenjörer och Sveriges Universitetslärarförbund.



Den tidsbegränsade anställningstiden ska minskas med tid i allmän visstidsanställning samt tid som vikarie enligt 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd och tid då arbetstagaren varit anställd med stöd av kollektivavtal om anställning som postdoktor.<sup>37</sup> Handelshögskolan anser att sex års meritering är tillräckligt för att kunna bedöma om den anställde uppfyller de kriterier som ställts upp för att anställas tillsvidare som associate professor. Dessa tenure track-anställningar är mycket attraktiva såväl internationellt som nationellt och konkurrensen om en sådan anställning är därför mycket hög.<sup>38</sup> Genom konstruktionen av tenure track uppstår inget glapp mellan doktorsexamen, meriteringsanställning och prövning för tillsvidareanställning. Det är tydligt vad som förväntas av den anställde i en sådan karriärstruktur.

### *Kungl. Tekniska högskolan*

Kungl. Tekniska högskolan (KTH) införde en akademisk karriärväg, tenure track 2010. Det första steget i KTH:s tenure track är anställning som biträdande lektor med rätt till befordran till lektor, se avsnitt 6.3.2. En person som anställs som biträdande lektor ska vid KTH i normalfallet ha erfarenhet från en annan forskningsmiljö vid ett annat lärosäte ungefär motsvarande en postdoktorsperiod. En karriärplan tas fram för varje biträdande lektor och en formativ halvtidsutvärdering genomförs efter två år utifrån fastställda riktlinjer.<sup>39</sup>

Bakgrunden till att den nya akademiska karriärvägen infördes var att KTH hade identifierat behovet av ett formellt och tydligt karriärsystem med attraktiva vägar före lektornivå. Vidare var syftet att öka andelen kvinnor och att öka mobiliteten. Utgångspunkterna för den nya karriärvägen var förutsägbarhet och tydlighet i vad som krävs för framgång och befordran men också ett strukturerat karriärstöd. Varje skola vid KTH ska sedan 2014 sammanställa en plan för strategisk fakultetsutveckling som bl.a. ska innehålla en bild av den

<sup>37</sup> 3 och 4 §§ i avtal om tidsbegränsad tenure-track-anställning.

<sup>38</sup> Enligt uppgifter vid besök på Handelshögskolan konkurrerade drygt 500 sökande om två sådana tenure-track-anställningar vid senaste utlysningstillfället.

<sup>39</sup> Riktlinje nr 6/14. Karriärplan och halvtidsutvärdering för biträdande lektor. KTH.

utveckling som kan förutses t.ex. när det gäller pensioneringar. Underlaget ska användas för prioriteringar och nyanställningar.

2014 gjorde KTH en uppföljning av de personer som anställts som biträdande lektorer under perioden 2002–2014. Uppföljningen visar bl.a. att andelen kvinnor som anställts som biträdande lektor, dvs. 28 procent, ligger nära fördelningen av kvinnor och män i grundutbildningen (30 procent kvinnor). KTH menar ”att införandet av tydliga villkor och en strukturerad karriärutveckling faktiskt får den avsedda effekten att kvinnor och män går vidare i samma grad”.<sup>40</sup> Under perioden anställdes totalt 175 biträdande lektorer. Av dessa hade 77 anställts tillsvidare som lektor och 10 hade anställts tillsvidare som professor. Andelen kvinnor som efter sin anställning som biträdande lektor anställdes tillsvidare antingen som lektor eller professor var omkring 30 procent för båda kategorierna. Andelen av de biträdande lektorerna som avslutat sin anställning vid KTH under perioden var knappt 17 procent (29 individer). 20 procent av de biträdande lektorerna som ingick i uppföljningen hade varit doktorander på KTH vilket visar på en hög grad av externrekrytering. När det gäller meriteringsanställning vid universitet och högskolor (inklusive enskilda utbildningsanordnare) är motsvarande siffra 60 procent.<sup>41</sup>

KTH:s exempel visar att det går att förbättra jämställdheten och påverka rekryteringen av externa kandidater genom strategiskt arbete och tydliga riktlinjer.

### *Lunds universitet*

Lunds tekniska högskola vid Lunds universitet har i sin kompetensutvecklingsplan fastlagt att meriteringstiden ska beräknas på samtliga tidsbegränsade anställningar efter doktorsexamen vid Lunds tekniska högskola. Meriteringstiden från doktorsexamen till självständig lärare och forskare ska som huvudregel vara maximalt fyra år. En kompetensutvecklingsplan används som ett stöd och verktyg för att skapa tydlighet inom vilka områden den anställde behöver utvecklas för att bli behörig till en läroanställning. Chefen för den anställde ska senast tre år efter meriteringstiden påbörjats kommu-

<sup>40</sup> KTH:s svar på utredningens inbjudan att komma in med goda exempel (Dnr U2015:05/2015/5).

<sup>41</sup> Se vidare kapitel 8.

nicera hur en eventuell framtid vid Lunds tekniska högskola ser ut m.m. I likhet med Handelshögskolan räknas tiden för meritering på samtliga tidsbegränsade anställningar vilket kan motverka långa perioder av visstidsanställningar i väntan på en prövning för en tillsvidareanställning.

Biträdande universitetslektor med rätt till befordran till universitetslektor är den lärarkategori som används vid Lunds universitet när det gäller meriteringsanställning enligt högskoleförordningen, se vidare avsnitt 6.3.2. I ett lokalt kollektivavtal regleras vad som händer i de situationer en biträdande universitetslektor inte uppfyller behörighetskraven och bedömningsgrunderna för en tillsvidareanställning.<sup>42</sup> Syftet är att det ska finnas tid för omställning för att öka anställningsbarheten för den biträdande universitetslektorn även utanför sektorn. Om en biträdande universitetslektor får avslag på sin ansökan till befordran ska den anställde, enligt avtalet, genast anmälas till Trygghetsstiftelsen och i största möjliga mån arbetsbefrias för att kunna delta i stiftelsens åtgärder.<sup>43</sup> Kollektivavtalet är ett exempel på att arbetsgivaren tar ansvar för att en anställd ska kunna fortsätta sin karriär utanför högskolan.

### *Stockholms universitet*

Vid Stockholms universitet har anställning som biträdande lektor, men även andra läraranställningar garanterad finansiering av universitetet. Den biträdande lektorn får således lönen garanterad av universitetet och kan sedan i konkurrens söka finansiering från externa finansiärer. Biträdande lektor ger rätt till befordran till lektor och därefter till professor. Vid rekrytering tillämpas öppna, transparenta och internationella utlysningar. Detta har bidragit till att en majoritet av de lärare som rekryterats till universitetet de senaste fem åren har disputerat eller varit anställda vid andra lärosäten.

Stockholms universitet har även arbetat aktivt med att minska visstidsanställningarna vid lärosätet. En utredning i frågan tillsattes

<sup>42</sup> Lokalt kollektivavtal om meriteringsanställning–biträdande universitetslektorer (Dnr PE 2013/364). Avtal mellan Lunds universitet, Saco-S, OFR/S och SEKO.

<sup>43</sup> Samtliga lärosäten avsätter medel enligt det centrala avtalet ”Avtal om lokala omställningsmedel” som utifrån lokala överenskommelser ska användas till proaktiva insatser när medarbetare (oavsett anställningsform) har behov av omställning. Det förväntas att lärosätena tar ett eget ansvar och gör insatser för de medarbetare som är tidsbegränsat anställda.

2013 som skulle ge kunskap om bakgrunden till den höga andelen visstidsanställningar inom universitetet och även lämna förslag till åtgärder i syfte att minska tidsbegränsade anställningar.

Kartläggningen<sup>44</sup> visade bl.a. att problematiken kring tidsbegränsade anställningar skiljde sig åt mellan olika fakulteter och områden. Inom humaniora och samhällsvetenskap var det framför allt lärare som var tidsbegränsat anställda (motsvarande 86 procent). Inom den naturvetenskapliga fakulteten var det främst forskare som hade tidsbegränsade anställningar (omfattande drygt 80 procent). När det gällde de tidsbegränsat anställda lärarna framkom att dessa till stor del var vikarier för tillsvidareanställda lärare som beviljats externa medel för forskning. I fråga om den höga andelen tidsbegränsat anställda forskare framkom att nästan samtliga av dessa finansierades med externa medel.

Av de förslag till åtgärder som den interna utredningen presenterade beslutades 2014 bl.a. förändringar som innebar att forskare med externa medel anställs tillsvidare direkt.<sup>45</sup> Anställningen ska sedan upphöra när de externa medlen tar slut. Vidare beslutades att en universitetsadjunkt ska anställas tillsvidare med möjlighet till befordran till universitetslektor inom de ämnesområden där det finns brist på tillgänglig kompetens. I syfte att korta tiden för rekryteringsförfarandet till anställningsbeslut beslutades även, i enlighet med förslaget, om en översyn av anställningsprocessens alla steg. Beslutet syftar också till att minska behovet av tidsbegränsade läraranställningar under rekrytering.

---

<sup>44</sup> Utredning om tidsbegränsade anställningar vid Stockholms universitet (Dnr SU FV-1.9-2813-13).

<sup>45</sup> Tidsbegränsade anställningar vid Stockholms universitet (Dnr SU FV 1.9-2813-13).

## 6.4 En attraktiv meriteringsanställning – utredningens förslag och överväganden

### Utgångspunkter

Utredningen ska lämna förslag till trygga villkor och attraktiva karriärvägar som syftar till att säkra återväxten av framstående unga forskare i högskolan.

Utredningens historiska genomgång i kapitel 5 visar att Sverige i princip aldrig har haft en sammanhållen karriärstruktur. Utredningens kartläggning av den nuvarande meriteringsanställningen i avsnitt 6.3 visar att det i dag finns flera olika sätt att använda meriteringsanställningen i Sverige. Även om det finns goda exempel vid olika lärosäten blir bilden splittrad på nationell nivå. Den otydlighet som utmärker dagens karriärsystem är enligt utredningen negativ för mobilitet, jämställdhet, internationell attraktivitet och inte minst för återväxten av framstående unga forskare. I den kunskapsintensiva verksamhet som bedrivs vid lärosätena utgör rekryteringar de viktigaste strategiska besluten. För att universitet och högskolor ska utgöra attraktiva arbetsplatser måste personalpolitiken präglas av långsiktighet, transparens och förutsägbarhet. Utredningen föreslår mot denna bakgrund införandet av en enhetlig meriteringsanställning, benämnd biträdande lektor, som ska ge rätt till befordran till en anställning tillsvidare som lektor och därigenom utgöra hörnstenen i ett svenskt tenure track-system.

### 6.4.1 Finansiering av och dimensionering för meriteringsanställningar

Meriteringsanställningar kan i dag finansieras med anslagsmedel och/eller externa forskningsmedel som den anställde ofta förväntas söka själv. Framgång med att attrahera externa forskningsanslag kan även utgöra ett av bedömningskriterierna vid en senare prövning för befordran. Eftersom syftet med meriteringsanställningar till större delen är forskningsmässig meritering finansieras anställningen följaktligen av lärosätens anslag för forskning i större utsträckning än anslagen för utbildning.

Anslagen för forskning har under den senaste tioårsperioden ökat starkt.<sup>46</sup> Andelen s.k. forskare<sup>47</sup> har under samma period vuxit kraftigt medan andelen meriteringsanställningar är i stort sett oförändrad.<sup>48</sup> Vad vi kan se är att de stora lärosätena<sup>49</sup> har valt att prioritera anställning som forskare, framför t.ex. meriteringsanställningar. Kanske något spekulativt kan det antas att när forskningsresurserna vuxit snabbt har man valt att satsa dem på anställningar som forskare och postdoktor för vilka rekryteringsprocesserna är enklare och snabbara och där lärosätena inte binder sig för lång tid framåt.

De ekonomiska förutsättningarna för att använda meriteringsanställningar skiljer sig åt beroende på lärosätenas storlek och mer specifikt beträffande storleken på lärosätenas forskningsresurser. Vissa av de mindre och medelstora lärosätena har relativt begränsade forskningsmedel och det är tveksamt om dessa lärosäten kan garantera en så stor andel forskning som en meriteringsanställning förutsätter. Det är även tveksamt om de kan prioritera inrättande av biträdande lektorer framför att finansiera befintlig personals forskningstid. Till bilden hör även att dessa lärosäten ofta vill erbjuda behöriga lärare en tillsvidareanställning direkt, bl.a. p.g.a. konkurrensen om lärare i förhållande till de större lärosätena. Dessa lärosäten har även ett stort undervisningsuppdrag vilket innebär ett större behov av lektorer. Vid tre av fyra konstnärliga högskolor används inte meriteringsanställningen alls, vilket till stora delar beror på att konstnärlig forskning är en relativt ny företeelse och att ingen av de konstnärliga högskolorna i dag har rätt att utfärda konstnärliga examina på forskarnivå.<sup>50</sup>

Eftersom all undervisning ska vila på vetenskaplig grund finns det paradoxalt nog samtidigt starka strategiska skäl för just dessa lärosäten att försöka rekrytera forskningsmässigt lovande unga per-

---

<sup>46</sup> Se Universitetskanslersämbetets årsrapporter respektive SCB:s Statistiska meddelanden.

<sup>47</sup> Med forskare avses i kategorin annan forskande och undervisande personal med doktors-examen.

<sup>48</sup> Antalet anställda på meriteringsanställning har legat på en nivå omkring 1 000 stycken under de senaste femton åren, dvs. oberoende av anslagsökningar och oberoende av att meriteringsanställningar inte var möjliga under 2011, se avsnitt 6.3.1.

<sup>49</sup> Vid högskolor och nya universitet är andelen annan forskande och undervisande personal låg.

<sup>50</sup> Sedan konstnärlig examen på forskarnivå infördes 2010 har Göteborgs universitet, Lunds universitet och Högskolan i Borås (inom textil och mode) fått tillstånd att utfärda sådana examina.

soner genom att erbjuda goda forsknings- och meriteringsmöjligheter tidigt i karriären.

Även från större lärosäten kan det finnas en tvekan att binda upp basanslagen till meriteringsanställningar eftersom en stor del av befintliga forskningsresurser består av externa forskningsmedel. Det senare argumentet accentueras vid starkt decentraliserade lärosäten<sup>51</sup> där finansieringen av en meriteringsanställning kan te sig stor för en institution eller fakultet även om lärosätets forskningsresurser samlat är mycket stora. Utredningen menar att det i dessa fall finns anledning för lärosätet att diskutera hur man bäst samordnar och optimerar resurserna. Rekrytering bör ses som en strategisk och långsiktig uppgift för lärosätet.

Vidare skiljer sig användningen av meriteringsanställningarna mellan ämnesområdena. Meriteringsanställningar är betydligt vanligare inom teknik, naturvetenskap respektive medicin i jämförelse med humaniora och samhällsvetenskap.<sup>52</sup> Samtidigt är det uppenbart att unga forskare vid universitet och högskolor oavsett lärosäte och ämne måste få förutsättningar att meritera sig för att kunna konkurrera om högre läraranställningar tillsvidare såsom lektor och professor.

Allt fler lärosäten har under senare tid fattat beslut om att garantera finansieringen av sina läraranställningar fullt ut, i syfte att öka attraktiviteten vid rekryteringar.<sup>53</sup> Chalmers tekniska högskola, Stockholms universitet och Umeå universitet är några lärosäten som fattat sådana strategiska beslut vilket innebär att läraren inte måste ha med sig eller använda eventuellt tilldelade externa medel för att finansiera sin lön.<sup>54</sup> Besluten har bl.a. motiverats av ökad attraktivitet men även av trygghetsskäl för läraren och långsiktighet för lärosätet. Samtidigt är man medveten om att dessa beslut kan innebära att antalet anställda minskar på lärosätet.

En annan fråga rör dimensioneringen av antalet anställda om meriteringsanställningar skulle leda till tillsvidareanställning i stor omfattning. Om antalet meriteringsanställningar överstiger pensions-

---

<sup>51</sup> SOU 2015:92 Utvecklad ledning av universitet och högskolor, s. 23. Enligt Ledningsutredningen särskiljer sig Uppsala universitet, Lunds universitet, Göteborgs universitet och Stockholms universitet med starkt decentraliserade organisationer.

<sup>52</sup> Karriärstruktur och karriärvägar i högskolan, s. 4. Vetenskapsrådet.

<sup>53</sup> SOU 2015:92. Utvecklad ledning av universitet och högskolor, s. 241.

<sup>54</sup> Se utredningens goda exempel, avsnitt 6.3.3.

avgångarna skulle det kunna leda till att inga tillsvidareanställningar kan annonseras ut. I detta scenario kommer lärosätena att avstå från att utlysa meriteringsanställningar eftersom de inte långsiktigt har resurser för ytterligare tillsvidareanställningar. Argumentationen stämmer så till vida att kravet på långsiktig och strategisk personalplanering kommer att öka liksom också vikten av att göra omsorgsfulla och lyckade rekryteringar redan när meriteringsanställningar tillsätts, dvs. tidigare i forskarnas karriär.<sup>55</sup> Det motsatta scenariot, att få eller inga meriteringsanställningar leder till tillsvidareanställning, kan anses ha fördelen att lärosätena får ett större urval samt att forskarna efter meriteringsanställningen kan bedömas i konkurrens utifrån visad självständighet och potential. Frågan som då inställer sig är om ytterligare år av osäkra anställningsförhållanden är rimligt för den enskilde och i förlängningen därför kan leda till hämmad återväxt av framstående unga forskare.

Utredningen anser att en noggrant förberedd, bred och omsorgsfullt genomförd rekrytering av unga forskare för meriteringsanställning i och för sig kommer att leda till tillsvidareanställning av de flesta. Utredningen anser dock inte att en meriteringsanställning per automatik ska leda till tillsvidareanställning. Anställningen ska föregås av en prövning om den meriteringsanställda uppnått på förhand uppställda krav. Genom förutsägbarhet och transparens finns bättre förutsättningar att göra lärar- och forskarkarriären attraktiv.

Sammanfattningsvis finns ökade möjligheter och incitament för större forskningstunga lärosäten att inrätta meriteringsanställningar än vad det gör för mindre lärosäten med tyngdpunkt i undervisning. Detta visar sig också i praktiken genom att de nya universitetet och högskolorna har en lägre andel meriteringsanställningar i förhållande till de stora universitetet (se avsnitt 6.3.1). Vid dessa lärosäten är det vanligare att adjunkter eller lektorer anställs direkt, med undervisning som huvudsaklig uppgift.

---

<sup>55</sup> Även Befattningsutredningen gör en liknande bedömning, se betänkandet Karriär för kvalitet s. 231 f.



## 6.4.2 Meriteringsanställning i en nationellt erkänd karriärväg

Genom den s.k. autonomipropositionen avreglerades läraranställningarna med undantag för professor och lektor. En av utgångspunkterna för avregleringen av läraranställningarna var att ett aktivt, modernt och strategiskt arbetsgivaransvar inte ansågs låta sig regleras fram. De detaljerade bestämmelserna om läraranställningar som då fanns ansågs inte vara anpassade till de skilda förutsättningar och behov som finns vid olika universitet och högskolor. En avreglerad anställningsstruktur skulle ge förutsättningar för ökad flexibilitet och att lärosätena skulle kunna finna lösningar som passar deras specifika behov.<sup>56</sup>

Mot detta synsätt kan anföras att en fragmentiserad karriärstruktur skapar en otydlighet om vad som gäller i Sverige för utländska forskare som överväger att söka sig hit. Även för unga svenska forskare anses den oklara bilden vara negativ såväl ur attraktivitets- som mobilitetssynpunkt. Sveriges unga akademi och National junior faculty har påtalat för utredningen att avsaknaden av en tydlig karriärstruktur för unga forskare i Sverige i dag utgör ett allvarligt hot mot återväxten av framstående unga forskare.

Som utredningen beskriver i kapitel 7 finns i dag olika vägar för en ung disputerad forskare att meritera sig för en tillsvidareanställning. Det rör sig om olika visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen, anställning som postdoktor enligt kollektivavtal samt meriteringsanställning enligt högskoleförordningen. Eftersom meriteringsanställningen dessutom tillämpas på olika sätt av lärosätena är det i dag inte möjligt att tala om *ett* svenskt tenure track-system.

Hörnstenen i ett svenskt tenure track-system bör enligt utredningens mening vara en anställning som biträdande lektor med rätt till befordran till en tillsvidareanställning som lektor. Utredningens förslag om införandet av biträdande lektor presenteras i det följande.

---

<sup>56</sup> Prop. 2009/10:149. En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor.

### 6.4.3 En ny anställning som biträdande lektor införs

**Forskarkarriärutredningens förslag:** En tidsbegränsad anställning som biträdande lektor om lägst fyra och högst sex år införs. Syftet med anställningen är att den biträdande lektorn ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla behörighetskraven för en anställning som lektor. Biträdande lektor ska ersätta nuvarande reglering om anställning för meritering i högskoleförordningen.

Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorexamen eller har uppnått motsvarande kompetens högst fem år före ansökningstidens utgång. Även den som har avlagt examen tidigare bör komma i fråga om det finns särskilda skäl, såsom t.ex. sjukfrånvaro eller föräldraledighet.

En biträdande lektor ska efter ansökan befordras till en anställning som lektor om den biträdande lektorn har behörighet för en sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de bedömningsgrunder som lärosätet i samband med rekryteringen har ställt upp för anställningen. Vid en sådan befordran övergår anställningen som biträdande lektor i en anställning tillsvidare.

Ett beslut om att avslå en ansökan om befordran får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan.

Anställning som biträdande lektor ska föregås av utlysning nationellt och, om inte särskilda skäl talar emot, även internationellt. Externa bedömare ska medverka i rekryteringsprocessen. Mobilitet bör vara meriterande vid anställning som biträdande lektor. Syftet är att attrahera de bäst kvalificerade kandidaterna samt att främja mobilitet och jämställdhet.

### Behov av en förändrad meriteringsanställning

Utredningen har tidigare visat att det finns skillnader i hur karriärstrukturen ser ut och hur meriteringsanställningen tillämpas vid svenska universitet och högskolor (kapitel 5 och avsnitt 6.3.2). Vidare har vi även genom den statistik om personalens anställningshistorik som redovisas i kapitel 7 sett att avsaknaden av tydliga karriärstruk-

turer i Sverige är problematisk. En förutsättning för att en fortsatt akademisk karriär ska bli ett mer attraktivt val för unga forskartalanger är, enligt vår uppfattning, att karriärstrukturen för lärare tydliggörs genom att användningen av meriteringsanställningen blir mer likartad i vissa grundläggande avseenden. En mer likartad struktur skulle samtidigt ge ökade möjligheter till mobilitet mellan lärosäten. Enbart en förändrad meriteringsanställning löser dock inte dessa problem men kan bidra till att förhållandena förbättras. En genomlysning av statliga universitet och högskolors karriärstruktur och eventuellt alternativa karriärvägar, utan återvändsgränder, vore därför eftersträvarvärt.

### Elitspår eller huvudväg?

Rekryterings- och anställningsfrågor måste hanteras strategiskt utifrån lärosätenas skilda verksamheter och behov. Som nämnts ovan skiljer sig förutsättningarna för att använda meriteringsanställningar avsevärt åt mellan Sveriges lärosäten. Det är i dag framför allt de elva största universiteten som står för den stora andelen (92 procent) meriteringsanställningar. Basanslag för forskning och förmågan att attrahera externa medel är faktorer som bidrar till en hög andel meriteringsanställningar. Högskolorna och de nya universiteten använder inte meriteringsanställningar i samma utsträckning som de elva största universiteten gör (se avsnitt 6.3.1).

Ett motiv till att använda meriteringsanställning som biträdande lektor som efter ansökan ger rätt till befordran är att attrahera lovande forskarbegåvningar till lärosätena. Detta kan göras genom att till anställningen koppla goda villkor i form av en hög andel forskning i anställningen samt andra kringresurser såsom resurser att rekrytera doktorander, resurser till forskningsinfrastruktur och mentorsstöd. En sådan ordning är också framträdande internationellt där meriteringsanställningen ofta framställs som ett ”elitspår” som ligger vid sidan av den normala rekryteringen av lärare.<sup>57</sup> Vid dessa lärosäten finns till synes inga större skillnader mellan olika ämnesområden. Eftersom svenska lärosäten arbetar på en global arena måste dessa

---

<sup>57</sup> Se bilaga 4, Unga forskares karriärvägar. Meriteringsanställningar, jämställdhet, forskarmobilitet och forskningsfinansiering. Tillväxtanalys.

även kunna konkurrera om unga forskartalanger internationellt. Det är därför en fördel om det finns en igenkänningsbar anställningsform anpassad just för detta syfte. Att knyta till sig forskartalanger tidigt i karriären kan därtill vara strategiskt viktigt och förhållandevis ekonomiskt fördelaktigt i jämförelse med att rekrytera nationellt och internationellt redan framstående etablerade forskare.

Utredningen gör emellertid även bedömningen att anställningen som biträdande lektor bör kunna användas bredare än som ett renodlat elitspår. Utredningen föreslår i avsnitt 6.4.4 att det ska finnas nationella mål för meriteringsanställningar i syfte att antalet sådana anställningar ska öka. Genom att karriärvägen blir tydlig och omfattar fler kommer sannolikt också fler att välja den akademiska karriären. Under utredningens arbete har flera framhållit att de osäkra och otydliga karriärvägarna leder till att många begåvningar i stället väljer en annan karriär utanför högskolan.<sup>58</sup> Det behöver i och för sig inte vara fel, men skälen till valen – mindre attraktivitet – måste ses som bekymmersamma.

Avslutningsvis bör framhållas att en meriteringsanställning som biträdande lektor inte enbart handlar om att meritera sig för en framtida karriär som forskare utan som lärare. Den anställde bör därför ges möjlighet att även meritera sig pedagogiskt.

### **Biträdande lektor – benämning och syfte**

Utredningen föreslår att en förändrad meriteringsanställning i högskoleförordningen benämns biträdande lektor. I dag benämns meriteringsanställningen olika vid olika lärosäten. Biträdande lektor är dock den benämning som används av flera lärosäten i dag när en meriteringsanställning ger rätt till ansökan för befordran till en högre läraranställning. Vårt förslag överensstämmer dessutom i stort med den tidigare regleringen av biträdande lektor som fanns mellan 2001 och 2011. Utredningen rekommenderar även en gemensam engelsk benämning för biträdande lektor eftersom anställningarna i normalfallet bör utlysas internationellt och att en gemensam engelsk benämning kan främja internationell rekrytering. Assistant professor

---

<sup>58</sup> Kungl. Vetenskapsakademien och Sveriges unga akademi.

är den benämning som används för motsvarande anställning vid utländska lärosäten.<sup>59</sup>

Ett syfte med en anställning som biträdande lektor ska vara att ge nydisputerade forskare möjlighet att meritera sig för en högre läraranställning som lektor. Tanken är att en biträdande lektor ska få tid att utveckla sin självständighet som forskare och lärare. Det kan t.ex. handla om att en biträdande lektor själv ska kunna leda forskningsprojekt och forskargrupper. Framför allt inom medicin, naturvetenskap och teknik är denna meritering viktig eftersom forskningen där ofta sker i grupp där doktoranders och postdoktorers roller i forskarlagen inte alltid medger en sådan högre grad av självständighet. Inom humaniora och samhällsvetenskap bedrivs forskningen mer sällan i forskarlag vilket innebär större möjligheter att visa och utveckla sin självständighet tidigare i karriären. Detta utesluter dock inte behovet av meriteringsanställningar även om behovet inte är lika påtagligt.

Utredningen föreslår att det i högskoleförordningen förtydligas att syftet även är att den biträdande lektorn ska ges möjlighet att meritera sig pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor. Det är en naturlig följd av att en biträdande lektor föreslås ha rätt att ansöka om befordran för en anställning som lektor som gäller tillsvdare. Av högskolelagen framgår att professorer och lektorer ska anställas för utbildning och forskning. För att anställas som lektor ställs krav på bl.a. pedagogisk skicklighet för att vara behörig. Utbildning och forskning är lika viktiga delar av högskolans verksamhet och arbetsuppgifterna i alla läraranställningar innehåller såväl utbildnings- som forskningsmoment. Tyngdpunkten bör dock, precis som i dag, ligga på den vetenskapliga meriteringen så att en biträdande lektor får möjlighet att utvecklas till en mer självständig och etablerad forskare.

Utredningen föreslår alltså att syftet med en anställning som biträdande lektor är att meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven för en lektorsanställning.

---

<sup>59</sup> T.ex. Stanford University, Technische Universität München och ETH Zurich.

## En mer flexibel tid för meritering

Utredningen har i uppdrag att analysera om meriteringsanställningens nuvarande längd är väl anpassad för att uppnå syftet med anställningen. Som framgår ovan är syftet med anställning som biträdande lektor att den biträdande lektorn ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en lektorsanställning. Enligt nuvarande bestämmelser är meriteringsanställningen längst fyra år. Utredningen anser att en tid om fyra år normalt är tillräcklig för att uppnå behörighetskraven för en lektorsanställning, särskilt med hänsyn till att forskarens potential och progression kan bedömas mot bakgrund av dennes avhandling och arbete efter disputation som t.ex. postdoktor. En anställning som biträdande lektor om högst fyra år är även rimlig när det gäller mindre och medelstora lärosätens förutsättningar att binda upp forskningsmedel.

Vid en internationell jämförelse ligger dock tiden för en motsvarande meriteringsanställning som assistant professor normalt på mellan fem till sex år.<sup>60</sup> Särskilt från företrädare för medicin, naturvetenskap och teknik anförs att en tidsbegränsad anställning om fyra år inte är tillräcklig. Argumenten är att den biträdande lektorn bör ha tillräcklig tid för att etablera en självständig verksamhet och att våga välja djärv forskning med möjlighet till forskningsgenombrott i stället för att välja enklare kortsiktiga projekt som ger säker utdelning i form av snabba publikationer. Sådana argument har anförts av bl.a. National junior faculty och Sveriges unga akademi.<sup>61</sup> Vidare bör tid finnas för att kunna bedöma hur den biträdande lektorn har lyckats handleda en doktorand (även om det inte är doktorandens resultat utan handledningen som ska bedömas) samt lyckats attrahera externa forskningsanslag. En förlängd anställningstid motsvarande sex år kan ge bättre och lugnare förutsättningar för unga att lyckas. En kortare tid kan också vara till nackdel för unga kvin-

---

<sup>60</sup> Se bilaga 4, Unga forskares karriärvägar. Meriteringsanställningar, jämställdhet, forskarmobilitet och forskningsfinansiering. Tillväxtanalys.

<sup>61</sup> Sveriges unga akademis förslag till Karriärsystem för svenska lärosäten. Underlag till Forskarkarriärutredningen från National Junior faculty (Dnr U2015:05/2015/6).

nor och män eftersom en meriteringsanställning i många fall sammanfaller med familjebildning.<sup>62</sup>

Utredningen menar att det i många fall är möjligt att bedöma en biträdande lektors potential efter fyra år mot bakgrunden av vederbörandes tidigare meriter såsom avhandling och postdoktorsanställning samt ofta ytterligare tidsbegränsade anställningar. Då det emellertid ska finnas rätt att ansöka om befordran mot förutbestämda kriterier som forskaren normalt ska kunna uppnå minskar nackdelarna med en längre tidsbegränsad anställning. Vi anser därför att anställningen som biträdande lektor ska kunna variera från fyra år till som längst sex år, beroende på t.ex. ämnesområde och lärosätens olika förutsättningar. Längden på anställningen ska anges vid utlysningen av anställningen.

Det är vidare viktigt att de arbetsuppgifter som ges till en biträdande lektor också ger reella förutsättningar för att under anställningstiden nå upp till de behörighetskrav som ställs för en anställning som lektor vilken den biträdande lektorn har rätt att befordras till.<sup>63</sup>

Motsvarande reglering som finns i dag när det gäller förlängd tid för frånvaro p.g.a. exempelvis sjukdom eller föräldraledighet, om högst två år, ska självklart även finnas för en biträdande lektor. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst sex till åtta år, beroende på om den tid som bestämts för anställningen är fyra, fem eller sex år.

### **Tiden mellan doktorsexamen och anställning som biträdande lektor kortas**

I dag gäller att den främst ska komma i fråga för en meriteringsanställning som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst sju år före ansökningstidens utgång. I tidigare regleringar av motsvarande meriteringsanställningar (forskarassistent och biträdande lektor) har tiden efter doktorsexamen och ansökningstidens utgång varierat från tre år till fem år. Ofta har en sökande till meriteringsanställning haft en anställning som postdoktor och det förekommer att den sökande också har en internationell postdoktorsperiod. Samtidigt kan det svenska karriärsystemet sägas

<sup>62</sup> Synpunkter från utredningens seminarium den 7 oktober 2015.

<sup>63</sup> Se Högskolan i Skövdes anställningsordning.

innehålla ett ”glapp” mellan den kollektivavtalsreglerade anställningen som postdoktor<sup>64</sup> (som är en tidsbegränsad anställning omfattande två år) och meriteringsanställningen. Detta glapp fylls i stället med olika visstidsanställningar med olika syfte och innehåll. Frågan är därför hur lång tid för meritering som är rimlig mellan doktorsexamen och biträdande lektor.

Det argument som anförts i tidigare reformer för att tiden inte ska vara för lång är att nyblivna doktorer inte ska stanna kvar i högskolan på tidsbegränsade anställningar alltför länge. Några anser däremot att det är viktigt att sjuårsgränsen behålls.<sup>65</sup> En sänkt gräns kan, enligt dessa, få som konsekvens att fönstret av kvalificerade kandidater blir för litet.<sup>66</sup> Utredningen har trots detta argument kommit till slutsatsen att fördelarna med att tiden innan en sådan anställning inte blir för lång överväger när det gäller anställningens betydelse för personer i början av karriären. En sökande ska inte behöva vara professorskompetent för att anställas som biträdande lektor – det motverkar grundintentionen. En anställning som biträdande lektor syftar till att vara ett steg i en akademisk karriär efter doktorsexamen och innan en tillsvidareanställning som lektor. Mot den bakgrunden anser utredningen att en tid om fem år innan en anställning som biträdande lektor är fullt tillräcklig. En tid på fem år ger bl.a. möjlighet till en anställning som postdoktor och även utrymme för ytterligare meritering. Utredningen föreslår alltså att tiden mellan doktorsexamen och en meriteringsanställning kortas till fem år i jämförelse med dagens sju år. Även den som har avlagt examen tidigare bör komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses t.ex. frånvaro p.g.a. sjukdom eller föräldraledighet. Ur bl.a. ett jämställdhetsperspektiv är det viktigt att eventuell föräldraledighet inte utgör ett hinder vid anställning.

Utredningen har i sina överväganden för att korta anställningstiden före anställning som biträdande lektor även vägt in den sammanlagda tiden för en akademisk karriär innan en sökande kan prövas för befordran till en tillsvidareanställning som lektor. Nyutexaminerade doktorers medianålder var 34 år 2014. Vårt förslag innebär mot den bakgrunden att en meriteringsanställd kommer att vara cirka

---

<sup>64</sup> Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor.

<sup>65</sup> Stockholms universitets svar på utredningens inbjudan att komma in med goda exempel (Dnr U2015:05/2015/5).

<sup>66</sup> Ibid.



45 år vid prövning för befordran till tillsvidareanställning som lektor.<sup>67</sup> Frånvaro på grund av t.ex. föräldraledighet eller sjukdom har inte räknats in. Medianåldern för doktorsexamen skiljer sig emellertid åt mellan olika ämnesområden och det är viktigt att peka på att 40 procent av de nytexaminerade doktorerna anställs som lektorer redan under de första åren efter doktorsexamen (särskilt inom samhällsvetenskap, humaniora och teknikvetenskap).<sup>68</sup>

För att öka attraktiviteten för en akademisk karriär behöver det dock vara tydligt vilka olika vägar som finns. Vi tror att en tydligare karriärstruktur i kombination med tydliga avstämningssperioder där forskarens och lärarens framsteg bedöms ökar attraktiviteten för en akademisk karriär. Utredningen har endast i uppdrag att lämna förslag när det gäller hur meriteringsanställningen kan göra forskarkarriären mer attraktiv. Vi har alltså inte i uppdrag att föreslå en ny anställningsstruktur. Utöver vad som regleras i högskoleförordningen bestämmer universitet och högskolor själva hur anställningsstrukturen ska se ut.

## Befordran till en anställning som lektor

I dag finns ingen reglering i högskoleförordningen om rätt att efter ansökan befordras till en högre läraranställning som gäller tillsvidare efter fullgjord meriteringsanställning. I budgetpropositionen för 2014 betonade dock regeringen att avsikten med den återreglerade meriteringsanställningen var att respektive lärosäte efter en meriteringsanställning skulle pröva förutsättningarna för en tillsvidareanställning.<sup>69</sup> Utredningens uppfattning är att en anställning som innebär att den anställde har rätt att ansöka om befordran till en lektorsanställning gör anställningen mer attraktiv både inom Sverige och i ett internationellt perspektiv. Kungl. Tekniska högskolans uppföljning av sin karriärväg där biträdande lektor utgör det första steget i ett s.k. tenure track visar att tydligare villkor och en strukturerad karriärutveckling även är positivt för jämställdheten. Vi tror även att förutsättningarna för mobilitet ökar om anställningen behandlas

---

<sup>67</sup> Fem år före anställning som biträdande lektor plus fyra-sex års anställning som biträdande lektor.

<sup>68</sup> Karriärstruktur och karriärvägar i högskolan, s. 20. Vetenskapsrådet.

<sup>69</sup> Budgetpropositionen för 2014.

mer enhetligt och i vart fall är jämförbar inom Sverige. I dag har över 60 procent som anställts på en meriteringsanställning disputerat vid samma lärosäte.<sup>70</sup> Motsvarande siffra var 80 procent år 2000.<sup>71</sup> Under de senaste femton åren har således mobiliteten ökat även om ytterligare mobilitetsfrämjande åtgärder behövs. Utredningen föreslår således att en biträdande lektor efter ansökan har rätt att befordras till en anställning som lektor om den biträdande lektorn har behörighet för en sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid prövning enligt de bedömningsgrunder som lärosätet ställt upp för anställningen. Vid en befordran ska anställningen som biträdande lektor övergå i en tillsvidareanställning som lektor.

Redan vid rekrytering och anställning av en biträdande lektor ska det framgå vad som krävs för att befordras till en tillsvidareanställning som lektor. Flera lärosäten använder sig av fastställda utvecklingsplaner och halvtidsutvärderingar där den biträdande lektorn kontinuerligt får återkoppling om eventuella utvecklingsområden och tillkortakommanden för att uppnå kraven för att befordras till en tillsvidareanställning. Vid sådana avstämningar bör vidare kommuniceras om en biträdande lektor har förutsättningar att prövas för befordran tidigare än planerat, förutsatt att den biträdande lektorn så önskar. En sådan möjlighet finns i dag vid Handelshögskolan i Stockholm. Det bör dock vara upp till respektive lärosäte att reglera hur många gånger en anställd får ansöka om befordran. Uppsala universitet och Lunds universitet har t.ex. reglerat att en biträdande lektor endast kan ansöka om befordran en gång. Precis som utredningen tidigare har anfört är det viktigt att de arbetsuppgifter som ges till en biträdande lektor också ger reella förutsättningar att under anställningstiden nå upp till de krav som ställs för lektorsanställningen.

Om en biträdande lektor får avslag på sin ansökan för befordran, menar utredningen, att det är respektive lärosätes ansvar att erbjuda karriärvägledning återstående tid av anställningen i syfte att den anställde ska ges möjlighet att avsluta sin anställning och beredas möjlighet att fortsätta en karriär utanför högskolan. Samtliga lärosäten avsätter medel enligt det centrala avtalet "Avtal om lokala om-

---

<sup>70</sup> Rekrytering av forskare och lärare med doktorsexamen vid svenska lärosäten, s. 6. Vetenskapsrådet 2016.

<sup>71</sup> Se prop. 2000/01:3. Forskning och förnyelse, s. 179.

ställningsmedel” som utifrån lokala överenskommelser ska användas till proaktiva insatser när medarbetare (oavsett anställningsform) har behov av omställning. Det förväntas att lärosätena tar ett eget ansvar och gör insatser för de medarbetare som är tidsbegränsat anställda.

Ett beslut att avslå en ansökan om befordran får, enligt utredningens förslag, överklagas till Överklagandenämnden för högskolan.

## Öppna utlysningar

Öppna och transparenta utlysningar av anställningar i högskolan är av avgörande betydelse för att rekrytera de främsta personerna till olika läroanställningar. Av anställningsförordningens (1994:373) bestämmelser framgår att det finns en skyldighet för universitet och högskolor (myndigheter) att informera om lediga anställningar om inte särskilda skäl talar emot. Särskilda skäl har enligt förarbetena ansetts föreligga då en arbetstagare omplaceras<sup>72</sup> eller för personer med företrädesrätt till återanställning.

För universitet och högskolor är det en allmänt vedertagen praxis att lediga läroanställningar utlyses. Hur utlysningarna går till regleras i lärosätenas anställningsordningar. Flertalet lärosäten reglerar i sina anställningsordningar att alla anställningar ska annonseras nationellt och flera reglerar även att anställningarna så långt möjligt även ska utlysas internationellt. Trots detta har svenska lärosäten i ett internationellt perspektiv en hög grad av rekryteringar från det egna lärosätet. När det gäller meriteringsanställningar har, som nämnts, exempelvis 60 procent av de anställda disputerat vid samma lärosäte.<sup>73</sup> Den s.k. Ledningsutredningen har kartlagt och analyserat rekryteringsprocesserna vid universitet och högskolor, bl.a. när det gäller hur rekryteringsfrågor hanteras strategiskt. Enligt Ledningsutredningen är utformningen och utlysningarna vid svenska universitet och högskolor relativt ofta anpassade för att någon intern kandidat ska kunna anställas.<sup>74</sup> Sådana ”skonummerutlysningar” främjar enligt utredningens mening varken kvalitet, attraktivitet eller jämställdhet. I syfte att attrahera de bästa såväl svenska som utländska sökanden

---

<sup>72</sup> Enligt 7 § 2 st lagen (1980:82) om anställningsskydd.

<sup>73</sup> Rekrytering av forskare och lärare med doktorsexamen vid svenska lärosäten, s. 6. Vetenskapsrådet 2016.

<sup>74</sup> SOU 2015:92. Utvecklad ledning vid universitet och högskolor, s. 236.

till en anställning som biträdande lektor anser vi att huvudregeln bör vara att lediga anställningar som biträdande lektor bör utlysas nationellt men även internationellt om inte särskilda skäl talar emot. En sådan ordning ökar konkurrensen om anställningarna och ger förutsättningar för jämställdhet samt en ökad mobilitet mellan lärosäten men även från andra samhällssektorer. Utredningen föreslår dock ingen ytterligare reglering i frågan, dvs. anställningsförordningen gäller, utan vi anser att lärosätena själva är bäst lämpade att genom sina anställningsordningar reglera hur detta i praktiken ska gå till.

### Externa bedömare

Utredningen anser att vid sakkunniggranskning inför anställning av biträdande lektor bör externa bedömare medverka. De sakkunniga bör alltså inte endast bestå av lärare vid det egna lärosätet utan en stor andel bör hämtas från andra lärosäten i landet och internationellt. Den internationella utblick som finns i bilaga 4 visar att externa bedömare varit en framgångsfaktor vid rekryteringarna till motsvarande meriteringsanställningar vid samtliga utländska universitet i undersökningen. Externa bedömare motverkar rekrytering vid det egna lärosätet och främjar därför kvalitet såväl som mobilitet och jämställdhet. Vidare har olika utredningar och praxis visat att jämställdheten främjas om bedömarna består av såväl kvinnor som män.

### Mobilitet som merit

Utredningen har enligt direktiven till uppgift att bl.a. bedöma behovet av åtgärder för ökad mobilitet. Detta görs huvudsakligen i kapitel 8. Redan i detta kapitel vill vi dock peka på vikten av att mobilitet beaktas och ges meritvärde vid anställning av en biträdande lektor. De flesta är ense om att erfarenheter från andra lärosäten berikar forskningen och bidrar till mer dynamiska och pluralistiska forskningsmiljöer. Trots denna insikt ligger Sverige, som tidigare nämnts, högt när det gäller rekrytering från det egna lärosätet.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> Se vidare kapitel 8 samt SOU 2015:92, Utvecklad ledning av universitet och högskolor, s. 241.

I dag framgår det i och för sig av anställningsordningar vid några lärosäten att vistelse vid andra lärosäten ska anses meriterande.<sup>76</sup> Vid vissa lärosäten t.ex. Karolinska institutet anses det också som naturligt att unga disputerade forskare ska söka en postdoktorsanställning vid utländska lärosäten. I Tillväxtanalys rapport framgår att det vid tillsättningen av meriteringsanställningar vid utländska lärosäten t.o.m. ofta uppställs som krav att sökanden inte får vara anställd vid det egna lärosätet.<sup>77</sup> Särskilt bör tekniska högskolan i Lausanne (EPFL) lyftas fram där kravet på att sökandena inte får vara anställd vid det egna lärosätet kombineras med öppna internationella utlysningar och att externa bedömare deltar i rekryteringsprocessen.<sup>78</sup> Till meriteringsanställningarna kopplas även betydande resurser vilket gör dem mycket attraktiva. EPFL:s satsning på meriteringsanställningar har varit mycket lyckad och är en förklaring till att lärosätet har klättrat snabbt på rankinglistorna. Schweiz är överlag ett av de länder i världen som har störst andel utländska forskare i landet och inhemska forskare i andra länder.

I Sverige är det inte möjligt att uppställa mobilitet som ett absolut krav för anställning, med hänsyn till regeringsformens krav på förtjänst och skicklighet,<sup>79</sup> men det finns all anledning att ge mobilitet ett högt meritvärde. Kopplat till breda internationella utlysningar och tydliga transparenta krav ökar möjligheten för svenska lärosäten att konkurrera om forskartalanger internationellt. Mobilitet är även viktigt mellan lärosätena inom landet. Sveriges unga akademi har framhållit att dagens fragmentiserade karriärsystem är ett hinder för mobilitet. Utredningens uppfattning är att den föreslagna nya anställningen som biträdande lektor kommer att bidra till ökad rörlighet mellan lärosätena.

---

<sup>76</sup> Exempelvis Kungl. Tekniska högskolans och Sveriges lantbruksuniversitets anställningsordningar.

<sup>77</sup> Se bilaga 4.

<sup>78</sup> EPFL:s krav att sökanden måste komma utanför lärosätet innebär dock inte att sökandena aldrig får ha varit anställd där, tvärtom så anställer man gärna unga schweiziska forskare som har meriterat sig utomlands.

<sup>79</sup> Se vidare kapitel 3.

## Genomförande

De föreslagna bestämmelserna om biträdande lektor föreslås träda i kraft fr.o.m. den 1 juli 2017. För lärare, vars anställningar ingåtts i enlighet med nu gällande bestämmelser om anställning för meritering, ska de äldre bestämmelserna tillämpas. Detsamma gäller vid förnyad anställning eller om rekryteringsförfarandet påbörjats innan den 1 juli 2017.

### 6.4.4 Nationella mål för ett ökat antal meriteringsanställningar

**Forskarkarriärutredningens förslag:** I syfte att öka antalet meriteringsanställningar (biträdande lektorer) bör regeringen sätta upp som mål att antalet sådana anställningar ska öka med 50 procent under 2017–2022.

Jämställdheten bland nya biträdande lektorer bör följas upp årligen både nationellt och på lärosätetsnivå. Ambitionen bör vara att andelen kvinnor minst motsvarar andelen kvinnor i rekryteringsunderlaget.

## Överväganden

Utredningen har i uppdrag att lämna förslag till åtgärder till hur meriteringsanställningarna kan öka. Sett över tid har antalet meriteringsanställningar legat på en konstant relativt låg nivå om omkring 1 000 anställningar. I dag är antalet 1 138 jämfört med 1 022 år 2001. Under samma period har den undervisande och forskande personalen ökat med totalt 37 procent. Antalet forskaranställningar<sup>80</sup> har ökat mycket under denna period, med 76 procent till 3 905 i dag (2014), och särskilt antalet postdoktorsanställningar, från ett litet fåtal 2001 till 1 899 i dag (2014).<sup>81</sup> Ökningen har varit som kraftigast i samband med att forskningsanslagen ökat efter beslut i riksdagen

<sup>80</sup> Kategorin annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen.

<sup>81</sup> Vid högskolorna och de nya universiteten är andelen annan undervisande och forskande personal med doktorsexamen och andelen postdoktorer mycket låga.

i enlighet med forskningspropositionerna 2008 och 2012.<sup>82</sup> Den stora ökningen av antalet forskaranställningar är problematisk av flera skäl. Ett kvalitetsskäl är att dessa anställningar inte föregås av samma rigorösa anställningsförfarande som vid läroanställningar. Ett annat skäl är att den långa och osäkra tiden innan en tillsvidareanställning gör att många överväger att lämna högskolan för att få tryggare anställningsförhållanden och bättre anställningsvillkor. Sammantaget finns alltså en risk att många kvalificerade personer väljer andra karriärer alternativt stannar kvar i otrygga anställningar.

Utredningen har när det gäller uppdraget att öka andelen meriteringsanställningar övervägt olika alternativ, bland annat att föreslå att mål sätts för varje lärosäte på liknande sätt som det i dag görs för att öka andelen kvinnor bland professorer. En sådan konstruktion är visserligen enkel att följa upp men har nackdelen att det kan vara svårt att bestämma vilket rekryteringsunderlag man ska utgå ifrån. Mot bakgrund av vår intention om att anställning som biträdande lektor ska användas bredare än som ett renodlat elitspår föreslår vi i stället att regeringen bör sätta upp ett nationellt mål att antalet biträdande lektorer under den närmaste femårsperioden ska öka med 50 procent, så att antalet meriteringsanställningar kommer upp på en nivå om 1 700 anställningar. Ökningen bör ske utifrån varje lärosätes framtida rekryteringsbehov med beaktande av t.ex. kommande pensioneringar och övriga naturliga avgångar. En prognos<sup>83</sup> för de samlade pensionsavgångarna bland den undervisande och forskande personalen de kommande åren är drygt 700 personer per år för 2016 och 2017. Därefter (fr.o.m. 2018) minskar pensionsavgångarna något till knappt 600 personer per år. Utredningens förslag om att öka antalet meriteringsanställningar med 50 procent innebär att omkring 340 biträdande lektorer kommer att prövas för en lektorsanställning varje år, med antagandet att prövningen sker efter ungefär fem år. Om man i stället antar att en prövning sker efter sex år blir det 280 prövningar per år. Några av de som prövas kommer inte att befordras till lektor eller avsluta anställningen av andra skäl vilket innebär att den totala rekryteringen genom biträdande lektorer kommer att vara mindre än 340 per år (respektive mindre än 280 per år).

---

<sup>82</sup> Prop. 2008/09:50, Ett lyft för forskning och innovation och prop. 2012/13:30, Forskning och innovation.

<sup>83</sup> PM Vetenskapsrådet 2015.

Detta utgör ungefär hälften av rekryteringsbehovet för att ersätta enbart pensionsavgångar.

Mot bakgrund av att antalet forskar- och postdoktoranställningar ökat kraftigt de senaste åren (2001–2014) samtidigt som antalet meriteringsanställningar minskat till nästan 2001 års nivå gör vi bedömningen att resurser också bör kunna omfördelas från forskaranställningar till biträdande lektorsanställningar.

Utredningen gör bedömningen att förslaget om en 50-procentig ökning av antalet meriteringsanställningar är fullt möjligt. Det krävs dock ett strategiskt planeringsarbete med rekryteringsfrågor vid universitet och högskolor för att målet ska nås. Ett sådant arbete har t.ex. initierats vid Uppsala universitet som har avsatt medel motsvarande 12 miljoner kronor i syfte att öka användningen av meriteringsanställningar vid lärosätet.<sup>84</sup>

Utvecklingen av antalet meriteringsanställningar bör följas upp varje år genom Universitetskanslersämbetets statistik. Utredningen anser att det är viktigt att årligen följa upp jämställdheten bland nya biträdande lektorer och lämnar därför ett sådant förslag. Ambitionen bör vara att andelen kvinnor minst ska motsvara andelen kvinnor i rekryteringsunderlaget.

Det nationella målet bör ses över vartannat år mot bakgrund av den nationella utvecklingen av lärosätenas rekryteringsbehov beroende på pensionsavgångar, rörlighet mellan högskolor, rörlighet mellan länder och sektorer, samt förändringar i högskolesektorns storlek.

## Genomförande

Förslaget om att regeringen bör sätta ett nationellt mål om att meriteringsanställningar (biträdande lektorer) ska öka med 50 procent föreslås börja gälla fr.o.m. 1 januari 2017. Förslaget är att det nationella målet ska gälla under en femårsperiod 2017–2022. Målen gäller även för den meriteringsanställning som finns enligt gällande bestämmelser i högskoleförordningen. För vissa lärosäten innebär det att målen gäller även för forskarassistenter.

---

<sup>84</sup> Satsning på meriteringstjänster, UFV 2015/1163.



### 6.4.5 Rekommendationer kapitel 6

- Att en långsiktig kompetens- och rekryteringsstrategi tas fram lärosätesvis för att kunna vara en attraktiv arbetsgivare.
- Att en genomlysning görs av universitet- och högskolors karriärstruktur, en genomlysning som också undersöker om behov finns av karriärvägar vid sidan av lärarkarriären.
- Att den föreslagna biträdande lektorsanställningen benämns assistant professor på engelska.
- Att avstämningar görs under meriteringsanställningen för att undersöka progression och eventuella behov av insatser.
- Att överlåta till respektive lärosäte att avgöra hur många gånger (utöver den första gången) en biträdande lektor har rätt att ansöka om befordran till en anställning som lektor.
- Att mobilitet ger meritvärde vid anställning som biträdande lektor.



## 7 Visstidsanställningar i högskolan

Detta kapitel inleds med en kort beskrivning av visstidsanställningar vid statliga universitet och högskolor. Därefter presenterar utredningen resultat och analys av utvecklingen av de tidsbegränsade anställningarna i högskolan och i vilken omfattning flera tidsbegränsade anställningar följer på varandra. Slutligen presenterar utredningen sina förslag till åtgärder om hur användningen av på varandra följande anställningar under lång tid kan motverkas. En modell för statistisk uppföljning av den undervisande och forskande personalens anställningar och anställningshistorik föreslås.

### 7.1 Allmänt om visstidsanställningar i högskolan

Andelen visstidsanställda vid statliga universitet och högskolor är påtagligt högre än för arbetsmarknaden i stort. Det är ingen ny företeelse utan har sin grund i att gällande bestämmelser i fråga om anställning som doktorand och läraranställningar vid statliga universitet och högskolor medger större möjligheter att anställa för viss tid. Skälen för denna särreglering är att karriärsystemet bygger på meritering och kontinuerlig utvärdering av lärarens eller forskarens arbete. Särskilda bestämmelser om tidsbegränsade anställningar som avviker från lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) har meddelats i fråga om anställning av lärare i högskolelagen (1992:1434), högskoleförordningen (1993:100), till vilken förordningen (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet hänvisar, och förordningen (2007:1164) om Försvarshögskolan. Den akademiska karriären inleds med tidsbegränsad anställning som doktorand som regleras i högskoleförordningen. I denna förordning regleras även tidsbegränsade anställningar som lärare inom konstnärlig verksamhet, adjungerad professor, gästprofessor och anställning för meritering.

Vidare har arbetsmarknadens parter avtalat om vissa tidsbegränsade anställningar för postdoktor och adjungerade lärare genom kollektivavtal. I övrigt gäller anställningsskyddslagen. Huvudregeln i anställningsskyddslagen är att arbetstagare ska anställas tillsvidare. Avtal om tidsbegränsade anställningar får enligt anställningsskyddslagen träffas för allmän visstidsanställning, vikariat, säsongsarbete, provanställning och när arbetstagaren fyllt 67 år.

I kapitel 3 finns en genomgång av den arbetsrättsliga regleringen för anställningar vid statliga universitet och högskolor.

### **Minskad särreglering av tidsbegränsade läraranställningar i högskoleförordningen**

I syfte att minska antalet tidsbegränsade anställningar i högskolan togs flera av de tidigare tidsbegränsade anställningarna som särreglerades i högskoleförordningen bort 2011.<sup>1</sup> Det gällde tidsbegränsade anställningar som avsåg adjungering (exkl. adjungerade professorer), särskild provanställning, lärare anställda vid annan högskola, villkorad anställning av obehörig lärare, forskarassistent, biträdande lektor, timlärare och gästlärare (exkl. gästprofessor). Skälen som anfördes för att ta bort dessa tidsbegränsade anställningar var att högskolans behov inte kräver så många undantag från de allmänna reglerna om tidsbegränsade anställningar i anställningsskyddslagen. De regler som gäller för övriga arbetsmarknaden ansågs i princip även kunna tillämpas på statliga universitet och högskolor. Anställningsskyddslagens bestämmelser där huvudregeln är tillsvidareanställning gäller därmed. För några tidsbegränsade läraranställningar ansågs det finnas skäl för fortsatt särreglering i högskoleförordningen. Dessa var lärare inom konstnärlig verksamhet, adjungerade professorer och gästprofessorer. I augusti 2012 återreglerades dock en anställning för meritering som är tidsbegränsad om längst fyra år (se kapitel 6). Det kan i sammanhanget noteras att även anställning som doktorand är en tidsbegränsad anställning.

---

<sup>1</sup> Prop. 2009/10:149. En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor, s. 71–77.

## Ändringar i anställningsskyddslagen

Riksdagen har nyligen beslutat om ändringar i anställningsskyddslagen som bl.a. innebär att omvandling av en allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning inte bara ska ske om anställningstiden överstiger två år under en femårsperiod, utan även om det sker under en period då tidsbegränsade anställningar i form av allmän visstidsanställning, vikariat och säsongarbete enligt anställningsskyddslagen följt på varandra.<sup>2</sup>

En anställning ska anses ha följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag. Det ska vara möjligt att i kollektivavtal göra undantag från den föreslagna regeln. Se vidare kapitel 3.

För statliga universitet och högskolor medför ändringarna i anställningsskyddslagen, enligt utredningens mening, ingen större skillnad i praktiken. Visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen kan nämligen fortsatt kombineras med anställning som postdoktor enligt kollektivavtal och anställning för meritering enligt högskoleförordningen.<sup>3</sup>

## 7.2 Den undervisande och forskande personalens anställningar och anställningshistorik

I detta avsnitt redovisas utredningens statistik när det gäller anställningar och anställningshistorik av den undervisande och forskande personalen vid universitet och högskolor. Den undervisande och forskande personalen indelas i anställningskategorierna professor, lektor, forskarassistent respektive biträdande lektor<sup>4</sup>, adjunkt, postdoktor, annan forskande och undervisande personal med doktorexamen samt annan undervisande och forskande personal utan doktorexamen.

För en kvantitativ översikt av den forskande och undervisande personalen uppdelad på personaltyper och kön hänvisas till avsnitt 6.1.

---

<sup>2</sup> Prop. 2015/16:62. Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar.

<sup>3</sup> En meriteringsanställning kan dock inte följas av en tidsbegränsad anställning enligt anställningsskyddslagen inom sex månader från det att meriteringsanställningen upphörde. Syftet är att motverka på varandra följande visstidsanställningar.

<sup>4</sup> Meriteringsanställning enligt högskoleförordningens reglering från augusti 2012.

### 7.2.1 Andelen visstidsanställda bland högskolans undervisande och forskande personal

Av den undervisande och forskande personalen vid de statliga universiteten och högskolorna var nästan en tredjedel (31 procent) anställda för viss tid 2014, dvs. 8 871 av totalt 28 937 helårspersoner.<sup>5</sup> Sammantaget var andelen visstidsanställda påtagligt högre för statliga universitet och högskolor än för arbetsmarknaden i stort där andelen visstidsanställda är 12,5 procent.<sup>6</sup> När det gäller anställda i staten, där högskolan är den största sektorn med en fjärdedel av de anställda, är andelen visstidsanställda totalt sett 18 procent.<sup>7</sup> Som nämnts ovan kan den högre andelen visstidsanställda vid universitet och högskolor bl.a. förklaras med att såväl högskoleförordningen som kollektivavtal medger större möjligheter att anställa för viss tid i högskolan. Det är bl.a. mot den bakgrunden intressant att se hur utvecklingen av tidsbegränsade anställningar inom högskolan ser ut. Enligt direktiven har vi också i uppdrag att redovisa en sådan bild.

I Statistiska centralbyråns (SCB) och Universitetskanslersämbetets (UKÄ) statistik finns uppgifter om visstidsanställningar respektive tillsvidareanställningar redovisade sedan 2008.<sup>8</sup> Av uppgifterna framgår att andelen visstidsanställda bland den undervisande och forskande personalen har minskat något, från knappt 34 procent 2008 till knappt 31 procent i dag (2014) räknat i helårsekvivalenter. Detta kan hänföras till de mer restriktiva reglerna för visstidsanställning som infördes i anställningsskyddslagen 2007. En ytterligare förklaring är att flera av de tidsbegränsade anställningar som särreglerades i högskoleförordningen togs bort 2011. Se följande figur.

---

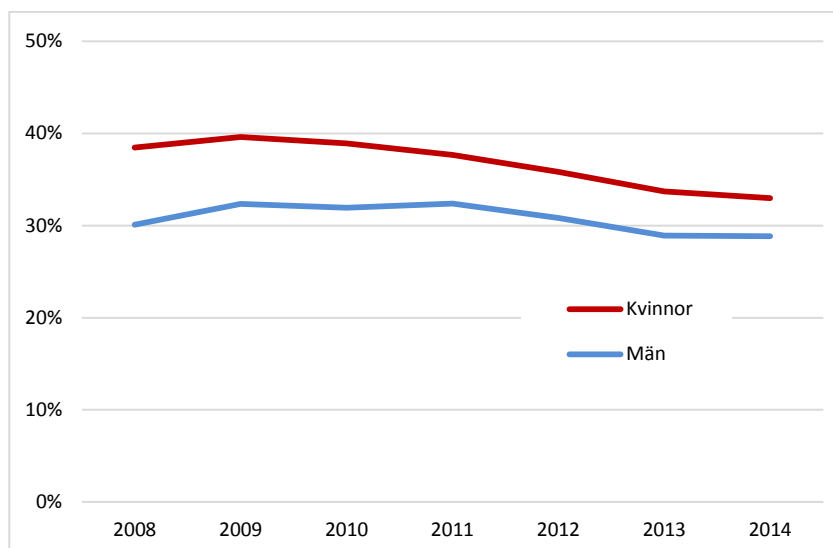
<sup>5</sup> Universitet och högskolor. Personal vid universitet och högskolor 2014. SCB och UKÄ. UF 23 SM 1501

<sup>6</sup> SCB. Undersökning om visstidsanställda. 2014.

<sup>7</sup> Budgetpropositionen för 2016. utg. omr. 2 Samhällsekonomi och finansförvaltning.

<sup>8</sup> Se exempelvis Statistisk analys 2014-8 från UKÄ, som redovisar uppgifter från 2013.

**Figur 7.1** Andelen visstidsanställda 2008–2014 bland högskolans forskande och undervisande personal, helårspersoner, uppdelat på kön



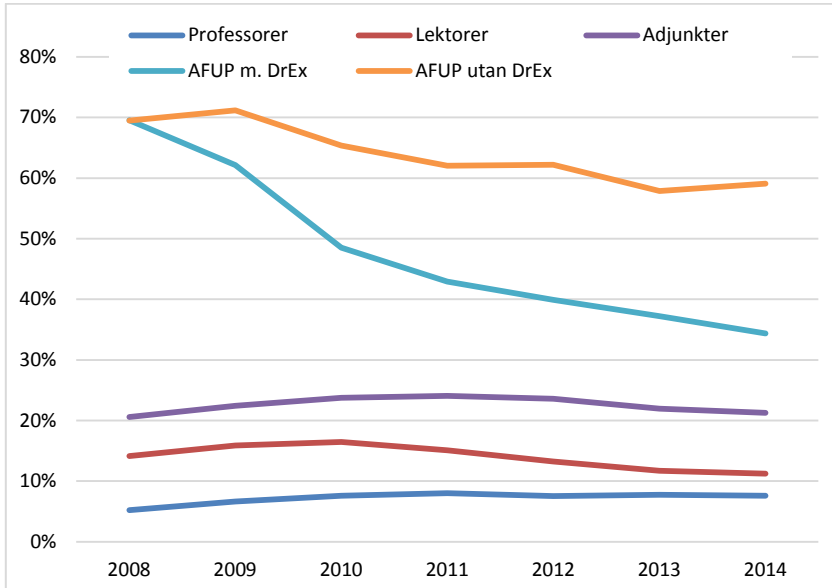
Källa: Data från SCB/UKÄ

Kvinnor är visstidsanställda i något större utsträckning än män (33 procent jämfört med 29 procent). Detta förklaras av att andelen män är högre bland dem som varit anställda längre respektive har en äldre doktorsexamen och att denna grupp, både för kvinnor och män, har en lägre andel visstidsanställda.

Andelen visstidsanställda skiljer sig kraftigt mellan olika anställningskategorier. Nästan alla forskarassistenter och biträdande lektorer (dvs. meriteringsanställningar enligt högskoleförordningen) och postdoktorer är visstidsanställda och en klar majoritet av Annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen är likaså visstidsanställda. Andelen visstidsanställda har däremot halverats bland Annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen, från 70 procent 2008 till 34 procent i dag (2014). Detta beror, som tidigare nämnts, troligen på att mer restriktiva regler infördes i anställningsskyddslagen 2007. En annan följd av de mer restriktiva bestämmelserna i anställningsskyddslagen är att det förekommer att universitet och högskolor anställer forskare tillsvidare, finansierade med externa medel, som sedan sägs upp p.g.a. arbetsbrist när de

externa medlen tar slut. Lägst andel visstidsanställda finns bland lektorer och professorer.<sup>9</sup>

**Figur 7.2** Andel visstidsanställda bland forskande och undervisande personal 2008–2014, helårspersoner, fördelat på anställningskategorier



Anm. Postdoktorer och forskarassistenter/biträdande lektorer visas inte, andelen visstidsanställda bland dem är 99 procent. AFUP betyder Annan forskande och undervisande personal.

Kvinnor är visstidsanställda i större utsträckning än män i samtliga personaltyper i figuren, utom när det gäller Annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen, där kvinnor och män är visstidsanställda i ungefär lika stor utsträckning.

De anställningskategorier där det normalt krävs doktorsexamen har sammantaget en lägre andel visstidsanställda, i dag (2014) 30 procent bland kvinnor respektive 25 procent bland män. Bland de två övriga anställningskategorierna, dvs. Adjunkter och Annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen, är i dag samman-

<sup>9</sup> Enligt högskolelagen 3 kap. 3 § samt högskoleförordningen 4 kap. 9 § kan professorer inte visstidsanställas med stöd av anställningsskyddslagen. Enligt 3 kap. 3 § högskolelagen kan professorer anställas för begränsad tid när det gäller adjungerade professorer, gästprofessorer eller professorer inom konstnärlig verksamhet.



taget 37 procent av kvinnorna och 40 procent av männen visstidsanställda.

Andelen visstidsanställda skiljer sig inte så mycket mellan ämnesområden, som mellan anställningskategorier, se nedanstående tabell.

**Tabell 7.1 Andel (procent) visstidsanställda 2014, helårspersoner, per anställningskategori och forskningsämnesområde**

	Professor	Lektor	Adjunkt	AFUP m. DRex	AFUP utan DRex	Totalt
Naturvet.	5	8	17	37	62	34
Teknik	13	6	15	42	63	32
Medicin	7	10	18	34	58	36
Lantbruksvet.	3	2	21	13	28	24
Samhällsvet.	7	12	22	39	59	23
Humaniora	11	20	30	30	57	27
<b>Totalt</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>34</b>	<b>59</b>	<b>31</b>

Anm: Forskarassistenter/biträdande lektorer och postdoktorer redovisas inte, eftersom nästan alla är visstidsanställda. De ingår dock i underlaget för andelen visstidsanställda totalt per ämnesområde.

Skillnaderna mellan ämnesområden på total nivå beror främst på att fördelningen mellan anställningskategorier skiljer sig åt mellan ämnesområdena. Lektorer och adjunkter tillsammans utgör ungefär två tredjedelar av den undervisande och forskande personalen i humaniora och samhällsvetenskap, men bara runt en tredjedel i övriga områden.<sup>10</sup> Andelen professorer är något lägre, och andelen forskarassistenter respektive biträdande lektorer och postdoktorer är betydligt lägre, inom humaniora och samhällsvetenskap än inom övriga områden. Se i övrigt avsnitt 6.1.

Några skillnader mellan områden kan dock noteras. Lantbruksvetenskap har en lägre andel visstidsanställda än övriga områden, utom vad gäller adjunkter. Dock kan noteras att en stor andel av personalen inom lantbruksvetenskap finns i anställningskategorin annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen (se figur 7.8.). Teknik har en högre andel visstidsanställda bland professorer, eftersom området har ett större antal adjungerade professorer. Humaniora har en högre andel visstidsanställda bland professorer, lektorer och

<sup>10</sup> I teknik är andelen lite större, 43 procent, och i lantbruksvetenskap mindre, 19 procent.

adjunkter än övriga områden. En delförklaring är att det konstnärliga området ingår i humaniora.<sup>11</sup>

### Konstnärligt område

Lärare inom konstnärlig verksamhet kan anställas tidsbegränsat upp till tio år med stöd av en bestämmelse i högskoleförordningen.<sup>12</sup> Detta har bl.a. motiverats med att de konstnärliga utbildningarna i högskolan intar en särställning när det gäller behovet av förnyelse. I tabell 7.2 separeras det konstnärliga området från övrig humaniora.

**Tabell 7.2 Andel (procent) visstidsanställda 2014, heltidspersoner, per anställningskategori inom det konstnärliga området respektive inom övrig humaniora**

	Professor	Lektor	Adjunkt	AFUP m. DRex	AFUP utan DRex	Totalt
Konst	34	28	35	17	59	35
Övrig hum	4	18	27	31	56	25
Hum m. konst	11	20	30	30	57	27

Anm: Forskarassistenter/biträdande lektorer och postdoktorer redovisas inte, eftersom nästan alla är visstidsanställda. De ingår dock i underlaget för andelen visstidsanställda totalt per område.

Det konstnärliga området skiljer sig således från övrig humaniora vad gäller visstidsanställningar, särskilt när det gäller professorer. Det bör noteras att inte mer än drygt en tredjedel är visstidsanställda av samtlig undervisande och forskande personal inom det konstnärliga området, räknat i helårspersoner, trots den särskilda bestämmelsen i högskoleförordningen. Andelen visstidsanställda bland den undervisande och forskande personalen vid de konstnärliga högskolorna<sup>13</sup> är dock högre, 55 procent, än inom det konstnärliga området som helhet.

<sup>11</sup> Standard för svensk indelning av forskningsämnen 2011. UKÄ och SCB 2012.

<sup>12</sup> 4 kap. 10 § högskoleförordningen.

<sup>13</sup> Konstfack, Kungl. Konsthögskolan, Kungl. Musikhögskolan i Stockholm och Stockholms konstnärliga högskola. Här avses endast det konstnärliga området vid dessa högskolor, som nästan 90 procent av den undervisande och forskande personalen tillhör.

## Högskolor och nya universitet

Högskolorna<sup>14</sup> och de nya universiteten<sup>15</sup> har en större andel utbildning än de stora universiteten. Detta medför att nästan 80 procent av den undervisande och forskande personalen består av lektorer och adjunkter,<sup>16</sup> medan det finns få forskarassistenter, biträdande lektorer, postdoktorer och annan forskande och undervisande personal. Andelen visstidsanställda är därför betydligt lägre än vid de stora universiteten. I dag (2014) är 34 procent av den undervisande och forskande personalen, räknat som helårspersoner, visstidsanställda vid de 11 största universiteten, medan 20 procent är visstidsanställda vid högskolorna och de nya universiteten.

### 7.2.2 Andelen visstidsanställda med stöd av anställningsskyddslagen, högskoleförordningen respektive kollektivavtal

Från 2008 samlar SCB och UKÄ in uppgifter om visstidsanställning eller tillsvidareanställning för samtliga i högskolans undervisande och forskande personal. Det framgår dock inte av dessa uppgifter om visstidsanställningen har skett med stöd av anställningsskyddslagen, högskoleförordningen eller kollektivavtal, vilket är de olika grunder som kan förekomma, se vidare avsnitt 3.3 och 3.4.

Utredningen ska enligt direktiven redovisa uppgifter om visstidsanställningar uppdelat på de tre grunderna. Utredningen har fått tillgång till högskolepersonalstatistik från SCB på individnivå för åren 2001–2014, se avsnitten nedan. Vi har också med hjälp av UKÄ och SCB begärt in kompletterande uppgifter från lärosätena för åren 2001–2014 huruvida den anställda var visstidsanställd och i förekommande fall på vilken grund visstidsanställningen skett.

Utredningen har bearbetat och analyserat högskolans personalstatistik och den extrainsamling som genomförts.<sup>17</sup> I några generella fall, dvs. anställningskategorierna professor och forskarassistent/biträ-

<sup>14</sup> I detta delavsnitt inkluderas inte de konstnärliga högskolorna, Gymnastik- och Idrotts-högskolan eller Försvarshögskolan.

<sup>15</sup> De nya universiteten är Karlstad universitet, Linnéuniversitet, Mittuniversitetet och Örebro universitet.

<sup>16</sup> Andelen är 79 procent. Motsvarande andel vid de 11 största universiteten är 36 procent.

<sup>17</sup> Vi har begränsat urvalet som tabellen grundas på till personal med sammanlagd omfattning av anställningar i högskolan mellan 60 procent och 159 procent, se avsnittet nedan.

dande lektor, som regleras i högskoleförordningen<sup>18</sup> och postdoktor, som omfattas av kollektivavtal från augusti 2008, kan grunden för visstidsanställning anses vara given i de fall ingen uppgift lämnats. Tyvärr är, även med dessa givna antaganden, uppgifterna om grunden för visstidsanställning i extrainsamlingen inte heltäckande. Vi har följande tabell.

**Tabell 7.3 Visstidsanställd undervisande och forskande personal 2014, individer, med grund för visstidsanställning per anställningskategori**

	Allmän visstidsanst. (LAS)	Vikariat (LAS)	Högskoleförordning	Kollektivavtal	Uppgift saknas	Totalt antal
Professor	25		157			182
Lektor	333	366	50		171	920
Adjunkt	478	311	75		224	1088
Forskarassistent/ bitr lektor	8	7	1049			1064
Postdoktor	283	7		1542		1832
AFUP m. DrEx	1565	41			356	1962
<b>Totalt</b>	<b>2692</b>	<b>732</b>	<b>1331</b>	<b>1542</b>	<b>751</b>	<b>7048</b>

Anm: AFUP betyder Annan forskande och undervisande personal. AFUP utan doktorsexamen redovisas inte. Personer över 67 år redovisas inte. Endast individer med anställningsomfattning 60–159 procent redovisas.

Vi kan se att uppgift om grund för visstidsanställningen saknas för ungefär en femtedel av de visstidsanställda bland lektorer, adjunkter respektive bland forskare.<sup>19</sup>

Sammantaget fördelar sig grunderna till visstidsanställning bland de 7 048 visstidsanställda i personalen 2014 i tabellen som följer. Sammanlagt 49 procent är visstidsanställda enligt anställningsskyddslagen, fördelat på allmän visstidsanställning, 38 procent, respektive vikariat, 10 procent. En nästan lika stor andel, 41 procent, är visstidsanställda enligt särskilda bestämmelser för statliga universitet och högskolor, fördelat på enligt högskoleförordningen, 19 procent, re-

<sup>18</sup> Visstidsanställning av lärare inom det konstnärliga området kan, om uppgift saknas, förutsättas ha skett enligt högskoleförordningen 4 kap. 10 §.

<sup>19</sup> Vi kan också se att grunden för visstidsanställning för 25 professorer rapporterats vara anställningsskyddslagen, trots att detta inte är tillåtet för professorer. Den enda möjliga grunden för visstidsanställning av professorer är högskoleförordningen 4 kap. 10–12 §§.

spektive enligt kollektivavtal, 22 procent. Anställning som postdoktor görs huvudsakligen med stöd av det kollektivavtal som arbetsmarknadens parter tagit fram. Vi kan dock se av tabellen ovan att även anställningsskyddslagens bestämmelser om allmän visstidsanställning och vikariat används som grund för anställning som postdoktor.

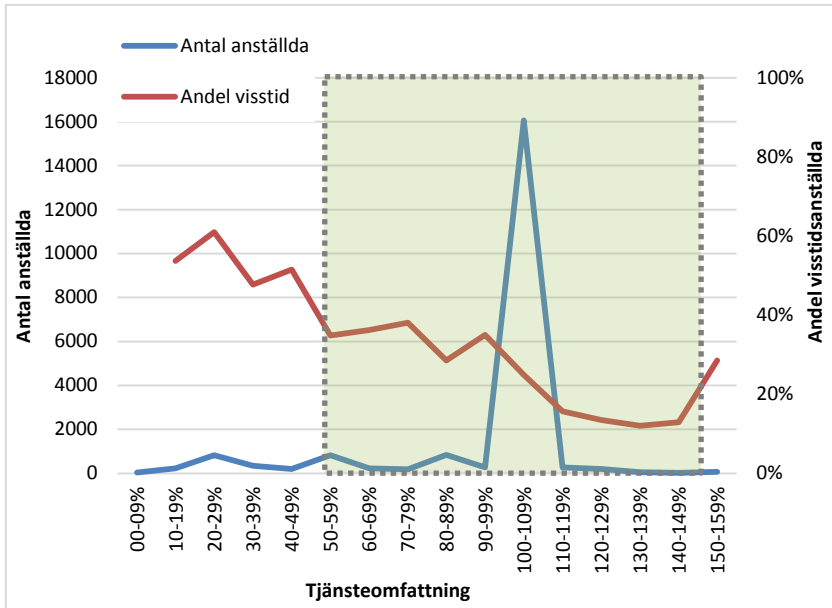
För 11 procent finns ingen uppgift i insamlingen om grunden för visstidsanställning. Den enda möjliga grunden för de resterande är dock anställningsskyddslagen, antingen allmän visstidsanställning eller vikariat. Sammantaget ligger anställningsskyddslagens bestämmelser till grund för 59 procent av antalet visstidsanställda för anställningskategorierna i vår tabell 2014, medan högskolans särskilda bestämmelser ligger till grund för 41 procent.

### **7.2.3 Personalens anställningshistorik och förekomst av på varandra följande visstidsanställningar**

Utredningen har fått tillgång till individstatistik från SCB över anställningshistoriken 2001–2014 för samtliga i den undervisande och forskande personalen med doktorsexamen som var anställda 2014. Uppgifterna avser situationen i oktober respektive år. Dessutom har utredningen fått samma typ av uppgifter för tre kohorter av svenska doktorsexaminerade: 1995/96, 2000/2001 och 2006/2007. Personer som var 60 år eller mer då de avlade doktorsexamen är dock exkluderade från kohorterna, eftersom de är äldre än 67 år 2014.

En avgränsning har också gjorts efter hur stor andel individen sammanlagt arbetar inom högskolan. Avgränsningen är gjord för att inte statistiken ska snedvridas exempelvis av att många individer är visstidsanställda på en låg andel av heltid. Utredningen har begränsat det studerade urvalet till de personer som under det givna året haft en total tjänsteomfattning (alla registrerade anställningar) om minst 50 procent och avlagt doktorsexamen senast året därpå. Det lilla fåtal individer med 160 procent total tjänsteomfattning eller mer har också exkluderats. Vi kan i följande figur se dels att lejonparten har en anställningsomfattning runt 100 procent, och dels att andelen visstidsanställda är betydligt högre bland deltidsanställda än bland heltidsanställda.

**Figur 7.3** Antal anställda respektive andelen visstidsanställda i undervisande och forskande personal med doktorsexamen 2014, individer, fördelat på sammanlagd anställningsomfattning



Anm.: Vi väljer att studera i personer med en anställningsomfattning i det markerade området.

Det visar sig dock att många individer har en eller flera luckor i sin anställningshistorik, då personen kan ha varit tjänstledig, föräldraledig eller utomlands. För att få en bild av förekomsten av kedjor av visstidsanställningar valde vi ut personal som varit anställda i högskolan både 2008 och 2014, och undersökte hur många år de varit tillsvidareanställda respektive visstidsanställda under perioden 2008–2014. Vi får följande tabell.

**Tabell 7.4 Undervisande och forskande personal med doktorsexamen 2014, individer, som var anställda i högskolan både 2008 och 2014, fördelat på antal år med visstidsanställning respektive med tillsvidareanställning perioden 2008–2014**

Antal år med tillsvidareanställning									
Visstidsår	0	1	2	3	4	5	6	7	Summa
0	0	0	0	2	3	32	149	5930	6116
1	0	0	4	6	22	66	780		878
2	6	5	7	30	88	767			903
3	16	8	16	74	476				590
4	23	18	58	433					532
5	41	38	275						354
6	71	175							246
7	218								218
<b>Summa</b>	<b>375</b>	<b>244</b>	<b>360</b>	<b>545</b>	<b>589</b>	<b>865</b>	<b>929</b>	<b>5930</b>	<b>9837</b>

Anm.: Endast personer med anställningsomfattning i intervallet 50–159 procent år 2008 och 2014.

Cirka 8 procent av de 9 837 som var anställda både 2008 och 2014 har ett eller flera års uppehåll i sin anställning under perioden. Uppehåll kan exempelvis bero på föräldraledighet, utlandsvistelse eller arbete utanför högskolan. Antalet personer som varit anställda hela perioden ges av summan av diagonalen, 9 054, dvs. 92 procent. Vi ser vidare att 5 930, 60 procent, var tillsvidareanställda alla sju åren 2008–2014 och 6 116, 62 procent, var tillsvidareanställda varje år de var anställda under perioden. 218 personer, 2 procent, var visstidsanställda hela perioden, medan 375 personer, 4 procent, var visstidsanställda varje år de var anställda under perioden.

Långa kedjor av visstidsanställningar verkar således inte vara så vanliga. De 464 personer, anställda både 2008 och 2014, som var visstidsanställda sex eller sju år under perioden har i genomsnitt varit meriteringsanställda 3,2 år, anställda som postdoktor 0,7 år, forskare 1,4 år och lektor 0,7 år. Således används högskoleförordningens bestämmelser och kollektivavtal för huvuddelen av dessa långa visstidsperioder, även om anställningsskyddslagen används för en majoritet av alla visstidsanställningar. Anställningsskyddslagens allmänna

visstidsanställning och vikariat medger tillsammans högst fyra år tidsbegränsade anställningar.<sup>20</sup>

Utredningen har bedömt det som svårt att, med den begränsade tid som stått till förfogande, ge ett mer heltäckande svar på frågan om förekomst och användning av staplade visstidsanställningar.

Vi har i stället ställt oss frågan hur länge undervisande och forskande personal med doktorsexamen är visstidsanställd, och därför studerat hur stor andel av personalen som är visstidsanställd, fördelat på antal år sedan doktorsexamen. Därmed kan vi få en indirekt bild av förekomsten av staplade visstidsanställningar.

#### **7.2.4 Hur länge är undervisande och forskande personal visstidsanställd**

Statistiken från utredningens SCB-data om personalen med doktorsexamen som var anställd 2014 redovisas genomgående som antalet individer, inte antalet helårspersoner. I det följande har vi, som nämnts ovan, valt att studera bara personer med en anställningsgrad i högskolan på minst 50 procent och har också tagit bort ett ytterst litet antal personer med en anställningsgrad på 160 procent eller mer av heltid.

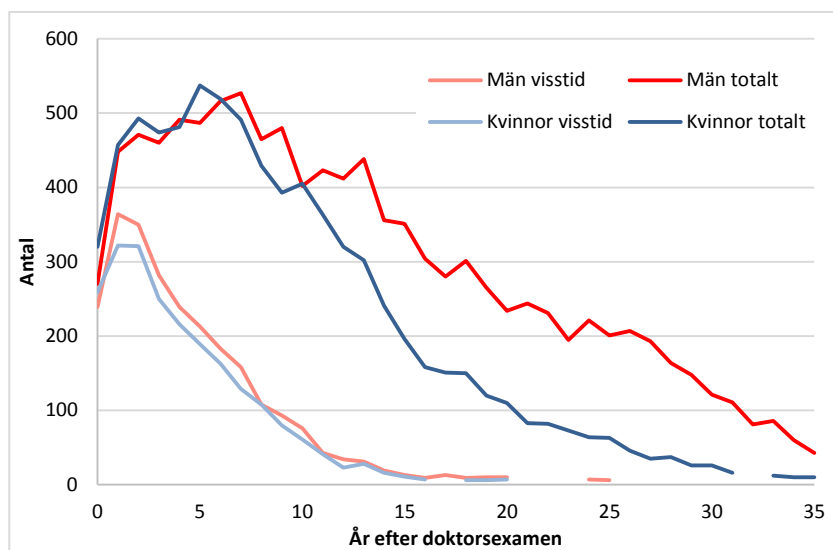
När vi studerar högskolans undervisande och forskande personal 2014 uppdelat på antal år efter doktorsexamen får vi följande figur, som redovisar både det totala antalet anställda kvinnor och män, de övre kurvorna, och antalet visstidsanställda, de undre kurvorna.

---

<sup>20</sup> Reglerna i anställningsskyddslagen skärps fr.o.m. maj 2016. Se vidare kapitel 3.



**Figur 7.4** Antalet forskande och undervisande personal 2014, totalt och visstidsanställda, uppdelat på kön och antal år efter doktorsexamen

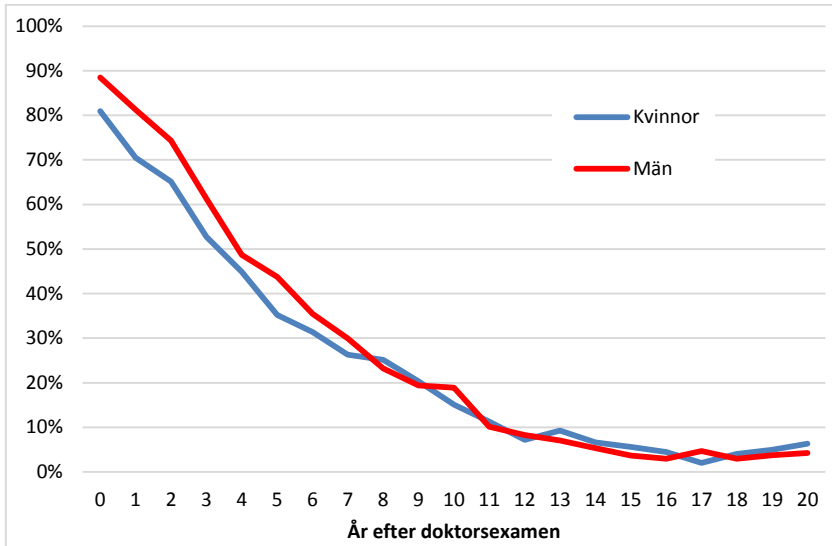


Källa: Utredningens studie av data från SCB.

Vi kan se att det är lika många kvinnor som män totalt, till och med årgången tio år efter doktorsexamen, men att antalet kvinnor därefter minskar snabbare än antalet män. Detta stämmer väl överens med andelen kvinnor bland doktorsexaminerade, se avsnitt 4.1. Andelen kvinnor bland de doktorsexaminerade har ökat genom åren, andelen var 14 procent 1974, 21 procent 1984, 31 procent 1994 och 45 procent 2004. Kvinnorna utgör ungefär hälften av de doktorsexaminerade, minst 47 procent, sedan 2007.

Antalet visstidsanställda kvinnor och män är stort de första åren efter doktorsexamen, men minskar kraftigt med antalet år efter doktorsexamen. Andelen visstidsanställda redovisas i följande figur.

**Figur 7.5** Andelen visstidsanställda bland forskande och undervisande personal 2014, uppdelat på kön och antal år efter doktorsexamen

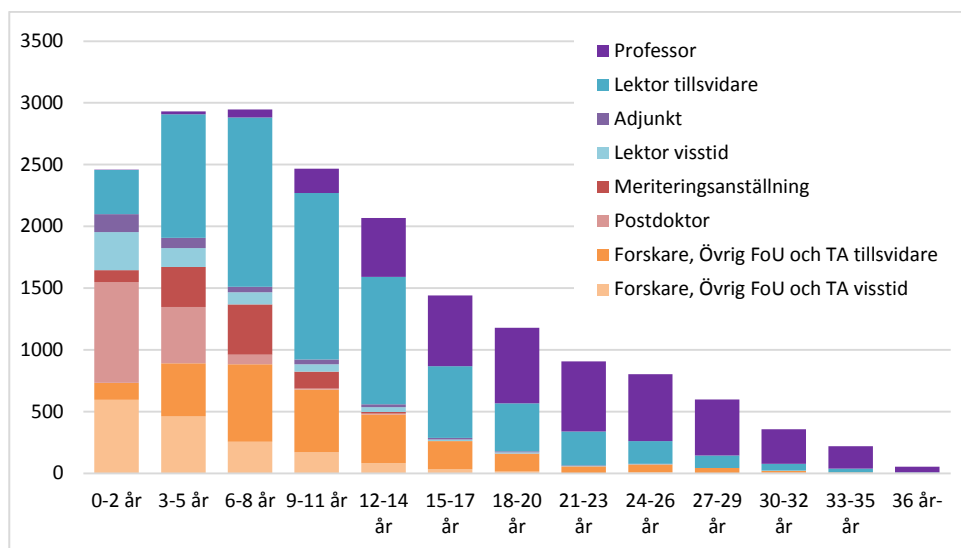


*Källa:* Utredningens studie av data från SCB.

Vi kan se att andelen visstidsanställda bland kvinnor och män är ganska lika över åren, med en något lägre andel för kvinnorna upp till sju år efter doktorsexamen. Andelen sjunker snabbt för båda könen och tolv år efter doktorsexamen är endast 7 procent av kvinnorna och 8 procent av männen visstidsanställda. Detta kan jämföras med högskoleförordningens bestämmelse om meriteringsanställning som medger att en person sju år efter doktorsexamen kan visstidsanställas i ytterligare fyra år på en sådan anställning.

Vi har följande figur över anställningsstrukturen för den undervisande och forskande personalen med doktorsexamen 2014.

**Figur 7.6 Forskande och undervisande personal med doktorsexamen 2014, individer, uppdelat på anställningskategori och antal år efter doktorsexamen**

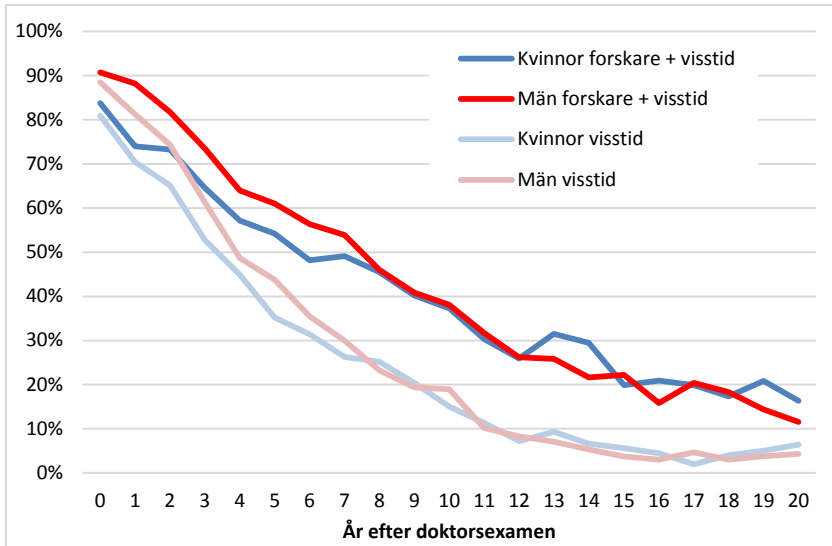


Källa: Utredningens studie av data från SCB.

I figuren ovan har vi längst ner redovisat kategorin annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen<sup>21</sup> (i det följande kallade forskare), både vad gäller tillsvidareanställning och visstidsanställning. En anställning som forskare kan ofta upplevas som otrygg även om det är en tillsvidareanställning. Det beror på att dessa anställningar sannolikt betydligt oftare än läraranställningar, vilka regleras i högskoleförordningen, blir föremål för uppsägning på grund av arbetsbrist. I nästa figur redovisas därför inte bara andelen visstidsanställda bland personalen, som visas i Figur 7.5 ovan, utan även andelen forskare och visstidsanställda sammantaget.

<sup>21</sup> I denna studie inkluderas även TA-personal med doktorsexamen som har forskande och undervisande uppgifter.

**Figur 7.7** Andelen forskare samt visstidsanställda, respektive visstidsanställda, bland forskande och undervisande personal 2014, uppdelat på kön och antal år efter doktorsexamen

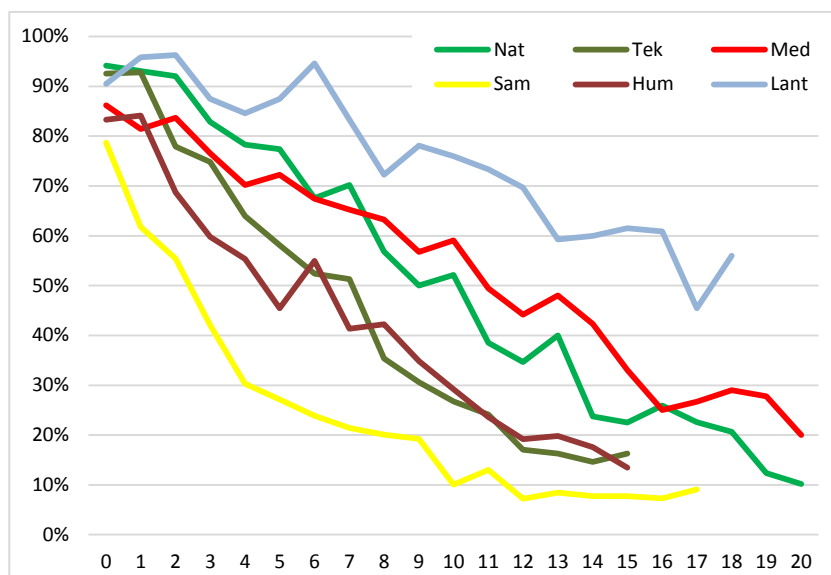


*Källa:* Utredningens studie av data från SCB.

Figuren visar att andelen forskare tillsammans med visstidsanställda i personalen ligger runt en femtedel 15 år efter doktorsexamen och ännu 19–20 år efter examen är runt 15 procent. Från cirka 10 år efter doktorsexamen är huvuddelen av denna grupp tillsvidareanställda forskare.

Andelen visstidsanställda och forskare sammantaget skiljer sig mellan ämnesområdena. Vi har följande figur.

**Figur 7.8** Andelen forskare samt visstidsanställda bland forskande och undervisande personal 2014, uppdelat på ämnesområde och antal år efter doktorsexamen



Källa: Utredningens studie av data från SCB.

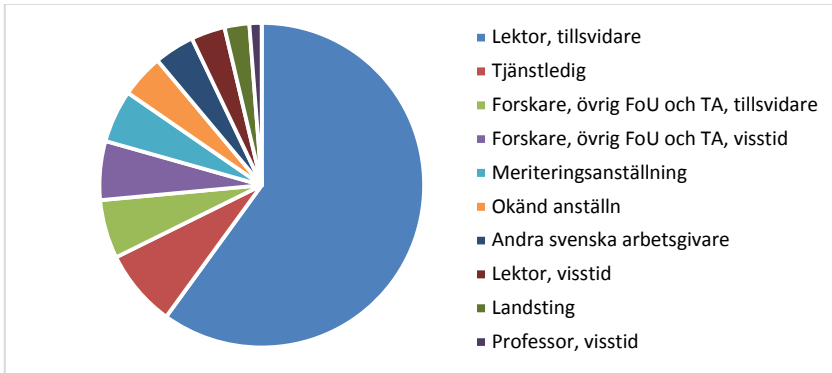
Vi ser att andelen visstidsanställda samt forskare är klart lägst i samhällsvetenskap, följt av humaniora och teknik, medan andelen är högre i naturvetenskap och medicin och allra högst i lantbruksvetenskap. Andelen visstidsanställda samt forskare i lantbruksvetenskap är drygt 55 procent ännu 18 år efter doktorsexamen.

### Diversifierade karriärvägar

Utredningens studie av de tre kohorterna av doktorexaminerade ger en tydlig bild av att karriärvägarna är mycket diversifierade, utan någon mer enhetlig struktur, med undantag för att vägen till professor i stor utsträckning går från lektor.

Att vägen till professor ofta går från lektor illustreras av följande figur, som visar anställningen året innan professor för kohorten av doktorexaminerade 2000/2001.

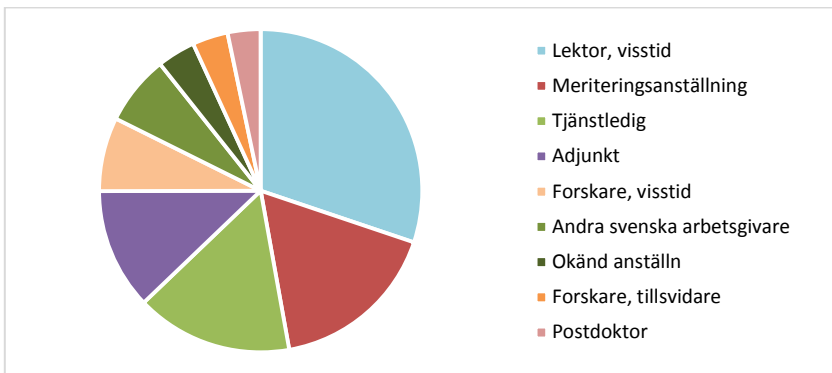
**Figur 7.9 Anställning året före tillsvidareanställning som professor för doktorsexaminerade 2000/2001.**



*Källa:* Utredningens studie av data från SCB.

Vägen till tillsvidareanställning som lektor är betydligt mer diversifierad, vilket illustreras av figuren nedan.

**Figur 7.10 Anställning året före tillsvidareanställning som lektor för doktorsexaminerade 2006/2007.**

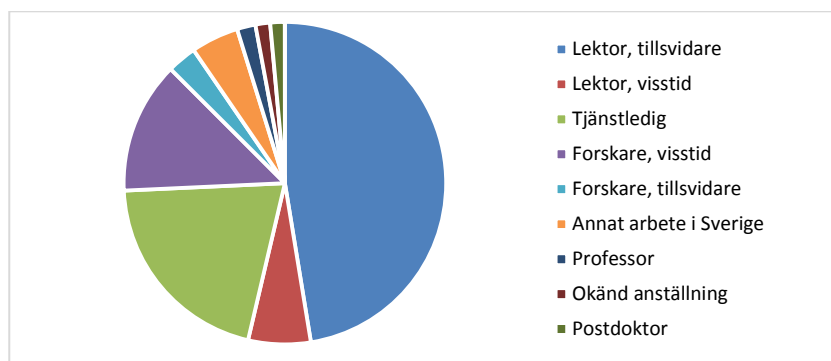


*Källa:* Utredningens studie av data från SCB.

Vi kan se att det är vanligast att den nya lektorn kommer från en visstidsanställning som lektor, följt av meriteringsanställning, tjänstledighet<sup>22</sup>, adjunkt och visstidsforskaranställning.

Huvudvägen till anställning som lektor är alltså inte från en meriteringsanställning. Däremot är huvudvägen från en meriteringsanställning att gå till en lektorsanställning. Detta illustreras av följande figur.

**Figur 7.11 Anställning året efter meriteringsanställning för doktorsexaminerade 2006/2007.**



*Källa:* Utredningens studie av data från SCB.

Vi ser att mer än hälften av de i kohorten 2006/2007 som lämnade en meriteringsanställning gick vidare till en lektorsanställning, i de flesta fall tillsvidareanställning som lektor.

Övriga övergångar mellan anställningskategorier uppvisar inte några tydliga vägar till eller från respektive anställningskategori.

<sup>22</sup> Med tjänstledighet avses här att personen det aktuella året i arbetsmarknadsregistret (RAMS) registreras som anställd vid en högskola, men att personen inte anses anställd vid högskolan enligt registret över högskolans personal.

### 7.3 Åtgärder för att minska visstidsanställningar och stapling av visstidsanställningar i högskolan – utredningens förslag och överväganden

**Forskarkarriärutredningens förslag till åtgärder:** Balansen mellan antalet forskaranställningar och läraranställningar behöver ändras på så sätt att anställningar enligt högskoleförordningen ökar.

Det behövs en fördjupad diskussion om en karriärväg med bättre och tryggare anställningsvillkor för annan forskande och undervisande personal. En sådan karriärväg får inte vara en återvändsgränd.

En anställning som biträdande lektor med rätt till befordran för en tillsvidareanställning som lektor gör karriärvägen tydligare. En kortare period mellan doktorsexamen och en anställning som biträdande lektor minskar tiden för på varandra följande visstidsanställningar.

En modell för statistisk uppföljning i fråga om användning av visstidsanställningar och i vilken omfattning flera tidsbegränsade anställningar följer på varandra ska tas fram årligen, inklusive förekomsten av uppsägningar av tillsvidareanställd personal. Uppföljningen ska ske på såväl nationell nivå som på lärosätetsnivå.

#### Sammanfattande slutsatser och behov av åtgärder

Enligt utredningens direktiv finns det ett behov av att få en samlad bild och analys av utvecklingen av tidsbegränsade anställningar inom högskolan och i vilken omfattning flera tidsbegränsade anställningar följer på varandra. En högre andel visstidsanställningar i högskolan jämfört med arbetsmarknaden i stort kan visserligen vara motiverad utifrån sektorns särskilda behov, men med utgångspunkt i våra direktiv där syftet är att säkra återväxten av framstående unga forskare kan en hög andel visstidsanställningar vara problematisk. Särskilt problematiskt är det när visstidsanställningar följer på varandra under långa tidsperioder i högskolan utan att det finns ett tydligt slut. Bra och trygga anställningsvillkor är enligt utredningen en förutsättning för utvecklingen av en högkvalitativ och nydanande forskning. Flera tidsbegränsade anställningar som följer på varandra riskerar att leda till lägre engagemang, en sämre arbetstillfredsställelse och att de mest



kompetenta lärarna och forskarna väljer ett arbete utanför akademien. Utöver otruggighet och begränsade utvecklingsmöjligheter som en visstidsanställning innebär, kan det även vara svårt t.ex. att etablera sig på bostadsmarknaden eftersom ett vanligt krav för bostadslån är krav på en tillsvidareanställning. Omständigheterna kan få som konsekvens att en karriär utanför högskolan upplevs som mer attraktiv där villkoren också är mer trygga och karriärvägarna är mer förutsägbara. Utredningen ger i kapitel 6 ett exempel på hur en period med visstidsanställningar kan se ut. Vårt exempel visar att en meriteringsanställd kommer att vara upp emot 45 år när vederbörande prövas för en tillsvidareanställning som lektor. Frågan är hur det påverkar urvalet till akademien och om det kan anses som attraktivt med en karriär i högskolan där möjlighet till en tillsvidareanställning prövas så pass sent i en persons yrkesliv.

Samtidigt har förutsättningarna för svenska universitet och högskolor att utforma tydliga karriärvägar med goda villkor i kombination med strategiska satsningar förbättrats avsevärt bl.a. genom ökade statsanslag till forskning under den senaste tioårsperioden. Vidare har statliga universitet och högskolor, som tidigare nämnts, fått ett ökat självbestämmande i fråga om anställningsstrukturen sedan avregleringen 2011.

### *Sammanfattande slutsatser*

I avsnitten ovan kan vi bl.a. se följande:

Andelen visstidsanställda är totalt 31 procent bland den undervisande och forskande personalen, men andelen varierar kraftigt mellan olika lärosäten och mellan olika anställningskategorier. Vid de elva största universiteten var andelen visstidsanställda av den undervisande och forskande personalen 34 procent medan motsvarande siffra för högskolor och de nya universiteten var 20 procent. De särskilda reglerna i högskoleförordning och kollektivavtal står tillsammans för drygt 40 procent av visstidsanställningarna och anställningsskyddslagens bestämmelser ligger till grund för knappt 60 procent av antalet visstidsanställda. Lägst andel visstidsanställningar finns bland professorer

Andelen visstidsanställda bland doktorsexaminerade minskar med antalet år efter doktorsexamen. Fyra år efter doktorsexamen är

50 procent och efter tolv år 92 procent tillsvidareanställda. Längre perioder av visstidsanställning förefaller inte vara så vanliga, men när de förekommer står högskolans särskilda regler för huvuddelen.

Det är även intressant att titta på antalet tillsvidareanställda forskare. Anställning som forskare är inte en läraranställning reglerad i högskoleförordningen och forskare kan därför lättare sägas upp p.g.a. arbetsbrist t.ex. när externa bidrag till forskningsprojekt upphör.<sup>23</sup> Andelen forskare och visstidsanställda sammantaget bland personalen minskar också med antalet år efter doktorsexamen, men inte så snabbt – ännu 15 år efter examen är andelen cirka 20 procent. Skillnaden är stor mellan olika forskningsämnesområden. Lantbruksvetenskap utmärker sig med mer än hälften visstidsanställda samt forskare 18 år efter doktorsexamen. Forskare<sup>24</sup> förekommer främst vid de största universiteten, medan andelen forskare är låg vid högskolorna och de nya universiteten.

Karriärvägarna för doktorsexaminerade är mycket diversifierade. De flesta nya professorer kommer dock från en lektorsanställning. Mer än hälften av de meriteringsanställda går vidare till en lektorsanställning, men det är inte huvudvägen – bara en mindre del av nya lektorer kommer från en meriteringsanställning utan visstidsanställning som lektor är vanligast.

Den statistik utredningen redovisat tidigare i detta kapitel ger vid handen att några utmaningar som behöver adresseras är dels avsaknaden av tydliga karriärstrukturer dels, långa och upplevt osäkra perioder av anställning som forskare (i början visstidsanställning och därefter tillsvidareanställning). Vid de flesta lärosäten finns inga karriärstrukturer för forskare. Nedan lämnar utredningen förslag till åtgärder som syftar till att minska andelen visstidsanställningar och stapling av visstidsanställningar men som också syftar till karriärvägar utan återvändsgränder.

När det gäller omfattningen av på varandra följande visstidsanställningar har vi ingen heltäckande bild genom statistiken som vi studerat. Utredningen anser det nödvändigt att lärosätena lämnar utökade uppgifter på individnivå så att utvecklingen av visstidsanställningar vid universitet och högskolor kan följas.

---

<sup>23</sup> Efter autonomireformen har lärosätena däremot möjlighet att själva bestämma ytterligare lärarkategorier och vid en del lärosäten har anställning som forskare definierats som lärare i de lokala anställningsordningarna.

<sup>24</sup> Med forskare avses annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen.

## Situationen för forskare behöver förbättras

Forskning vid universitet och högskolor är till något mer än hälften externt finansierad. Externa medel som tilldelas i konkurrens är viktiga för kvaliteten i svensk forskning. En sådan situation ställer emellertid krav på universitet och högskolor att som arbetsgivare arbeta aktivt och strategiskt med anställningar som en resurs. Som vi tidigare har redovisat i kapitel 6 kan vi se att antalet och andelen forskaranställningar har ökat avsevärt under perioden 2001–2014 samtidigt som antalet meriteringsanställningar knappast ökat alls. En ökning av extern finansiering som är kopplad till kortare tidsbegränsade forskningsprojekt är en av förklaringarna till att antalet anställda forskare har ökat. En annan orsak är att när extern finansiering och anslagen har ökat så har universitet och högskolor anställt forskare, där anställningsprocessen är snabbare än för läraranställningar bl.a. då sakkunniggranskning inte görs. På så sätt har man kunnat få ökad ”produktion” och undvikit att öka anslagssparande och outnyttjade bidrag. Utredningen gör bedömningen att kategorin forskare inte helt kan utmönstras. Däremot krävs en fördjupad analys om omfattningen av forskarkategorin och om det finns ett behov av en särskild karriär. Kan en del av resurserna användas för att öka andelen läraranställningar, framför allt biträdande lektorer, lektorer och professorer för att möta framtida behov och i syfte att vara en attraktiv arbetsgivare? Allt för att säkra Sveriges position som en framgångsrik forskningsnation.

En stor del av gruppen forskare har antingen själva erhållit externa forskningsmedel eller har kunnat anställas p.g.a. att någon annan forskningsledare har fått externa forskningsmedel. Dessa forskare anställs huvudsakligen med stöd av anställningsskyddslagens bestämmelser om allmän visstidsanställning. Forskaranställningarna är av varierande omfattning, utlyses sällan och anställningsvillkoren skiljer sig åt. Om forskningsmedlen beviljas för en period som är längre än två år övergår den allmänna visstidsanställningen i en tillsvidareanställning. Om forskaren eller forskningsledaren får ytterligare forskningsmedel kan anställningen fortlöpa. Tryggheten av en tillsvidareanställning är dock i detta sammanhang en chimär eftersom forskarens anställning ofta sägs upp i god tid före det att forskningsmedlen tar slut med stöd av anställningsskyddslagens bestämmelser om arbetsbrist. Det finns vidare inget som hindrar lärosätet att åter anställa

samma forskare om denna vid senare tillfälle erhåller ytterligare forskningsmedel. Effekten av denna praxis är alltså att otrygga anställningar kan följa på varandra även om det rör sig om tillsvidareanställningar. Det kan ifrågasättas om det är attraktivt att få ett anställningsbeslut om tillsvidareanställning i ena handen samtidigt som man får uppsägningsbeslut i den andra. Att notera är att om forskare tillsvidareanställts och därefter sagts upp när forskningsmedlen tagit slut, kan dessa ha företrädesrätt till anställningar vid det aktuella lärosätet om de uppfyller kraven. När det gäller läraranställningar vill dock lärosätena tillsätta dessa anställningar med öppna utlysningar i konkurrens varför lärosätena inte utlyser lektorat så länge som det finns behöriga forskare som har företrädesrätt. Det riskerar att skapa en ond cirkel som inte främjar verksamhetens kvalitet och utveckling.

Sammanfattningsvis talar ovanstående problematik för att det finns ett behov av åtgärder för att förbättra forskaranställdas situation.<sup>25</sup> Några lärosäten, t.ex. Stockholms universitet, har fattat beslut om att tillsvidareanställa forskare som attraherat externa forskningsmedel i syfte att minska andelen tidsbegränsade anställningar och den otrygghet som en tidbegränsad anställning innebär. Utredningen anser att anställningstryggheten inte enbart kan vara knuten till vilken typ av finansiering en anställd har. Utgångspunkten vid en anställning bör snarare vara att ett lärosäte anställer de personer man vill ha även i ett långsiktigt perspektiv och därmed tar fullt arbetsgivaransvar för alla anställda oavsett finansiering.

Våra iakttagelser visar på att det finns behov av en karriärväg som kan tillgodose de behov som vissa forskare fyller. Även om utredningen inte har i uppdrag att lämna några förslag till ändringar i anställningsstrukturen i högskoleförordningen, utöver meriteringsanställningen finns initiativ från bl.a. Chalmers tekniska högskola som nyligen har infört en karriärväg för specialisttjänster med fokus på forskning och nyttiggörande. Det är i detta sammanhang emellertid viktigt att det inte skapas återvändsgränder för de forskaranställda som vill fortsätta en lärarkarriär.

---

<sup>25</sup> Med forskare avses annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen. Forskare förekommer främst vid de största universiteten, medan andelen forskare är låg vid högskolorna och de nya universiteten.

## Förändrad balans mellan forskar- och läraranställningar

Det kan, enligt utredningen, ifrågasättas om andelen anställda forskare bör vara så stor som den är i dag i förhållande till exempelvis meriteringsanställningar som biträdande lektor. Av vår redovisning ovan kan vi se att de visstidsanställningar som hänför sig till särregleringen i högskoleförordningen utgör 19 procent. Visstidsanställningar som baseras på kollektivavtal om anställning som postdoktor motsvarar 22 procent. Postdoktor är en viktig ingångsansställning efter doktorsexamen som meriterar såväl för fortsatt karriär i högskolan men även för en karriär utanför högskolan. En större andel, 60 procent, av visstidsanställningarna baseras på anställningsskyddslagens bestämmelser, 38 procent allmän visstidsanställning respektive 10 procent vikariat, medan ingen uppgift lämnats om resterande 11 procent. Utredningen är bekymrad över att gruppen visstidsanställda 'Annan forskande och undervisande personal' är oproportionerligt stor i förhållande till t.ex. personal med meriteringsanställning. Detta är ingen ny trend utan frågan har uppmärksammats i en rad propositioner och betänkanden under de senaste decennierna.<sup>26</sup> Utvecklingen av ett ökat antal forskare tog sin början under mitten av 1990-talet i samband med den stora expansionen av högskoleutbildning och forskarutbildning vid universitet och högskolor. Medel har tillförts i olika omgångar för att i stället styra lärosätena till att anställa fler forskarassistententer och biträdande lektorer.<sup>27</sup> Effekterna av dessa satsningar har dock varit små. Det finns enligt utredningen en risk för att otydliga rekryteringsvägar till korta anställningar leder till att många, särskilt kvinnor, själva söker sig till arbetsplatser som bedöms ha säkrare framtidsmöjligheter. Det finns vidare en risk att långa perioder av kortsiktiga anställningar inte utvecklar den självständighet som framtidens forskningsledare behöver. Bristen på anställningar som biträdande lektor som leder vidare till en tillsvidareanställning minskar forskarkarriärens attraktivitet. Det är lärosätena som har ansvar och möjlighet att överblicka sina egna rekryteringsbehov och se till att det finns en balans i karriärstrukturen på alla nivåer. Motsvarande argument framfördes redan för drygt tio år

---

<sup>26</sup> T.ex. i prop. 2004/05:80, Forskning för ett bättre liv, budgetpropositionen för 2014 (prop. 2014/15:1, utg.omr. 16) och i betänkandet Karriär för kvalitet (SOU 2007:98).

<sup>27</sup> Ibid.

sedan i propositionen *Forskning för ett bättre liv* (prop. 2004/05:80).<sup>28</sup> Dessa argument är fortfarande aktuella.

Som tidigare nämnts gör utredningen emellertid bedömningen att kategorin forskare inte helt kan utmönstras. Omfattningen av kategorin bör dock kunna minskas betydligt. Lärosäten och forskningsfinansiärer bör i samarbete kunna omdisponera en del av forskningsresurserna för att öka andelen lärare – lektorer, professorer och inte minst meriteringsanställningar – för att möta framtida behov och för att vara en attraktiv arbetsgivare. Därtill behövs en fördjupad diskussion kring utformningen av en karriär för forskare med bättre och tryggare anställning.

I avsnitt 6.4.4 föreslår utredningen att regeringen bör sätta ett nationellt mål om att antalet biträdande lektorer ska öka med 50 procent under perioden 2017–2022. Vi är övertygade om att en satsning på ett ökat antal biträdande lektorer, till skillnad från korta forskaranställningar med en hög grad av otrygghet, ökar attraktiviteten för forskarkarriären.

### Trygga villkor och tydliga karriärvägar för ökad attraktivitet

Det största problemet är inte att visstidsanställningar staplas på varandra, utan avsaknaden av en tydlig karriärstruktur. Begåvade unga människor som närmar sig slutet av sin grundläggande högskoleutbildning har ofta flera intressanta möjligheter att välja på. Utredningen anser att det finns skäl för den särreglering av tidsbegränsade anställningar som högskoleförordningen ger stöd för. Dessa anställningar ger förutsättningar för universitet och högskolor att rekrytera och knyta till sig särskild kompetens men även förutsättningar att använda attraktiva meriteringsanställningar som säkrar det långsiktiga kompetensbehovet vid lärosätet. Den möjlighet till flexibilitet som särregleringen i högskoleförordningen ger stöd för i kombination med tidsbegränsade anställningar enligt kollektivavtal och anställningsskyddslagen får dock inte överutnyttjas och ersätta arbetet med tydliga karriärstrukturer. Utredningen anser även att visstidsanställningar som har sin grund i anställningsskyddslagens bestämmelser

---

<sup>28</sup> Se prop. 2004/05:80. *Forskning för ett bättre liv*, s. 126–127.

bör minska. Utredningens förslag till åtgärder är ett steg i den riktningen.

I vårt betänkande lämnar vi förslag som sammantaget bidrar till en tydligare karriärstruktur med goda villkor. Det ger förutsättningar för ett ökat intresse för att våga pröva på en akademisk karriär. Utredningen lämnar bl.a. förslag som innebär att doktoranders studiesociala villkor förbättras. Vidare lämnar vi förslag till en anställning som biträdande lektor som ska ha rätt att efter ansökan prövas för en tillsvidareanställning som lektor. På så sätt blir lärarkarriären tydlig med ett tydligt avslut. Utredningen föreslår vidare att tiden mellan doktorsexamen och en anställning som biträdande lektor kortas till fem år i jämförelse med dagens sju år. Ett av motiven till detta är att betona anställningens betydelse i början av en akademisk karriär. Ett annat argument är att nyblivna doktorer inte ska stanna kvar i högskolan på tidsbegränsade anställningar alltför länge. Utredningen har i sina överväganden i att korta anställningstiden före anställning som biträdande lektor även vägt in den möjliga sammanlagda tiden av olika tidsbegränsade anställningar som följer på varandra innan en sökande kan prövas för befordran till en anställning som lektor som gäller tillsvidare. Det är alltså också ett förslag som minskar den möjliga tiden för stapling av visstidsanställningar. Utöver dessa verktyg är det upp till lärosätena att skapa attraktiva karriärstrukturer, gärna tillsammans. Lärosätenas frihet och ansvar för en fungerande dimensionering och balans av olika anställningar på olika nivåer från doktorander till professorer är viktig att värna.

Verksamheten vid universitet och högskolor är inte en riskbransch utan en framtidsbransch. Mot den bakgrunden anser utredningen att det även är tid för universitet och högskolor att ta fullt arbetsgivaransvar för all personal, oavsett finansiering. Anställningstryggheten kan inte enbart vara knuten till de statliga anslag som ett lärosäte får. Samtidigt behövs precis som på andra arbetsplatser ett visst mått av flexibilitet i verksamheten. Den ökade friheten över anställningar som universitet och högskolor fick i samband med avregleringen 2011 innebar utöver möjligheten att förhandla fram kollektivavtal anpassade efter verksamhetens behov även att ta ansvar för arbetsgivarpolitiken på ett mer aktivt sätt, t.ex. när det gäller prioriteringar och omstruktureringar.

En möjlig åtgärd som kan minska på varandra följande visstidsanställningar är att meriteringstiden ska beräknas på samtliga tidigare

tidsbegränsade anställningar. Av de goda exempel vi presenterar i avsnitt 6.3.3 bör särskilt Lunds tekniska högskola (Lunds universitet) lyftas fram som har en sådan ordning, med en sammanlagd meriteringstid om maximalt fyra år. Ett annat exempel är Handelshögskolan i Stockholm där den tidsbegränsade tenure track-anställningen ska minskas med tid i allmän visstidsanställning samt tid som vikarie enligt anställningsskyddslagen och tid då läraren varit anställd med stöd av kollektivavtal. Anställningen övergår i en tillsvidareanställning som associate professor. Den sammanlagda anställningstiden får uppgå till högst sex år. En annan möjlig åtgärd är att införa en takregel för visstidsanställningar i högskolan. Vi anser dock att det är viktigt att arbetsmarknadens parter tar ett aktivt ansvar i dessa frågor. I ett långsiktigt verksamhetsstrategiskt perspektiv är trygga villkor och tydliga karriärvägar en grundförutsättning för att ett lärosäte ska lyckas attrahera de bästa lärarna, forskarna och studenterna.

### 7.3.1 En modell för uppföljning av visstidsanställningar

Utredningen har i samarbete med Universitetskanslersämbetet (UKÄ) tagit fram följande preliminära modell för uppföljning av anställningar och den undervisande och forskande personalens anställningshistorik.

Syftet med modellen för statistisk uppföljning 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. En sådan uppföljning är viktig för att såväl regeringen som lärosätena i framtiden ska få ett bra underlag om hur det ser ut när det gäller bl.a. visstidsanställningar vid olika lärosäten.

Utredningen föreslår en systematisk rapportering av uppgifter på individnivå om hur visstidsanställningar som grundas på bestämmelser i högskoleförordningen, anställningsskyddslagen och kollektivavtal används. Anställningsformer som medger tidsbegränsning i högskoleförordningen och kollektivavtal kan följas med hjälp av de register som för närvarande finns. Tidsbegränsade anställningar enligt anställningsskyddslagen ingår däremot inte i nuvarande uppföljningssystem.

Tidsbegränsade anställningar som blir relevanta att följa enligt 5 § anställningsskyddslagen är allmänna visstidsanställningar och vikariat.



Förslaget till uppföljningsmodell innebär att dessa ska införlivas i Konjunkturlönestatistiken som nya variabler. UKÄ kommer att ge SCB i uppdrag att från och med hösten 2016 införa dessa variabler i den insamling av personalstatistik som SCB redan gör på uppdrag av UKÄ.

Att följa användningen av på varandra följande tidsbegränsade anställningar förutsätter en individbaserad uppföljning. Det betyder att data på individnivå måste rapporteras in varje år.

Utredningen bedömer att följande variabler bör ingå i den statistiska modellen.

- löpnummer
- år för doktorsexamen (om tillämpligt)
- lärosäte för doktorsexamen
- kön
- födelseår
- utländsk bakgrund och land
- föräldrars utbildningsnivå.

Variabler per år nedan.

- huvudsaklig UF-anställning (huvudsaklig, ej huvudsaklig)
- anställningskategori (meriteringsanställningar enligt högskoleförordningen separerat från postdoktor)
- adjungerad personal (ja/nej)
- anställningsform (tillsvidare, tidsbegränsad enligt allmän visstidsanställning, vikariat, högskoleförordningen, kollektivavtal, övrig – förutsätter nya uppgifter i KLS)
- anställningsbenämning
- högskola
- forskningsämnesområde
- forskningsämnesgrupp

- grundutbildning (för läkarutbildade, övriga vårdutbildade samt annan eller okänd grundutbildning som läkare inom naturvetenskap eller medicin).

För att kunna få en bild av säkerheten i tillsvidareanställningar föreslår utredningen att uppgifter om eventuella uppsägningar p.g.a. arbetsbrist rapporteras varje år.

För att få en bild av tjänstledigheter bör uppgifter lämnas om tjänstledighetens orsak (föräldraledighet t.ex.). Med ovanstående inrapporterade data kan indikatorer på användningen av visstidsanställningar beräknas, exempelvis

- andel visstidsanställda uppdelat på år efter doktorsexamen och anställningskategori (alternativt anställningsår för personal utan doktorsexamen)
- längd på perioder av visstidsanställning (justerat för uppehåll i anställning vid högskolan), liksom på anställningar i kategorin annan forskande och undervisande personal, oavsett anställningsform
- anställningskategorier och grunder för visstidsanställning som förekommer i längre visstidsanställningsperioder
- förekomsten av uppsägningar, som verkställts eller som bara aviserats, av tillsvidareanställd personal.

Vid arbetet med den årliga uppföljningen kommer säkerligen andra indikatorer att kunna tas fram, men det lämnar denna utredning åt framtiden att utvisa.

# 8 Ökad mobilitet

## 8.1 Inledning

### 8.1.1 Vad är mobilitet?

Utredningen ska enligt sina direktiv kartlägga och analysera mobiliteten när det gäller doktorander och den forskande och undervisande personalen vid universitet och högskolor. Vi måste då först försöka förstå begreppet mobilitet eller rörlighet, de båda begreppen används här synonymt.

Direktiven nämner främst nationellt och internationellt utbyte mellan lärosäten och deras lärare och forskare. Direktiven nämner även intersektoriell rörlighet, dvs. rörlighet mellan olika samhällssektorer som näringsliv, högskolan och övrig offentlig verksamhet. För en diskussion och litteraturöversikt av mobilitet hänvisas till rapporten Svenska forskares mobilitet.<sup>1</sup>

I det följande väljer vi att dela in rörligheten i tre kategorier.

1. Nationell rörlighet mellan lärosäten/arbetsgivare inom landet, dvs. svenska forskare, lärare eller doktorander arbetar eller studerar vid ett annat svenskt lärosäte, eller arbetar utanför högskolesektorn, respektive kommer från arbete utanför högskolesektorn.
2. Utresande internationell mobilitet, dvs. svenska forskare, lärare eller doktorander arbetar eller studerar i utlandet.
3. Inresande internationell mobilitet, dvs. utländska forskare, lärare eller doktorander arbetar eller studerar vid svenska lärosäten.

---

<sup>1</sup> Svenska forskares mobilitet – en kunskapsöversikt, Vetenskapsrådet 2015.

Vi skiljer också mellan rörlighet inom anställningen, dvs. utan byte av arbetsgivare, och mer långvarig eller permanent rörlighet<sup>2</sup> som innebär byte av arbetsgivare.<sup>3</sup> Vi studerar rörligheten på följande sätt.

Den nationella rörligheten studeras i en rapport från Vetenskapsrådet 2016,<sup>4</sup> som sammanfattas i avsnitt 8.3. Utredningen har också använt beställt datamaterial från Statistiska centralbyrån (SCB) för att studera den nationella mobiliteten, se avsnitt 8.4. I dessa avsnitt studeras dock endast rörlighet som innebär byte av arbetsgivare.

Vetenskapsrådets rapport, avsnitt 8.3, och utredningens studie av datamaterialet från SCB, avsnitt 8.4, ger också en bild av den inresande internationella mobilitet, som innebär byte av arbetsgivare.

Den utresande internationella mobiliteten utan byte av arbetsgivare har undersökts i en studie av Universitetskanslersämbetet (UKÄ) och SCB, som återfinns i avsnitt 8.2. En enkätundersökning genomfördes avseende svenska forskares, lärares och doktoranders internationella rörlighet inom ramen för sina anställningar. Typiskt sett rör det sig om kortare deltagande i konferenser och liknande, eller lite längre forskningsvistelser utomlands.

Även andra möjligheter att uppnå de förväntade goda effekterna av mobilitet kan nämnas. Det kan handla om doktoranders, forskares eller lärares nätverksbyggande och samarbeten med forskare vid andra lärosäten, i Sverige eller utomlands, utan att vara borta längre perioder. Det går naturligtvis bra att samarbeta och inhämta information genom informations- och kommunikationsteknologi utan att fysiskt förflytta sig. Ibland beskrivs informations- och kommunikationsteknologin till och med som ett hinder för mobiliteten eftersom det inte finns anledning att förflytta sig när forskaren når information och kontakter från sin arbetsplats. Dessa aspekter på mobilitet diskuteras dock inte i denna utredning. Rörlighet mellan ämnesområden (tvär- och mångvetenskap) kommer inte heller att behandlas.

---

<sup>2</sup> I denna utredning gör vi inte skillnad mellan byten av arbetsgivare som är permanenta och de arbetsgivarbyten som bara gäller något eller några år, såsom några års anställning som gästlärare.

<sup>3</sup> Noteras bör att uppgifterna om arbetsgivare är från oktober månad varje år. Det är därför inte säkert att kortare tillfälliga byten av arbetsgivare upptäcks. Om inte antalet studerade individer är alltför litet bör dock den samlade bilden bli rättvisande.

<sup>4</sup> Rekrytering av forskare och lärare med doktorsexamen vid svenska lärosäten, Vetenskapsrådet 2016.

## 8.1.2 Varför mobilitet och hur mycket?

Utredningens direktiv ser stora fördelar med mobilitet.

För att Sverige ska vara en ledande kunskaps- och forskningsnation krävs ett aktivt nationellt och internationellt utbyte mellan lärosäten och deras lärare och forskare. Men även intersektoriell rörlighet, dvs. rörlighet mellan olika samhällssektorer som näringsliv, högskolan och övrig offentlig verksamhet, är av stor betydelse. Genom rekryteringar och ökad rörlighet av kvinnor och män som är doktorander, lärare och forskare tillförs ny kunskap och vidgade perspektiv till universitet och högskolor vilket bidrar till att höja kvaliteten i såväl utbildning som forskning. Vidgade perspektiv och möten främjar även förståelsen mellan länder och samhällen och skapar därigenom bättre förutsättningar för att möta gemensamma globala utmaningar.

De flesta debattörer verkar också tycka att mobilitet är viktig och att den om möjligt ska öka. Frågan har bl.a. behandlats i flera rapporter.<sup>5</sup> Även EU-kommissionen har pekat på mobilitet som en viktig fråga och har belyst mobiliteten i två stora studier.<sup>6</sup> Det finns dock ingen konsensus om vad som utgör tillräcklig eller god mobilitet.

Både nationellt och på EU-nivå lämnas en rad olika stöd som syftar till att öka mobiliteten.<sup>7</sup> Mobilitet är då inte ett mål i sig utan ett medel för att nå högre kvalitet i utbildning och forskning.

I avsnittet det följande redovisas UKÄ/SCB:s, Vetenskapsrådets och utredningens egna undersökningar vilka ger en bild av läget i dag. Därefter redovisar utredningen sina förslag på åtgärder som kan stimulera mobilitet. Utredningen ger också förslag på hur mobiliteten ska kunna följas upp framöver.

---

<sup>5</sup> Se t.ex. Vetenskapsrådets kunskapsöversikter 2013 och 2015.

<sup>6</sup> MORE och MORE 2.

<sup>7</sup> Se t.ex. hemsida för EURAXESS med råd till mobila forskare. EU har också beslutat ett så kallat forskardirektiv, vilket syftar till att göra det attraktivt för forskare från tredjeländ att förlägga sin forskning till ett EU-land.

## **8.2 Utresande internationell rörlighet inom anställningen 2015 – en enkätundersökning utförd av UKÄ/SCB<sup>8</sup>**

### **8.2.1 Syfte**

SCB har på uppdrag av UKÄ genomfört en enkätundersökning riktad till forskande och undervisande personal i högskolan. I denna grupp ingår också anställda doktorander. Syftet var att undersöka sådan utresande internationell rörlighet som sker inom anställningen vid svenska lärosäten. Undersökningen omfattade följaktligen inte mobiliteten inom landet eller utländska lärare/forskares vistelser i Sverige.

### **8.2.2 Metod**

Enkätfrågor ställdes om den anställde under 2015 vistats utomlands för att 1) främst forska, 2) främst undervisa, 3) både forska och undervisa, eller 4) främst studera. Respondenten kunde uppge ett eller flera av dessa alternativ och för varje alternativ ombads hon eller han att uppge den sammanlagda tid som hon eller han tillbringat utomlands 2015.

Enkätundersökningen riktades till dem som under oktober 2015 var anställda vid ett svenskt lärosäte. Enkäten gick ut i slutet av november 2015 till 2 400 anställda och svarsandelen var 53 procent. Urvalet var ett så kallat stratifierat urval – 16 stratum efter personalkategori och kön där urvalet bestod av 150 personer per stratum (se beskrivning av population och stratum i slutet av analysen). De som besvarat enkäten tilldelas en vikt så att olika stratum storleksmässigt förhåller sig till varandra på samma sätt som i verkligheten.

### **8.2.3 Redovisningsgrupper**

Resultaten redovisas för kvinnor respektive män utifrån två olika bakgrundsvariabler – personalkategori och forskningsämnesområde.

Undersökningen omfattar åtta personalkategorier:

---

<sup>8</sup> Detta avsnitt är, förutom 8.2.1, författat av UKÄ.

1. Professorer
2. Lektorer
3. Forskarassistenter och biträdande lektorer
4. Postdoktorer
5. Adjunkter
6. Annan forskande och undervisande personal *med* doktorsexamen
7. Annan forskande och undervisande personal *utan* doktorsexamen
8. Anställning som doktorand

Många i kategorin annan forskande och undervisande personal *med* doktorsexamen är anställda som forskare, medan många inom kategorin annan forskande och undervisande personal *utan* doktorsexamen är forskningsassistenter (inte att förväxla med forskarassistenter som normalt kräver doktorsexamen). Doktorander med anställning inom högskolan utgör 70 procent av alla aktiva doktorander, de som har anställning som doktorand utgör 65 procent och de som har annan anställning utgör 4 procent. Merparten av doktoranderna omfattas alltså av undersökningen.

Den forskande och undervisande personalen delas in i sex olika forskningsämnesområden enligt Standard för svensk indelning av forskningsämnen 2011<sup>9</sup>:

1. Naturvetenskap
2. Teknik
3. Medicin och hälsovetenskap
4. Lantbruksvetenskap
5. Samhällsvetenskap
6. Humaniora

---

<sup>9</sup> Standard för svensk indelning av forskningsämnen (SCB / HSV 2011).

Man bör observera att antalet som besvarat enkäten varierar mellan kön och personalkategorier. Flest svar kom från kvinnor inom annan forskande och undervisande personal, där 94 av 150 besvarade enkäten. Bland kvinnliga doktorander svarade 57 av 150, vilket är den lägsta svarsfrekvensen. Då resultaten bryts ned på forskningsämnesområde och kön kommer särskilt lantbruksvetenskap och humaniora representeras av relativt få respondenter. Det låga antalet innebär att resultaten måste tolkas med försiktighet. Antalet respondenter uppdelat på kön/personalkategori och kön/forskningsämnesområde redovisas i slutet av analysen.

### 8.2.4 Rörligheten totalt

Om man räknar samman alla som svarat att de antingen varit utomlands för att både forska och undervisa, främst forska, främst undervisa eller för att bedriva egna studier uppgav totalt 37 procent att de under 2015 varit utomlands (tabell 8.1). Forskning var den vanligaste anledningen till utlandsvistelsen, 24 procent angav att de varit utomlands för att bedriva ”främst forskning”. Ytterligare 12 procent uppgav att de varit utomlands för att både forska och undervisa, 9 procent hade främst undervisat och 7 procent hade varit utomlands för egna studier. Volymmässigt stod ”främst forskning” för 61 procent av den tid som ägnats utomlands (figur 8.1).

**Tabell 8.1 Andel som varit utomlands 2015 i olika verksamheter**

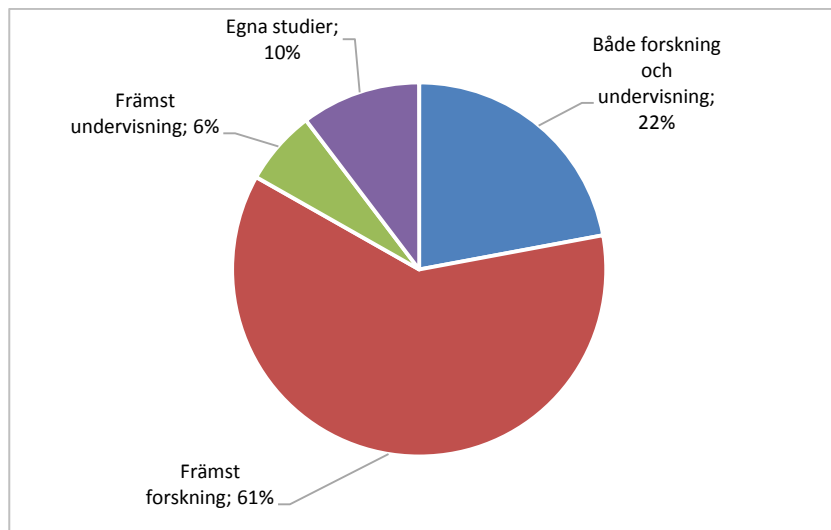
Verksamhet	Män	Kvinnor	Totalt
Både forskning och undervisning	14 %	9 %	12 %
Främst forskning	27 %	20 %	24 %
Främst undervisning	10 %	8 %	9 %
Egna studier	8 %	6 %	7 %
Minst en av verksamheterna	41 %	31 %	37 %

Totalt sett, när alla personalkategorierna är sammanslagna, har kvinnor i lägre grad än män varit rörliga. I undersökningen svarar 31 procent av kvinnorna och 41 procent av männen att de någon gång varit utomlands under 2015. Männens högre grad av rörlighet gäller även varje enskild verksamhet. Störst skillnad mellan kvinnors och



mäns internationella rörlighet finns bland dem som uppgivit att de ägnat sig åt främst forskning eller att de bedrivit både forskning och undervisning.

**Figur 8.1** Hur den sammanlagda tiden utomlands fördelats på olika verksamheter



Kvinnor tycks inte bara vara mindre mobila totalt sett, de stannar även utomlands under kortare tid. De svarande fick ange hur många veckor de varit utomlands 2015 totalt per aktivitet eller om den totala tiden utomlands var kortare än en vecka.<sup>10</sup> Bland dem som varit mobila var ungefär hälften, 51 procent, utomlands kortare tid än tre veckor (tabell 8.2). Bland kvinnorna var det 47 procent och bland männen 57 procent som varit på denna typ av kortare utlandsvistelser.

Relativt många av kvinnorna uppgav att de varit utomlands under högst en vecka, 38 mot 28 procent bland män. Många av männen, 17 procent, har varit utomlands mellan 6 och 11 veckor. Totalt sett var det en ganska jämn könsfördelning när det gäller de längre vistelserna på minst 12 veckor.

<sup>10</sup> Då totala tiden utomlands summerats för individen har "kortare än en vecka" tilldelats värdet 0,5.

**Tabell 8.2 Tid utomlands bland dem som varit mobila 2015**

Tid utomlands	Män	Kvinnor	Totalt
Kortare än 1 vecka	15 %	19 %	17 %
Minst 1 vecka	13 %	19 %	15 %
Minst 2 veckor	19 %	18 %	19 %
Minst 3 veckor	9 %	7 %	8 %
Minst 4 veckor	10 %	10 %	10 %
Minst 5 veckor	5 %	3 %	4 %
Minst 6 veckor	17 %	12 %	15 %
Minst 12 veckor	11 %	12 %	11 %

Skillnaderna mellan kvinnor och män totalt sett kan delvis vara en effekt av att könen fördelar sig olika mellan olika personalkategorier. Nästa steg är därför att se hur den internationella mobiliteten ser ut inom de åtta personalkategorier som ingår i undersökningen och om det finns skillnader mellan kvinnor och män inom dem.

### 8.2.5 Personalkategorier

Av de åtta personalkategorierna som anges ovan var det professorerna som i högst grad uppgav att de varit mobila under 2015 (tabell 8.3). Av professorerna uppgav 58 procent att de varit utomlands för att bedriva någon av de verksamheter som fanns som svarsalternativ i undersökningen. Något fler av de kvinnliga professorerna hade varit mobila, 60 procent mot 58 procent bland de manliga. Forskning var den vanligaste uppgiften utomlands, men professorerna är också den kategori som i högst grad uppgivit undervisning som skäl för vistelsen utomlands.

Ungefär hälften av forskarassistenterna och de biträdande lektorerna, samt postdoktorerna uppgav att de varit utomlands för att bedriva någon av verksamheterna under 2015. Postdoktorerna hade en något lägre internationell mobilitet än forskarassistenter och biträdande lektorer. Bland forskarassistenter och biträdande lektorer hade något fler kvinnor än män varit mobila, men bland postdoktorerna har betydligt fler män varit utomlands. Framförallt är det många av de manliga postdoktorerna som uppger forskning som skäl för utlandsvistelsen, 47 procent jämfört med 29 procent för

kvinnorna. Många av de manliga postdoktorerna är verksamma inom naturvetenskap, ett forskningsämnesområde inom vilket många män angett ”främst forskning” som verksamhet under utlandsvistelsen. Redovisning utifrån forskningsämnesområde återkommer vi till senare.

Bland lektorer, annan forskande och undervisande personal (både med och utan doktorsexamen) samt doktorander uppgav mellan 31 och 39 procent att de varit utomlands under 2015. Doktoranderna är den av dessa grupper som hade högst internationell mobilitet. I samtliga dessa kategorier var det framförallt männen som varit mobila. Störst skillnad mellan könen var det i gruppen annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen.

Bland doktoranderna var egna studier ett vanligt skäl för utlandsvistelsen, 17 procent uppgav detta. Egna studier var även relativt vanligt bland annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen, 14 procent. I kategorin ingår forskningsassistenter och många av dessa kan vara forskarstuderande.

Tabell 8.3 Verksamhet under vistelsen utomlands. Personalkategorier

Personalkategori	Verksamhet	Män	Kvinnor	Totalt
Professor	Både forskning och undervisning	20 %	27 %	21 %
	Främst forskning	43 %	45 %	44 %
	Främst undervisning	19 %	22 %	20 %
	Egna studier	0 %	4 %	1 %
	<i>Minst en av verksamheterna</i>	<i>58 %</i>	<i>60 %</i>	<i>58 %</i>
Lektor	Både forskning och undervisning	14 %	7 %	11 %
	Främst forskning	19 %	17 %	18 %
	Främst undervisning	15 %	15 %	15 %
	Egna studier	4 %	0 %	2 %
	<i>Minst en av verksamheterna</i>	<i>32 %</i>	<i>29 %</i>	<i>31 %</i>
Forskarassistent & biträdande lektor	Både forskning och undervisning	17 %	12 %	15 %
	Främst forskning	40 %	42 %	41 %
	Främst undervisning	11 %	12 %	12 %
	Egna studier	5 %	4 %	5 %
	<i>Minst en av verksamheterna</i>	<i>49 %</i>	<i>51 %</i>	<i>50 %</i>
Postdoktor	Både forskning och undervisning	15 %	15 %	15 %
	Främst forskning	47 %	29 %	38 %
	Främst undervisning	6 %	13 %	10 %
	Egna studier	0 %	5 %	3 %
	<i>Minst en av verksamheterna</i>	<i>52 %</i>	<i>44 %</i>	<i>48 %</i>
Adjunkt	Både forskning och undervisning	7 %	8 %	7 %
	Främst forskning	7 %	6 %	6 %
	Främst undervisning	7 %	12 %	10 %
	Egna studier	3 %	4 %	4 %
	<i>Minst en av verksamheterna</i>	<i>15 %</i>	<i>18 %</i>	<i>17 %</i>
AFUP* med doktorsexamen	Både forskning och undervisning	14 %	5 %	10 %
	Främst forskning	29 %	23 %	26 %
	Främst undervisning	10 %	6 %	8 %
	Egna studier	5 %	4 %	5 %
	<i>Minst en av verksamheterna</i>	<i>40 %</i>	<i>32 %</i>	<i>37 %</i>
AFUP* utan doktorsexamen	Både forskning och undervisning	10 %	7 %	9 %
	Främst forskning	18 %	15 %	17 %
	Främst undervisning	9 %	2 %	6 %
	Egna studier	14 %	14 %	14 %
	<i>Minst en av verksamheterna</i>	<i>41 %</i>	<i>26 %</i>	<i>34 %</i>

Doktorand	Både forskning och undervisning	14 %	9 %	12 %
	Främst forskning	31 %	24 %	28 %
	Främst undervisning	2 %	0 %	1 %
	Egna studier	22 %	10 %	17 %
	<i>Minst en av verksamheterna</i>	44 %	32 %	39 %

\*Annan forskande och undervisande personal.

Adjunkter var den personalkategori som var mobila i lägst grad, 17 procent totalt. Undervisning var den vanligaste verksamheten under utlandsvistelsen för adjunkterna. Inom alla andra personalkategorier var det forskning som angavs som den vanligaste verksamheten.

Mellan de olika personalkategorierna varierar den totala tid som tillbringats utomlands under 2015. I tabell 8.3 ovan framgår att många stannat utomlands 1 eller 2 veckor. Det tidsomfånget är också vanligast inom många av personalkategorier. Bland de adjunkter och annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen som varit mobila under 2015 hade mer än hälften sammanlagt varit utomlands 1 eller 2 veckor. Att stanna utomlands 3 till 11 veckor är tämligen vanligt bland nästan samtliga personalkategorier. Andelen varierar mellan 35 procent för annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen och 43 procent för doktorander. Undantaget är adjunkter där enbart 13 procent hade varit utomlands under denna något längre sammanlagda period.

Många av doktoranderna och postdoktorerna, 25 respektive 23 procent, uppgav att de hade varit utomlands sammanlagt 12 veckor eller längre under 2015. Det är framförallt de manliga doktoranderna och postdoktorerna som utomlands under en längre tid, 28 procent i båda fallen.

Även om kvinnliga professorer samt kvinnliga forskarassistenter och biträdande lektorer i något större utsträckning varit mobila än sina manliga motsvarigheter (se tabell 8.3), framgår det av tabell 8.4 att de varit utomlands under något kortare tid. Av de kvinnliga professorerna som var mobila under 2015 hade 61 procent varit utomlands högst 2 veckor, jämfört med 55 procent bland manliga professorer. Många av de kvinnliga forskarassistenter och biträdande lektorerna hade varit utomlands mindre än en vecka, 31 mot 16 procent bland män. I adjunktkategorin var könsskillnaden för-

hållandevis liten, 18 procent av kvinnorna och 15 procent av männen hade vistats utomlands för att bedriva någon av de aktuella verksamheterna under 2015. Även om det finns variationer mellan personalkategorierna är utlandsvistelser på högst två veckor mer vanligt förekommande bland kvinnor än bland män oavsett personalkategori.

**Tabell 8.4 Tid utomlands för dem som varit mobila under 2015.  
Personalkategorier**

Personalkategori	Tid	Män	Kvinnor	Totalt
Professor	Kortare än 1 vecka	12 %	15 %	13 %
	1 till 2 veckor	43 %	46 %	44 %
	3 till 11 veckor	40 %	32 %	38 %
	Minst 12 veckor	5 %	7 %	5 %
Lektor	Kortare än 1 vecka	24 %	33 %	28 %
	1 till 2 veckor	25 %	24 %	25 %
	3 till 11 veckor	42 %	43 %	42 %
	Minst 12 veckor	9 %	0 %	5 %
Forskarassistent och biträdande lektor	Kortare än 1 vecka	16 %	31 %	23 %
	1 till 2 veckor	28 %	26 %	28 %
	3 till 11 veckor	45 %	34 %	40 %
	Minst 12 veckor	10 %	9 %	10 %
Postdoktor	Kortare än 1 vecka	11 %	25 %	17 %
	1 till 2 veckor	21 %	22 %	22 %
	3 till 11 veckor	49 %	24 %	38 %
	Minst 12 veckor	19 %	28 %	23 %
Adjunkt	Kortare än 1 vecka	46 %	22 %	32 %
	1 till 2 veckor	21 %	78 %	56 %
	3 till 11 veckor	33 %	0 %	13 %
	Minst 12 veckor	0 %	0 %	0 %
AFUP* med doktorsexamen	Kortare än 1 vecka	18 %	17 %	18 %
	1 till 2 veckor	34 %	46 %	39 %
	3 till 11 veckor	41 %	30 %	37 %
	Minst 12 veckor	7 %	7 %	7 %
AFUP* utan doktorsexamen	Kortare än 1 vecka	10 %	13 %	11 %
	1 till 2 veckor	47 %	63 %	53 %
	3 till 11 veckor	43 %	20 %	35 %
	Minst 12 veckor	0 %	5 %	2 %
Doktorand	Kortare än 1 vecka	9 %	11 %	10 %
	1 till 2 veckor	22 %	20 %	22 %
	3 till 11 veckor	45 %	40 %	43 %
	Minst 12 veckor	24 %	28 %	25 %

\*Annan forskande och undervisande personal.

### 8.2.6 Forskningsämnesområden

Undervisande och forskande personal inom naturvetenskap och humaniora är de som i högst grad uppgivit att de varit mobila under 2015. Om man räknar samman alla som svarat att de antingen varit utomlands för att både forska och undervisa, främst forska, främst undervisa eller för att bedriva egna studier hade 43 procent av dem inom naturvetenskap och 41 procent inom humaniora varit utomlands. Lägst mobilitet hade medicin och hälsovetenskap. Då forskningsämnesområdena beskrivs måste man komma ihåg att de varierar när det gäller sammansättningen av olika personalkategorier, något som kan påverka graden av mobilitet. Exempelvis är anställning som lektor mer vanligt förekommande inom samhällsvetenskap och humaniora än inom andra ämnen. Materialet är emellertid för litet för att brytas ned på både personalkategori och forskningsämnesområde samtidigt.

Inom samtliga forskningsämnesområden var det ”främst forskning” som var den vanligaste verksamheten utomlands. Inom naturvetenskap var det 33 procent som angav detta svarsalternativ vilket är den högsta andelen bland ämnena. Något fler av dem inom naturvetenskap än inom andra ämnesområden angav också egna studier som verksamhet utomlands, 9 procent. Humaniora skiljer sig från de övriga områdena genom att jämförelsevis många, 17 procent, varit utomlands för att främst undervisa.

Förhållandet mellan kvinnor och män beträffande rörlighet varierar mellan de olika forskningsämnesområdena. Inom fyra områden är det främst män som varit rörliga, detta gäller naturvetenskap, medicin och hälsovetenskap, samhällsvetenskap samt humaniora. Störst var skillnaden inom naturvetenskap där det skilde 17 procentenheter mellan könen. Men även inom medicin och hälsovetenskap var skillnaden tydlig, 15 procentenheter. Inom naturvetenskap anger männen i betydlig högre grad att de varit utomlands för ”främst forskning”. Inom medicin och hälsovetenskap är det snarare de tre andra svarsalternativen som ger upphov till skillnaden mellan könen.

Inom teknik och lantbruksvetenskap var det däremot en större andel av kvinnorna som uppgav att de varit mobila under 2015. Största skillnaden finns inom lantbruksvetenskap, 6 procentenheter.



Tabell 8.5 Verksamhet under vistelsen utomlands. Forskningsämnesområden

Forskningsämnesområde	Verksamhet	Män	Kvinnor	Totalt
Naturvetenskap	Både forskning och undervisning	12 %	10 %	11 %
	Främst forskning	40 %	17 %	33 %
	Främst undervisning	9 %	7 %	9 %
	Egna studier	10 %	9 %	9 %
	<i>Minst en av verksamheterna</i>	48 %	31 %	43 %
Teknik	Både forskning och undervisning	11 %	13 %	12 %
	Främst forskning	22 %	31 %	25 %
	Främst undervisning	8 %	8 %	8 %
	Egna studier	8 %	5 %	7 %
	<i>Minst en av verksamheterna</i>	37 %	38 %	37 %
Medicin och hälsovetenskap	Både forskning och undervisning	17 %	10 %	12 %
	Främst forskning	15 %	14 %	14 %
	Främst undervisning	13 %	6 %	8 %
	Egna studier	10 %	4 %	6 %
	<i>Minst en av verksamheterna</i>	39 %	24 %	29 %
Lantbruksvetenskap	Både forskning och undervisning	17 %	1 %	8 %
	Främst forskning	19 %	20 %	20 %
	Främst undervisning	5 %	8 %	7 %
	Egna studier	5 %	7 %	6 %
	<i>Minst en av verksamheterna</i>	28 %	34 %	32 %
Samhällsvetenskap	Både forskning och undervisning	18 %	7 %	13 %
	Främst forskning	28 %	24 %	26 %
	Främst undervisning	9 %	10 %	10 %
	Egna studier	7 %	6 %	6 %
	<i>Minst en av verksamheterna</i>	37 %	35 %	36 %
Humaniora	Både forskning och undervisning	9 %	11 %	10 %
	Främst forskning	24 %	28 %	26 %
	Främst undervisning	17 %	16 %	17 %
	Egna studier	8 %	5 %	6 %
	<i>Minst en av verksamheterna</i>	43 %	38 %	41 %

Den totala tid som tillbringades utomlands under 2015 varierar mellan forskningsämnesområden. Inom lantbruksvetenskap och humaniora var många av dem som hade varit mobila borta under 1 till 2 veckor, 62 procent inom lantbruksvetenskap och 56 procent inom humaniora. Tittar man på den period som omfattar högst två veckors vistelse utomlands är det 78 procent inom lantbruksvetenskap och 77 procent inom humaniora som varit ute på en så pass kort total tid. Inom teknik och samhällsvetenskap hade jämförelsevis många tillbringat minst 12 veckor utomlands, 17 respektive 16 procent.

Inom några forskningsämnesområden förekommer tydliga skillnader mellan kvinnor och män rörande den tid som vistats utomlands. Inom lantbruksvetenskap hade 91 procent av de mobila kvinnorna stannat utomlands i högst 2 veckor. Motsvarande andel bland män var 40 procent, vilket ger en skillnad på nära 52 procentenheter. Inom naturvetenskap hade 69 procent av de mobila kvinnorna stannat utomlands i högst 2 veckor mot 39 procent bland männen, det vill säga en skillnad på 30 procentenheter. Till det kommer att betydligt färre av kvinnorna var mobila inom naturvetenskap under 2015 (se tabell 8.5).

Inom övriga ämnesområdena är skillnaderna något mindre påtagliga. Inom medicin och hälsovetenskap samt humaniora har kvinnorna stannat utomlands något längre tid än männen, men som vi såg tabell 5 var det inom dessa ämnen en mindre andel av kvinnorna än av männen som varit rörliga under 2015.

**Tabell 8.6 Tid utomlands för dem som varit mobila under 2015.  
Forskningsämnesområden**

Forskningsämnesområde	Verksamhet	Män	Kvinnor	Totalt
Naturvetenskap	Kortare än 1 vecka	11 %	22 %	13 %
	1 till 2 veckor	28 %	47 %	32 %
	3 till 11 veckor	52 %	24 %	47 %
	Minst 12 veckor	9 %	6 %	8 %
Teknik	Kortare än 1 vecka	16 %	16 %	16 %
	1 till 2 veckor	22 %	37 %	26 %
	3 till 11 veckor	44 %	35 %	41 %
	Minst 12 veckor	19 %	12 %	17 %
Medicin och hälsovetenskap	Kortare än 1 vecka	21 %	23 %	23 %
	1 till 2 veckor	41 %	26 %	33 %
	3 till 11 veckor	31 %	38 %	35 %
	Minst 12 veckor	6 %	13 %	10 %
Lantbruksvetenskap	Kortare än 1 vecka	8 %	20 %	17 %
	1 till 2 veckor	32 %	72 %	62 %
	3 till 11 veckor	60 %	9 %	22 %
	Minst 12 veckor	0 %	0 %	0 %
Samhällsvetenskap	Kortare än 1 vecka	14 %	16 %	15 %
	1 till 2 veckor	29 %	31 %	30 %
	3 till 11 veckor	43 %	35 %	40 %
	Minst 12 veckor	14 %	18 %	16 %
Humaniora	Kortare än 1 vecka	20 %	23 %	21 %
	1 till 2 veckor	60 %	50 %	56 %
	3 till 11 veckor	15 %	22 %	18 %
	Minst 12 veckor	5 %	5 %	5 %

### 8.2.7 Stratum för urvalet och antal respondenter

Urvalet av dem som skulle ingå i undersökningen skedde genom ett så kallat stratifierat urval. Populationen, undervisande och forskande personal anställda under oktober 2015, delades in i 16 stratum efter personalkategori och kön. Ur dessa stratum drogs ett slumpmässigt urval på 150 personer per stratum.

Tabell 8.7 Stratum för urvalet

Stratum	Antal population	Antal urval
1 Professorer, män	4 782	150
2 Professorer, kvinnor	1 528	150
3 Lektorer, män	5 074	150
4 Lektorer, kvinnor	4 300	150
5 Forskarassistenter/bitr. lektorer, män	659	150
6 Forskarassistenter/bitr. lektorer, kvinnor	488	150
7 Postdoktorer, män	1 002	150
8 Postdoktorer, kvinnor	902	150
9 Adjunkter, män	2 595	150
10 Adjunkter, kvinnor	3 566	150
11 Annan UF-personal med doktorsexamen, män	2 177	150
12 Annan UF-personal med doktorsexamen, kvinnor	1 761	150
13 Annan UF-personal utan doktorsexamen, män	2 848	150
14 Annan UF-personal utan doktorsexamen, kvinnor	2 522	150
15 Doktorander, män	5 880	150
16 Doktorander, kvinnor	5 180	150
<b>Totalt</b>	<b>45 264</b>	<b>2 400</b>

De som sedan besvarat enkäten tilldelas en vikt så att olika stratum storleksmässigt förhåller sig till varandra på samma sätt som i verkligheten.

Antalet respondenter i de olika stratum respektive från de olika forskningsämnesområdena ges av följande två tabeller.

**Tabell 8.8** Antalet respondenter fördelat på urvalsstratum

	Män	Kvinnor	Totalt
Professor	92	91	183
Lektor	83	92	175
Forskarassistent & biträdande lektor	76	74	150
Postdoktor	55	75	130
Adjunkt	70	81	151
AFUP med doktorsexamen	90	94	184
AFUP utan doktorsexamen	49	63	112
Doktorand	58	57	115
<b>Totalt</b>	<b>573</b>	<b>627</b>	<b>1 200</b>

**Tabell 8.9** Antalet respondenter fördelat på forskningsämnesområde

	Män	Kvinnor	Totalt
Humaniora	45	61	106
Lantbruksvetenskap	25	34	59
Medicin och hälsovetenskap	110	243	353
Naturvetenskap	150	83	233
Samhällsvetenskap	128	137	265
Teknik	106	61	167
<b>Total</b>	<b>573</b>	<b>627</b>	<b>1 200</b>

## 8.3 Nationell mobilitet bland doktorsexaminerad personal samt inresande internationell mobilitet – sammanfattning av en rapport från Vetenskapsrådet<sup>11</sup>

### 8.3.1 Inledning

Vetenskapsrådets rapport *Rekrytering av forskare och lärare med doktorsexamen vid svenska lärosäten*<sup>12</sup> studerar var högskolans forskare<sup>13</sup> och lärare har disputerat, i förhållande till vilka lärosäten de är anställda vid. Uppdelat på ämnesområde, anställningskategori och lärosätetyp, analyseras andelen forskare och lärare med doktors-

<sup>11</sup> Detta avsnitt är en lätt redigering av sammanfattningen i Vetenskapsrådets rapport.

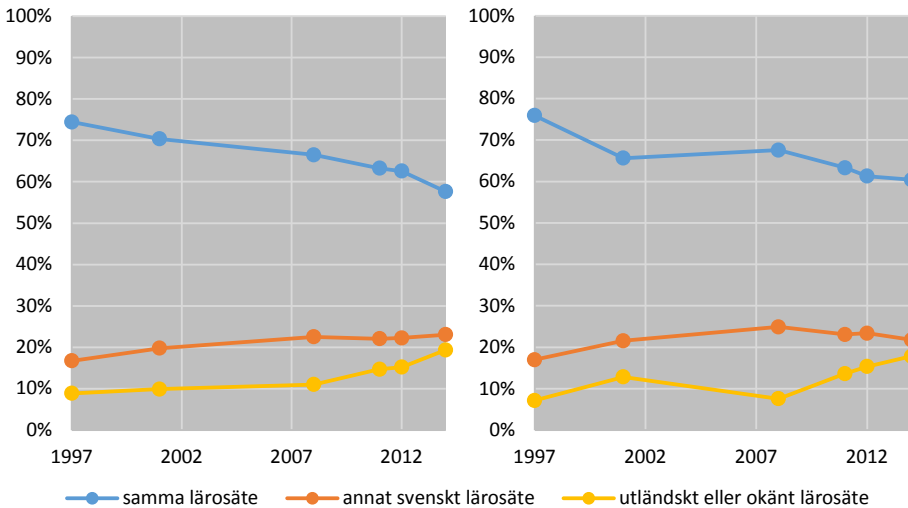
<sup>12</sup> Vetenskapsrådet 2016.

<sup>13</sup> Med forskare avses i detta avsnitt kategorin annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen.

examen från samma lärosäte som de är anställda vid, från annat svenskt lärosäte respektive från utländskt lärosäte. Analysen bygger på registerdata från SCB. I rapporten används begreppet *intern rekrytering* för rekrytering av personer med doktorsexamen från det egna lärosätet. Begreppet *nationell rekrytering* används för rekrytering av personer med doktorsexamen från annat svenskt lärosäte, medan *internationell rekrytering* används för rekrytering av personer med utländsk doktorsexamen. Det bör noteras att studien inte beaktar om personer har varit anställda vid andra lärosäten eller utomlands under en mellanliggande period.

Strax över 50 procent av högskolans lärare och forskare med doktorsexamen är, med denna definition, internt rekryterade. Den interna rekryteringen i den svenska högskolan har dock minskat något under den studerade perioden, 1997–2014, vilket illustreras av figuren nedan.

**Figur 8.2** Andel forskare (till vänster) och meriteringsanställda (till höger) med doktorsexamen från samma, annat svenskt och utländskt lärosäte, utveckling över tid 1997–2014



Källa: Vetenskapsrådet, 2016.

### 8.3.2 Skillnader i mobilitet mellan ämnesområden, anställningskategorier och lärosätestyper

Vetenskapsrådets studie visar relativt stora skillnader i mobilitet mellan ämnesområden, anställningskategorier och lärosätestyper.

#### Naturvetenskap har högst andel internationellt rekryterade

Inom naturvetenskap är den interna rekryteringen som lägst, medan rekryteringen av personer med utländsk doktorsexamen är som högst. Lantbruksvetenskap har den högsta graden av intern rekrytering, vilket kan förklaras av att det endast finns ett lärosäte med lantbruksvetenskaplig inriktning.

Medicin och hälsovetenskap samt teknikvetenskap har näst högst grad av intern rekrytering, runt 60 procent. Omkring en tredjedel av de forskarutbildade anställda inom medicin, teknik och naturvetenskap har doktorsexamen från ett annat svenskt lärosäte.

Rekryteringsprofilerna för humaniora och samhällsvetenskap är mycket lika. Inom båda ämnesområden är andelen med utländsk doktorsexamen som lägst, strax under sju procent, medan andelen anställda med doktorsexamen från ett annat svenskt lärosäte är strax över 40 procent.

Bioteknik har i jämförelse med övriga ämnen, en hög grad av nationell och internationell rekrytering

Det finns viss variation mellan olika ämnesgrupper inom ämnesområden. Bioteknik – som förekommer inom fyra olika ämnesområden: naturvetenskap, lantbruksvetenskap, medicin och teknikvetenskap – utmärks genomgående av en högre grad av nationell och internationell rekrytering i jämförelse med andra ämnen. Inom samhällsvetenskap och humaniora är det ganska jämnt, med undantag av juridik, som utmärks av en högre grad av intern rekrytering än andra ämnen. Även inom naturvetenskap syns få variationer mellan de olika ämnesgrupperna, medan variationen är betydligt högre inom teknikvetenskap samt inom medicin och hälsovetenskap. Inom medicin och hälsovetenskap utmärker sig klinisk medicin med en grad av intern rekrytering på över 70 procent.

## Något högre grad av intern rekrytering för kvinnor

Det finns en liten, men systematisk, skillnad mellan män och kvinnor, där kvinnor i princip genomgående rekryteras internt i något större omfattning än män. Skillnaden återfinns både inom anställningskategorier och ämnesområden. Skillnaden hänger samman med att en något högre andel män än kvinnor rekryteras internationellt.

## Stor variation i intern rekrytering mellan lärosätetstyper

Studien delar in lärosätena i olika typer: stora universitet, mindre universitet (inklusive Luleå tekniska universitet och Handelshögskolan i Stockholm) och högskolor. Konstnärliga högskolor och övriga utbildningsanordnare omfattas inte av studien.

De stora universiteten har högst grad av intern rekrytering och detta är särskilt framträdande bland anställningskategorierna professor och lektor. Rekryteringsmönstren för de mindre universiteten avspeglar troligen att de, förutom Luleå tekniska universitet och Handelshögskolan, relativt nyligen erhållit rätt att examinera inom forskarutbildningen. De mindre universiteten har en lägre grad av intern rekrytering av professorer än de större universiteten, men de har en ökande grad av intern rekrytering av lektorer, liksom av postdoktorer och meriteringsanställda.

Högskolorna har en lägre grad av intern rekrytering för alla anställningskategorier än såväl större som mindre universitet. Detta kan antas bero på att de inte har generell rätt att utfärda doktors-examina. Både de mindre universiteten och högskolorna uppvisar en lägre grad av internationell rekrytering än de stora lärosätena.

## Intern rekrytering vid de stora lärosätena

Sammantaget tenderar de stora universiteten<sup>14</sup> att i mycket stor utsträckning rekrytera doktorsexaminerad personal internt. Detta är särskilt tydligt för lektorer och professorer, men är även påtagligt i tidiga karriärsteg såsom meriteringsanställningar. Meriterings-

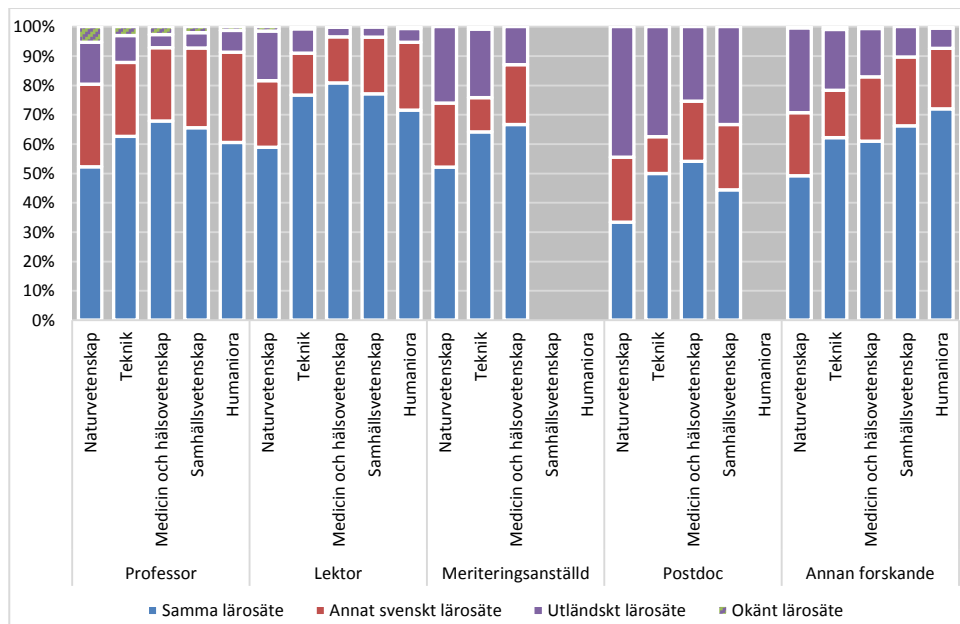
---

<sup>14</sup> Med "de stora universiteten" menas här Uppsala, Lunds, Göteborgs, Stockholms, Umeå och Linköpings universitet samt SLU, KI, KTH och Chalmers.



anställda och postdoktorer speglar i högre grad det nuvarande rekryteringsläget, eftersom dessa anställningar endast kan innehåsa i fyra respektive två år. Vi har följande figur (där lantbruksvetenskap exkluderats p.g.a. för litet dataunderlag).

**Figur 8.3** Andel forskare och lärare med doktorsexamen från anställningslärosätet vid de stora universiteten, uppdelat på anställningskategorier och ämnesområden. År 2014



Källa: Vetenskapsrådet, 2016.

Sammantaget för alla ämnesområden är strax över 60 procent av professorerna vid de stora lärosätena internt rekryterade. Den högsta interna rekryteringen av professorer vid de stora lärosätena finns inom medicin och hälsovetenskap, där närmare 70 procent av professorerna är anställda vid samma lärosäte som de disputerade vid. 7 procent av professorerna i medicin har en utländsk doktorsexamen.

Lektorskategorin vid de stora universiteten uppvisar den isärklass högsta graden av intern rekrytering. Över 70 procent har en doktorsexamen från det lärosäte där de är verksamma. Andelen internt

rekryterade lektorer varierar från 60 procent i naturvetenskap till över 80 procent i medicin och hälsovetenskap.

Över 60 procent av meriteringsanställda är forskarutbildade vid det lärosäte där de är anställda. Detta är en förvånansvärd nivå, eftersom anställningskategorin är avsedd att möjliggöra en tydlig karriärväg efter postdoktor och därmed kunna attrahera de mest lovande till en karriär inom högskolan. Inom naturvetenskap är något över hälften av de meriteringsanställda rekryterade internt, medan ungefär två tredjedelar är rekryterade internt inom medicin och hälsovetenskap respektive teknik. Att andelen internt rekryterade är lika stor för meriteringsanställda som för professorer är anmärkningsvärt, eftersom meriteringsanställningen bland annat ska vara en inkörsport till en fortsatt karriär inom högskolan.

Postdoktorer vid de stora universiteten uppvisar högst grad av internationell och lägst grad av intern rekrytering. Inom naturvetenskap har en tredjedel av postdoktorerna doktorsexamen från det egna lärosätet och nästan 45 procent har en utländsk doktorsexamen. Inom andra ämnesområden är den interna rekryteringen dock betydande, även för postdoktorer med nästan hälften internt rekryterade. Uppgifterna ska dock tolkas med viss försiktighet, eftersom det finns en relativt stor grupp postdoktorer som inte har tagit ut sin doktorsexamen.

Det är främst andelen nationellt rekryterade postdoktorer som är lägre än motsvarande andel för övriga anställningskategorier, medan andelen internationellt rekryterade postdoktorer inom teknik och samhällsvetenskap är högre än motsvarande andel för andra anställningskategorier. Den lägsta andelen postdoktorer med utländsk doktorsexamen återfinns inom medicin och hälsovetenskap.

I kategorin forskare vid de stora universiteten är över 60 procent internt rekryterade i alla ämnesområden utom naturvetenskap, där knappt hälften är internt rekryterade. Andelen internationellt rekryterade varierar från knappt 30 procent inom naturvetenskap, därefter i fallande ordning teknikvetenskap, medicin och samhällsvetenskap, ned till cirka 10 procent inom humaniora.

## 8.4 Långvarig eller permanent nationell mobilitet samt inresande internationell mobilitet med byte av arbetsgivare

Vetenskapsrådets rapport, som sammanfattas i föregående avsnitt, studerade i hur stor utsträckning lärare och forskare arbetar vid samma lärosäte där de avlagt doktorsexamen.

I detta avsnitt studerar utredningen, med hjälp av data på individnivå från SCB, i hur stor utsträckning de forskare<sup>15</sup> och lärare med doktorsexamen, som var anställda i högskolan 2014, har bytt arbetsgivare under sin karriär. Den studerade perioden sträcker sig från 2001 till 2014. Avgränsningen bakåt i tiden är gjord av pragmatiska skäl, beroende på tillgänglighet av datamaterial, men också eftersom vi främst är intresserade av dagens situation.

Utredningen använder här samma avgränsningar som tidigare, dvs. individer med minst 50 procents anställning i högskolan och med huvudsaklig anställning i högskolan.<sup>16</sup> Dubbla anställningar vid olika lärosäten täcks därför inte av denna studie.

Rörligheten belyses ur två olika aspekter, dels antalet byten av anställningslärosäte under karriären efter doktorsexamen och dels antalet byten då även doktorsexamenslärosätet inkluderas. Vidare studeras när, dvs. hur många år efter doktorsexamen, lärosätesbyten sker. Slutligen belyses kortfattat mellan vilka anställningskategorier och anställningsformer byten har skett.

Enbart anställningar vid svenska lärosäten inkluderas i studien. I undersökningen ingår således inte uppgifter om anställningar utomlands eller inom andra svenska samhällssektorer. Den inresande internationella rörligheten mäts, i likhet med Vetenskapsrådets rapport, genom att studera andelen anställda med utländsk doktorsexamen. Utredningen har av tidsskäl inte haft möjlighet att belysa rörligheten mellan högskolan och andra sektorer, utan föreslår att detta ingår i en framtida uppföljning av mobiliteten i högskolan, se avsnitt 8.5.1.

---

<sup>15</sup> Annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen.

<sup>16</sup> Ett litet fåtal personer med 160 procent anställning eller mer har exkluderats.

### 8.4.1 Indikatorer på rörlighet

#### Nationell rörlighet i högskolan efter doktorsexamen

I detta delavsnitt studerar vi lärare och forskare anställda i högskolan 2014 med doktorsexamen. Av dessa hade 77 procent varit anställda vid endast ett svenskt lärosäte efter sin doktorsexamen, dvs. bara 23 procent hade varit nationellt rörliga i högskolan efter doktorsexamen.<sup>17</sup> Den nationella rörligheten, mätt på detta sätt, är något högre bland kvinnor, 25 procent, än bland män, 22 procent.

En variation kan konstateras mellan forskningsämnesområdena. Högst nationell rörlighet efter doktorsexamen finns inom humaniora, där 38 procent har bytt lärosäte minst en gång. Lägst nationell rörlighet finns inom teknikvetenskap, 14 procent, och lantbruksvetenskap, 16 procent. I dessa ämnesområden har således 86 respektive 84 procent varit anställda på endast ett svenskt lärosäte efter doktorsexamen.

Skillnaden mellan könen är genomgående mycket liten, kvinnor har dock i alla ämnesområden en något högre nationell rörlighet efter doktorsexamen än män.

#### Nationell rörlighet mellan och efter doktorsexamen för anställda i högskolan med svensk doktorsexamen

I detta delavsnitt studerar vi rörligheten för anställda i högskolan 2014 med svensk doktorsexamen. Vi tar med doktorsexamenslärosätet i analysen av den nationella rörligheten. Sammantaget är 61 procent av lärarna och forskarna i högskolan 2014 med svensk doktorsexamen anställda vid det lärosäte där de disputerade och har inte varit anställda vid något annat svenskt lärosäte under hela den studerade perioden 2001–2014. Lika stor andel kvinnor som män har bara varit anställda vid doktorsexamenslärosätet.

Rörligheten är som högst inom humaniora, även med detta mått. Drygt 40 procent har bytt lärosäte åtminstone en gång och något fler än tio procent har bytt ytterligare minst en gång. Återstoden,

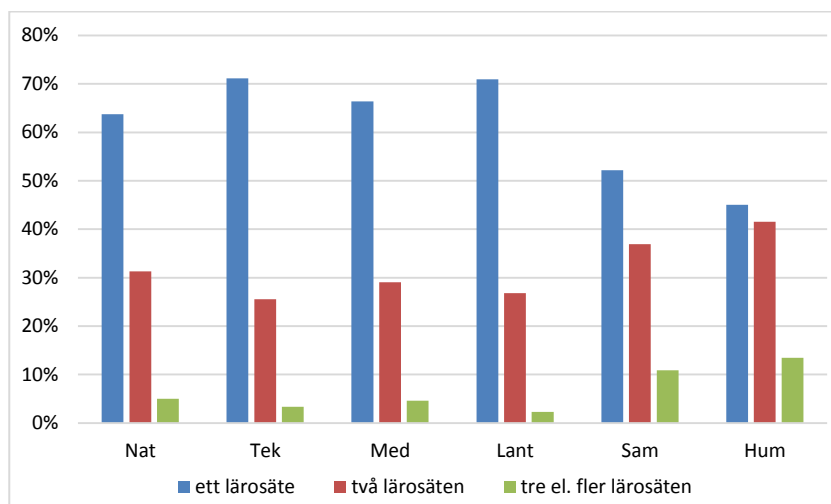
---

<sup>17</sup> En del kan givetvis ha varit anställda utomlands eller anställda utanför högskolan. Notera också den studerade tidsperioden 2001–2014, anställningar innan dess tas inte med.

45 procent, har disputerat vid lärosätet de är anställda vid och har inte varit anställd på något annat svenskt lärosäte.

Rörligheten är som lägst inom teknikvetenskap och lantbruksvetenskap där drygt 70 procent inte varit anställda vid något annat svenskt lärosäte än där de disputerade. Vi har följande figur, där stapeln ”ett lärosäte” visar andelen som är anställda vid doktors-examenslärosätet och inte varit anställda vid något annat svenskt lärosäte.

**Figur 8.4** Nationell rörlighet mellan och efter doktorsexamen för anställda i högskola 2014 med svensk doktorsexamen fördelat på forskningsämnesområde



Tidsperioden 2001–2014.

### Nationell och inresande internationell rörlighet mellan och efter doktorsexamen för anställda i högskolan med svensk eller utländsk doktorsexamen

I detta delavsnitt studerar vi samtliga lärare och forskare i högskolan 2014 med doktorsexamen, dvs. doktorsexamen kan vara svensk eller utländsk. Vi räknar alla svenska lärosäten en person varit anställd

vid efter examen under perioden 2001–2014 och lägger därtill doktorexamenslärosätet.<sup>18</sup>

Omkring 12 procent av högskolans disputerade personal 2014 har en utländsk doktorsexamen, vilket medför att de automatiskt kan betecknas som inresande internationellt rörliga. Ytterligare 33 procent av den disputerade personalen har en svensk doktorsexamen, men är inte anställd vid sitt examenslärosäte, och räknas därför också som rörliga, och då nationellt rörliga. Resten, 54 procent, av den disputerade personalen är anställd vid examenslärosätet. Några av dem har dock varit anställda vid ett eller fler andra svenska lärosäten efter examen och sedan kommit tillbaka, och kan då också betecknas som nationellt rörliga.

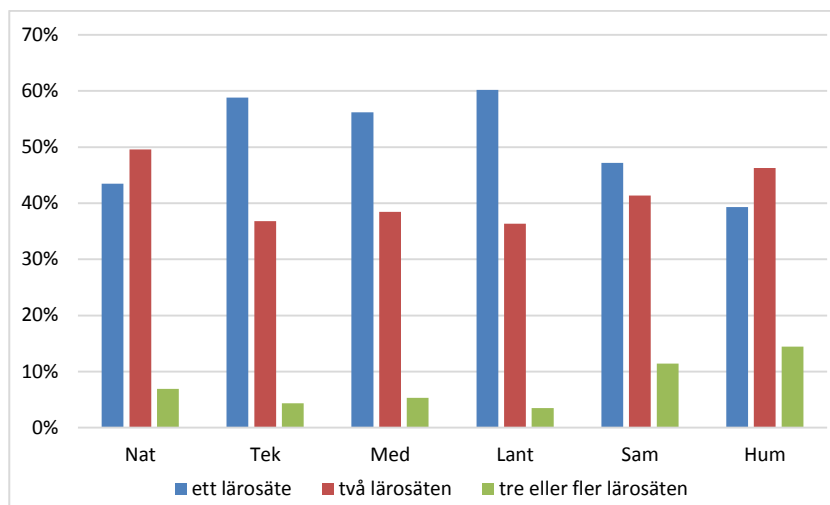
Sammantaget har precis hälften, 50 procent, av högskolans disputerade personal 2014 varit rörliga sett på detta sätt, i stort sett lika stor andel av männen som av kvinnorna (49 respektive 51 procent).

Det vanligaste är att byta lärosäte en gång, medan färre än tio procent har bytt lärosäte två eller fler gånger. Lantbruksvetenskap och teknikvetenskap är minst rörliga också med detta mått, 60 procent av forskare och lärare i lantbruksvetenskap och 59 procent av de i teknikvetenskap är anställda vid doktorexamenslärosätet och har inte varit anställda vid något annat svenskt lärosäte. Humaniora uppvisar återigen högst rörlighet med endast 39 procent av forskar- och lärarkåren anställd vid examenslärosätet utan något mellanliggande byte av lärosäte. Vi får följande figur.

---

<sup>18</sup> Om personen varit anställd vid doktorexamenslärosätet behöver det förstås inte läggas till.

**Figur 8.5** Nationell och inresande internationell rörlighet mellan och efter doktorsexamen för anställda i högskolan 2014 med svensk eller utländsk doktorsexamen fördelat på forskningsämnesområde

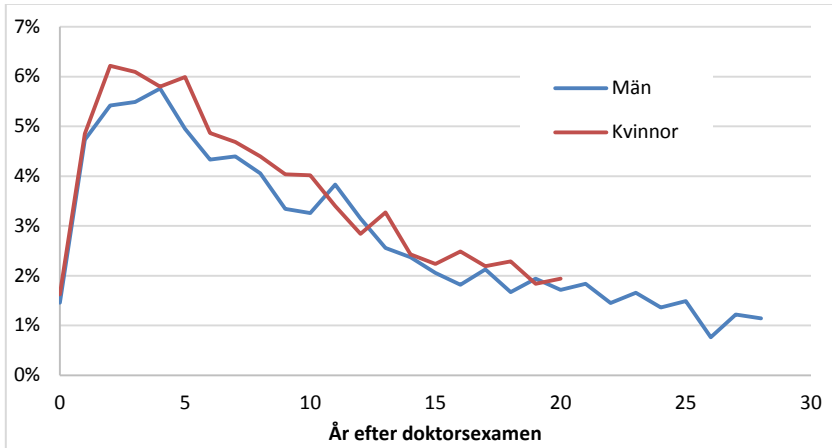


Tidsperioden 2001–2014.

### Större rörlighet de första åren efter doktorsexamen

Den allra största delen av rörligheten inträffar mellan doktorsexamen och fortsatt anställning eller under de första åren efter doktorsexamen. Flest byten av anställningslärosäte inträffar omkring 2 till 5 år efter doktorsexamen. När vi ser på vid vilken tidpunkt, räknat som antal år efter doktorsexamen, forskarna och lärarna anställda i högskolan 2014 har bytt lärosäte får vi följande figur.

**Figur 8.6** Andel som bytt lärosäte fördelat på antal år efter doktorsexamen och kön. Doktorsexaminerade anställda i högskolan 2014



Anm: Avser byten under perioden 2001–2014.

Den allra största andel som byter lärosäte gör det endast en gång. De som byter en gång förefaller också vara mer benägna att byta en andra gång, jämfört med hela populationens benägenhet att byta en första gång. Andelen som inte är anställda vid sitt doktorsexamenslärosäte är således en god, men något för låg, indikator på den totala rörligheten genom byte av anställning i högskolan. Eftersom det är relativt enkelt att ta fram denna indikator förordas den, uppdelat på svensk respektive utländsk doktorsexamen, som en av indikatorerna för mobilitet i högskolan.

Det kan noteras att kvinnor överlag är något mer rörliga än män enligt de mått som används här.

### 8.4.2 Rörlighetsmönster

#### Rörlighet mellan lärosätetyp

Lärare och forskare anställda i högskolan 2014 med doktorsexamen har under perioden 2001–2014 gjort cirka 12 900 lärosätesbyten, antingen från doktorsexamenslärosätet, svenskt eller utländskt, till ett annat lärosäte eller ett byte efter doktorsexamen mellan svenska



lärosäten.<sup>19</sup> Cirka 4 700 av bytena gick mellan de 11 största universitetet,<sup>20</sup> som också tog emot cirka 2 100 med utländsk doktorexamen.

Ungefär 3 600 byten gick från de 11 största universitetet till högskolorna och de nya universitetet, medan bara drygt 1 100 byten gick åt andra hållet. Cirka 850 byten skedde inom gruppen högskolor och nya universitet, som också tog emot knappt 230 med doktorexamen från utlandet. Det stora nettoflödet från de 11 största universitetet till högskolor och nya universitet förklaras till stor del av att högskolorna inte har generell examinationsrätt i forskarutbildningen.

### Anställningskategori och anställningsform före och efter byte av lärosäte

Omkring 6 200 av ovanstående 12 900 byten var från en anställning vid ett svenskt lärosäte till en anställning vid ett annat svenskt lärosäte. Cirka 4 300, 69 procent, av dessa byten var från en visstidsanställning och 1 900, 31 procent, var från en tillsvidareanställning. Detta stämmer överens med att byten oftare sker tidigt i karriären då visstidsanställning är vanligare.

Cirka 2 500, 40 procent, av bytena gick till en tillsvidareanställning, medan cirka 3 700, 60 procent, gick till en visstidsanställning. Det finns således en viss tendens att byta till tillsvidareanställning, men samtidigt kan noteras att av de 1 900 bytena från en tillsvidareanställning gick 700, en dryg tredjedel, till en visstidsanställning.

Cirka 5 100 av ovanstående 6 200 byten var mellan eller inom anställningskategorierna professor, lektor, meriteringsanställning, postdoktor, adjunkt och annan forskande och undervisande personal. Av cirka 2 000 byten från lektorsanställning gick nästan 1 300, 63 procent, till en ny anställning som lektor, medan bara 170, 8 procent, gick till professorsanställning. Cirka 1 700 byten gick från annan forskande och undervisande personal, varav 36 procent gick till lektor och 36 procent till ny anställning som annan undervisande

---

<sup>19</sup> Byten till lärosäten i utlandet och byte till och från anställning utanför högskolan tas inte med här.

<sup>20</sup> Dessa 11 är Uppsala, Lunds, Göteborgs, Stockholms, Umeå och Linköpings universitet samt SLU, KI, KTH, Chalmers och Luleå Tekniska universitet.

och forskande personal. Det var inte så många, cirka 470, byten från professor och nästan alla, 85 procent, av dem gick till ny anställning som professor. Av de cirka 370 bytena från meriteringsanställning gick mer än hälften, cirka 190, till lektorsanställning. Cirka 310 byten gick från postdoktor, varav 40 procent gick till annan forskande och undervisande personal och 27 procent gick till lektor. Slutligen, eftersom de studerade personerna har doktors-examen, är det inte förvånande att majoriteten, 61 procent, av de cirka 240 bytena från adjunkt gick till anställning som lektor.

Professorer och lektorer bytte således främst till en ny anställning i samma kategori, medan en majoritet av bytena från meriteringsanställning och adjunkt, liksom en stor andel av bytena från övriga kategorier, gick till lektor.

## 8.5 Utredningens förslag och överväganden

**Forskarkarriärutredningens förslag till åtgärder:** En enhetlig meriteringsanställning – biträdande lektor – där sökanden ska ha disputerat senast fem år innan anställningen skapar en tydligare och enhetligare karriärstruktur vilket ökar mobiliteten.

Nationella mål för att öka antalet meriteringsanställningar främjar mobiliteten.

Lärosätena bör ha en rekryteringsstrategi som är tydligt kommunicerad. Mobilitet ska utgöra en merit vid alla forskar- och läraranställningar och i synnerhet i fråga om biträdande lektor. Utlysningar av anställningar ska vara öppna. Förfarandet vid anställningar ska vara transparenta och externa sakkunniga ska användas.

En årlig statistisk uppföljning av mobiliteten skapar incitament för lärosätena. Utredningen ger förslag på hur en sådan uppföljning kan se ut.

Lärosätena ska ge förutsättningar för och premiera mobilitet inom anställningen.

Forskningsfinansiärerna bör främja mobiliteten. Stödformer, som t.ex. program för internationell postdoktor, är viktiga för att främja mobiliteten.

## Mobilitet – slutsatser

Statistiken i avsnitten ovan visar att rörligheten i betydelsen byte av arbetsgivare behöver främjas. Den största delen av denna rörlighet inträffar mellan doktorsexamen och fortsatt anställning och under de första två till fem åren efter doktorsexamen.

## Hinder och förutsättningar för ökad mobilitet

Utredningen anser att lärosätena bör ha ett egenintresse av att främja tidsbegränsad mobilitet inom ramen för anställningen för sina lärare och forskare. Resurser och tidsutrymme för resor och deltagande i konferenser m.m. är en förutsättning för denna mobilitet. Utöver förslag på kontinuerlig statistisk uppföljning lämnar utredningen inga förslag i denna del.

Av statistiken framgår att mobiliteten, i betydelsen byte av lärosäte, är tämligen låg, särskilt vad gäller de större lärosätena.

Ett hinder för denna mobilitet är att forskaren/läraren ofta har familj vilket kan komplicera en eventuell flytt i samband med byte av lärosäte. En attraktiv väg in i en tydlig karriärstruktur är sätt att överbrygga hinder för mobiliteten.

Rörligheten är som störst två till fem år efter disputationen. Åtgärder för att öka mobiliteten bör därför ge bäst effekt i den tidigare delen av karriären.

Det finns en samstämmighet om att mobilitet har positiva effekter, leder till nya perspektiv och högre kvalitet i forskning och undervisning. För den enskilde forskaren kan det dock ta tid att nå de positiva effekterna, exempelvis att komma in i en ny forskningsmiljö och helt eller delvis ändra fokus på forskningen. Det är bl.a. av denna anledning viktigt att forskarens mobilitet tillerkänns ett meritvärde.

## Åtgärder för ökad mobilitet

Graden av mobilitet sammanhänger till stor del med hur karriärssystemet för forskare och lärare är utformat. Otydliga karriärvägar gör att det kan upplevas som säkrare för den enskilde forskaren att

stanna kvar vid doktorsexamenslärosätet.<sup>21</sup> En mer planerad och tydligare karriärstruktur förbättrar däremot förutsättningarna för mobilitet. I utredningen föreslås införande av en anställning som biträdande lektor med rätt till befordran, efter prövning, till en tillsvidareanställning som lektor. En mer enhetlig reglering av anställning som biträdande lektor blir då en viktig del i ett svenskt karriär-system. Detta kommer samtidigt att stimulera mobiliteten. Attraktiva och öppna utlysta anställningar för unga forskare gör att svenska forskare blir mer villiga att byta lärosäte och att utländska unga forskare vill komma till Sverige. Utredningens förslag om nationella mål för att öka antalet meriteringsanställningar är således också främjande för mobiliteten.

Utredningen anser att lärosätena bör ha en rekryteringsstrategi som är tydligt kommunicerad. Viktiga delar i en bra rekryteringsstrategi är att beslut fattas på rätt nivå, att utlysningar är öppna och transparenta, att externt sakkunniga används samt, inte minst, att mobilitet tillmäts meritvärde. Detta bör även gälla mobilitet mellan högskolan och övriga samhällssektorer.<sup>22</sup>

Även forskningsfinansierarna har en viktig roll. Forskningsfinansierarnas program för internationell postdoktor bidrar till att ge unga forskare möjlighet till internationell erfarenhet. Det är också angeläget att andra stödformer är utformade på ett sådant sätt att rörlighet gynnas.

### 8.5.1 Förslag på modell för uppföljning

Regeringen framhåller i utredningens direktiv att det krävs ett aktivt nationellt och internationellt utbyte mellan lärosäten och deras lärare och forskare för att Sverige ska vara en ledande kunskaps- och forskningsnation. Utredningen ska i samarbete med Universitetskanslersämbetet (UKÄ) lämna förslag till en modell för statistisk uppföljning av mobiliteten för kvinnor och män som är doktorander och för kvinnor och män som tillhör den forskande och undervisande personalen.

---

<sup>21</sup> Det kan t.ex. upplevas som en säkrare väg att satsa på att inledningsvis anställas genom allmän visstidsanställning, som efter två år övergår till en tillsvidareanställning.

<sup>22</sup> Tillväxtanalys rapport innehåller en beskrivning av rörlighet till och från högskolesektorn i Nederländerna.

I avsnitten ovan beskrivs flera typer av rörlighet bland forskare, från kortare forskningsbesök och konferenser till postdoktorvistelser, sabbaticals och permanenta flyttar mellan lärosäten inom och utom landet. En modell för uppföljning av mobilitet bör så långt möjligt särskilja de olika typerna av mobilitet.

### **Nationell mobilitet samt inresande internationell mobilitet med byte av anställning**

Med hjälp av registret över anställda inom högskolan går det att följa upp den nationella mobiliteten, det vill säga hur kvinnor och män byter anställning mellan svenska lärosäten. I registret finns uppgifter om vilket eller vilka lärosäten den anställda är anställd vid under oktober månad varje år. Sedan 2001 finns tillsammans med uppgifter om lärosäte också uppgifter om anställningskategori och ämne. Registret fångar inte eventuella kortare anställningar under perioden november till september året därpå, men bör i genomsnitt ge en rättvisande bild. Uppgifter om doktorsexamenslärosäte, respektive om utländsk doktorsexamen finns i register, och därmed kan också den inresande internationella mobiliteten, med byte av anställning, följas.

Andelen av anställda lärare och forskare som har en doktorsexamen från det egna lärosätet, från ett annat svenskt lärosäte respektive från utlandet är en god indikator för dessa typer av rörlighet, om än med en liten underskattning av rörligheten mellan svenska lärosäten. Resultatet bör självfallet redovisas uppdelat på kön, anställningskategori och typ av lärosäte. Denna indikator kan beräknas årligen.

En noggrannare uppföljning av den nationella mobiliteten kan göras med en studie av registerdata på individnivå. En sådan studie är dock mer omfattande och bör därför inte göras varje år, utan förslagsvis endast vart annat år. Samtidigt bör en sådan studie av registerdata kunna följa den lärare och forskares mobilitet nationellt mellan högskolesektorn och andra samhällssektorer. Utredaren bedömer att en första sådan studie bör kunna pröva eller utveckla nya indikatorer för mobiliteten mellan samhällssektorer.

Nationell rörlighet inom anställningen kan inte följas i register. En enkätstudie liknande UKÄ/SCB:s studie, som redovisas i av-

snitt 8.2, men med frågor även om nationell mobilitet bör vara en lämplig metod för denna rörlighetstyp.

### **Internationell mobilitet inom lärares och forskares anställning**

Den utresande internationella mobiliteten inom anställningen, det vill säga i vilken utsträckning anställda vid svenska lärosäten under en period är verksamma utomlands, liksom inresande temporär mobilitet som är kortare än postdoktorsanställning kan inte fångas via register.

Högskoleverket samlade tidigare in uppgifter om den internationella mobiliteten för den undervisande och forskande personalen och doktoranderna från lärosätena, men lade ned den insamlingen eftersom uppgifterna bedömdes vara av tveksam kvalitet.

Som en del i sitt statistikutvecklingsarbete har UKÄ beslutat att från och med 2016 ge Statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att inkludera ett antal frågor om internationell rörlighet i SCB:s undersökning FoU inom universitet och högskolor. SCB genomför vartannat år en omfattande enkätundersökning som är direkt riktad till lärosätenas anställda där de får redovisa hur de fördelar sin arbetstid på olika verksamheter under en genomsnittlig arbetsvecka. Enkäten skickas till ett urval om cirka 13 000 anställda och omfattar även anställda doktorander. Doktorander med anställning inom högskolan som doktorand utgör cirka 65 procent av alla aktiva doktorander. UKÄ har i samarbete med SCB utvecklat frågor om den internationella mobiliteten som kommer att ingå i den ordinarie undersökningen. Dessa frågor tar upp om och i så fall under hur lång tid den anställde under året innan har undervisat, forskat eller studerat utomlands. Frågorna omfattar inte antalet tillfällen, utan inriktar sig på volymen mätt i tid. Resultatet av UKÄ/SCB:s pilotundersökning redovisas i avsnitt 8.2 ovan.

Den inresande och utresande längre temporära mobiliteten (dvs. 3 månader och längre) är svår att studera enbart genom statistiska analyser av register. Enkätstudier såsom studien ovan behöver, enligt utredningens mening, kompletteras med frågor som belyser personalens bakgrund, så att inresande längre, men ändå temporär, mobilitet också kan följas. Det är också viktigt att skilja på kortare internationella besök som konferenser och längre temporär mobili-

tet, både inresande och utresande, såsom postdoktorsvistelser och forskarbesök (s.k. sabbaticals).

Vidare anser utredningen att kompletterande frågor bör utformas så att information om inresande internationell mobilitet kan utläsas, dvs. frågor om huruvida individen är i Sverige som ett resultat av internationell mobilitet.

### **Internationell mobilitet i forskarutbildningen – krav att lämna uppgifter till Eurostat**

Ytterligare information om internationell mobilitet bland doktorander kommer man också att kunna få från en kommande undersökning om internationell mobilitet bland examinerade på forskarnivå. Universitetskanslersämbetet (UKÄ) ska för Sveriges räkning rapportera in ett antal uppgifter om internationell mobilitet till Eurostat (EU:s statistikbyrå) från och med 2017. Eurostat ska följa upp det så kallade EU 2020-målet att minst 20 procent av de examinerade inom det europeiska området för högre utbildning ska ha haft en studie- eller praktikperiod utomlands. För mobilitet på grundnivå och avancerad nivå finns det i Sverige uppgifter att tillgå via register, men bland examinerade på forskarnivå finns i dag inte dessa uppgifter i register.

UKÄ genomför för närvarande i ett första steg en pilotundersökning om internationell mobilitet på forskarnivå 2015. Under 2017 har UKÄ för avsikt att genomföra en ordinarie undersökning av mobilitet bland examinerade 2016 och därefter årliga undersökningar. Undersökningen kommer att visa den internationella mobiliteten bland samtliga som avlagt forskarexamen (både licentiat- och doktorsexamen) ett visst år. Undersökningen omfattar alltså inte bara de doktorander som har haft anställning som doktorand utan samtliga doktorander. Enligt EU-direktivet ska uppgifter om antalet examinerade som har haft en vistelse utomlands (utanför Sverige) inom utbildningen på *minst tre månader (sammanhängande)* eller har anskaffat *minst 15 högskolepoäng utomlands* rapporteras. De examinerade ska redovisas efter *typ av mobilitet* (program eller övrig mobilitet) och efter *land*.





## 9 Ekonomiska och andra konsekvenser

I enlighet med bestämmelserna i kommittéförordningen (1998:1474) och uppdrag i utredningens direktiv (dir. 2015:74) redovisas här kostnadsberäkningar och andra konsekvensbeskrivningar av utredningens förslag. Utredningen bedömer att förslagen inte har några konsekvenser för den kommunala självstyrelsen, brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet, sysselsättningen och offentlig service i olika delar av landet, små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företag. Övriga konsekvenser redovisas nedan.

### 9.1 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

När det gäller bättre villkor för doktorander är utredningens förslag att utbildningsbidraget tas bort den 1 juli 2017. Det innebär även vissa följdändringar i andra författningar såsom t.ex. socialförsäkringsbalken (se vidare avsnitt 4.6.1). Vidare föreslås förändringar när det gäller doktorander med stipendier. Dessa bestämmelser föreslås börja gälla fr.o.m. 1 juli 2018. När det gäller utbildningsbidraget har utredningen i fråga om föreslagen tidpunkt för genomförandet beaktat att förslaget kräver riksdagsbehandling i vissa delar varför ett tidigare ikraftträdande inte bedöms möjligt. Mot bakgrund av att samtliga lärosäten vid denna tidpunkt redan har tagit bort utbildningsbidraget anser vi att genomförandetidpunkten är väl avvägd. När det gäller ikraftträdandet av bestämmelser avseende doktorander med stipendier anser utredningen att tidpunkten bör senareläggas till den 1 juli 2018. De universitet som har många doktorander med stipendier har i och med detta förutsättningar att genomföra det omställningsarbete som krävs t.ex. i fråga om information till pre-

sumtiva doktorander och diskussioner med olika stipendiegivare. Åtgärder på central nivå och samlat inom sektorn kan också genomföras, exempelvis diskussion och överenskommelser med stipendiegivare med anledning av förändrat regelverk. Vidare behöver lärosätenas antagningsordningar utvecklas och redigeras med anledning av förslagen.

De föreslagna bestämmelserna om biträdande lektor föreslås träda i kraft den 1 juli 2017. Flera universitet och högskolor tillämpar redan i dag bestämmelserna om meriteringsanställning i högskoleförordningen på liknande sätt dvs. att en biträdande lektor har rätt till befordran för tillsvidareanställning som lektor. För de universitet och högskolor som inte gör det behövs emellertid tid för att genomföra det utvecklingsarbete som krävs bl.a. när det gäller planering, ändringar av anställningsordningar och andra styrdokument. Utredningen bedömer dock att ett sådant arbete bör kunna genomföras innan föreslagen tidpunkt för ikraftträdande. Lärare, vars anställningar ingåtts i enlighet med nu gällande bestämmelser om anställning för meritering, ska så långt möjligt tillförsäkras samma ställning och rättigheter som vid anställningens ingående.

Förslaget om att regeringen bör sätta ett nationellt mål om att biträdande lektorer ska öka med 50 procent föreslås börja gälla fr.o.m. 2017. Förslaget är att det nationella målet ska gälla under perioden 2017–2022. De nationella målen bör anpassas till respektive lärosätes rekryteringsbehov beroende på pensionsavgångar, rörlighet mellan högskolor, rörlighet mellan länder och sektorer, samt förändringar i högskolesektorns storlek.

## 9.2 Ekonomiska konsekvenser

Förslagen berör enbart universitet och högskolor som staten är huvudman för. Utgångspunkten är att de ökade kostnaderna som kan komma att uppstå ska finansieras inom det ramanslag som finns för forskning och utbildning på forskarnivå vid respektive universitet eller högskola eller av de medel för forskning och utbildning på forskarnivå som lärosätet tilldelas av externa finansiärer. Nedan följer en redogörelse av de ekonomiska konsekvenserna för våra förslag.

## Utbildningsbidrag för doktorander

Utredningen bedömer att kostnaderna för att ta bort utbildningsbidraget som studiefinansiering för doktorander är ytterst marginell. Detta beror på att samtliga universitet och högskolor vid tidpunkten för genomförandet kommer att ha tagit bort utbildningsbidrag som studiefinansiering till förmån för anställning. 2014 var det 651 doktorander som var finansierade genom utbildningsbidrag. Denna siffra kommer att minska betydligt för såväl 2015 som 2016 eftersom de lärosäten som hade doktorander med utbildningsbidrag 2014 har avskaffat utbildningsbidrag därefter. Det gäller t.ex. Uppsala universitet och Karolinska institutet. Utbildningsbidrag får enligt gällande bestämmelser lämnas för sammanlagt högst två bidragsår och tio månader. Utbildningsbidrag får inte lämnas för längre tid än som motsvarar helt bidrag under ett bidragsår och fem månader. Om det finns särskilda skäl, såsom ledighet på grund av sjukdom, tjänstgöring inom totalförsvaret eller förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet, får utbildningsbidrag lämnas för längre tid. Den tiden kan således variera på grund av tid för föräldraledighet m.m. Kostnadsökningen för att ta bort utbildningsbidraget omfattar den merkostnad som uppstår mellan utbildningsbidrag (15 500 kronor per månad) och kostnad för doktorandlön samt kostnad för lönekostnadspålägg (LKP). Mot bakgrund av det ytterst begränsade antalet doktorander som finansierar sina studier med utbildningsbidrag bedömer utredningen att borttagandet av utbildningsbidraget får mycket begränsade ekonomiska konsekvenser för föräldraförsäkringen, sjukförsäkringen och ålderspension. När utbildningsbidraget tas bort kommer sannolikt antalet anställda doktorander att öka. Det innebär att dessa får tillgång till alla sociala förmåner som andra arbetstagare har. Dessa förmåner baseras dock i regel på inkomst. Vidare kommer arbetsgivaren att betala sociala avgifter vilket bidrar till finansiering av systemet.

## Doktorander med stipendier

När det gäller utredningens förslag om doktorander med stipendier bedömer utredningen att vissa kostnader kommer att uppstå för de universitet och högskolor som har doktorander med stipendier. Dessa

kostnader ska finansieras inom ramen för dessa lärosätens anslag för forskning och utbildning på forskarnivå och externa anslag. Utredningen vill i sammanhanget betona att förslaget är kvalitetsdrivande eftersom fokus för förslaget är att i konkurrens anta de bästa doktoranderna i stället för att anta doktorander efter var stipendier finns.

Eftersom andelen utländska doktorander med stipendiefinansiering är större än andelen svenska skulle lärosätenas internationaliseringssträvanden kunna befaras påverkas negativt om stipendiefinansiering begränsas. Mot detta kan dock anföras att den totala andelen utländska doktorander har ökat mycket kraftigt den senaste tioårsperioden och de utgör i dag 40 procent av de nyantagna.<sup>1</sup> Eftersom stipendiefinansierade utländska doktorander endast utgör 15 procent av antalet utländska doktorander bör den negativa påverkan på internationaliseringen inte bli stor.<sup>2</sup> Därtill innebär utredningens förslag att stipendiefinansiering kommer att vara tillåten i fråga om bistånds- och kapacitetsuppbyggnadsprogram samt i EU-finansierade program.

Förslaget innebär att en doktorand med stipendier ska anställas när det enligt utbildningsplanen återstår tre års heltidsstudier av utbildningen. Dessutom föreslås att för vissa angivna undantag såsom stipendier inom ramen för ett nationellt eller mellanstatligt bistånd- och kapacitetsuppbyggnadsprogram samt stipendier inom ramen för ett av Europeiska Unionen finansierat program eller motsvarande, där stipendier utgör en vedertagen finansieringsform och där krav på finansiering genom anställning blir ett hinder för antagande högskolas medverkan, ska det vara möjligt med stipendiefinansiering under hela utbildningstiden. Det är inte möjligt att bedöma hur många doktorander med stipendier som skulle omfattas av förslagen till undantag genom de uppgifter utredningen har att tillgå. I dag (2014) finns det 975 doktorander (heltidsekvivalenter) med stipendier. I dessa ingår dock även s.k. Sida-doktorander (sandwich-doktorander). Dessa doktorander får, som tidigare nämnts, inte stipendier utan har ett underhållsbidrag som ska täcka ökade levnadsomkostnader i Sverige. Enligt utredningens förslag bör dessa därför särredovisas i fortsättningen. Enligt uppgifter från Sida uppgår

---

<sup>1</sup> Se avsnitt 4.1.5.

<sup>2</sup> Det rör sig alltså totalt om cirka 7 procent av samtliga doktorander.

antalet sandwich-doktorander till drygt 330 individer, vilket motsvarar cirka 175 heltidsekvivalenter. Det innebär att omkring 800 doktorander har stipendier i dag (2014) räknat som heltidsekvivalenter. Denna siffra stämmer överens med det antal försäkrade doktorander med stipendier via Kammarkollegiet som motsvarar 825 individer 2015, vilka dock inte redovisas som heltidsekvivalenter. Vi utgår i våra beräkningar nedan från 800 stipendiefinansierade heltidsdoktorander. Om universitet och högskolor kommer att anta lika många stipendiefinansierade doktorander i framtiden som kommer att anställas när det enligt utbildningsplanen återstår tre års heltidsstudier av utbildningen motsvarar det således 600 individer. Utredningen vill dock betona att det är troligt att lärosätena inte kommer att anta lika många stipendiefinansierade doktorander, vilket givetvis är en fråga för respektive lärosäte att avgöra. Vidare kommer sannolikt en del av dessa att falla inom ramen för de undantagsbestämmelser som utredningen föreslår. Det antagande vi gör för ekonomiska beräkningar är därför högt räknat.

Enligt Sveriges universitetslärarförbund (SULF) var medianlönen för doktorander 26 645 kronor i september 2014. Enligt uppgifter från Arbetsgivarverket är de sociala avgifterna 47,9 procent 2016. Vi utgår från dessa uppgifter i våra beräkningar. Det innebär en kostnad om 39 400 kronor per månad per heltidsdoktorand vilket motsvarar 472 800 kronor per år. Totalt motsvarar det en kostnad på 284 miljoner kronor per år om samtliga dessa 600 doktorander som har stipendier skulle anställas. För merparten av de universitet och högskolor som har doktorander med stipendier blir kostnaderna dock relativt små i förhållande till det anslag för forskning och utbildning på forskarnivå som respektive lärosäte får.<sup>3</sup> Kungl. Tekniska högskolan utmärker sig i detta avseende eftersom de har högst antal doktorander med stipendier. I sammanhanget bör det konstateras att stipendiefinansierade doktorander inte är gratis för lärosätena i dag. Kostnader finns för exempelvis handledning, övrig undervisning, projektkostnader, lokalkostnader och övriga OH-kostnader. Det finns ingen samlad bild över kostnaden för en doktorand. Beräkningen är högt räknad. För den tid en doktorand finansierar sin ut-

---

<sup>3</sup> Se beräkning för respektive lärosäte i tabellen i kapitel 4. För flertalet utgör stipendierna 0,3 procent av de totala kostnaderna för forskning och 1,6 procent om de skulle omvandlas till anställningar.

bildning på forskarnivå med stipendier föreslår utredningen att beloppsnivån lägst ska motsvara lönen för nyantagna doktorander efter skatt vid respektive högskola samt följa doktorandlönestegen eller motsvarande löneutveckling för anställda doktorander vid högskolan. Om stipendierna ligger under lägstanivån ska lärosätena tilläggsfinansiera stipendierna upp till denna nivå. Lärosätena får dock inte använda statsanslag för sådan finansiering, utan detta måste finansieras med externa, icke-statliga, medel för forskning och utbildning på forskarnivå.

Förslaget innebär vidare att doktorander med stipendier kommer att anställas när det enligt utbildningsplanen återstår tre års heltidsstudier av utbildningen och därmed kommer vara berättigade till samma sociala förmåner som andra anställda har. Utredningen bedömer att kostnaderna för dessa förmåner bör vara mycket begränsade. Detta dels utifrån det relativt begränsade antalet doktorander som förslaget rör dels, utifrån att det befintliga användandet av Kammarkollegiets försäkring inte är omfattande. Enligt uppgifter från Kammarkollegiet, som i dag svarar för en försäkring vid frånvaro på grund av föräldraledighet eller sjukdom, hade 15 ärenden inkommit under 2015. Vid ett oförändrat beteende hos doktoranderna bedöms det således handla om en ytterst marginell påverkan på kostnaderna för föräldra- respektive sjukförsäkring. Det som skiljer bestämmelserna i socialförsäkringsbalken från Kammarkollegiets försäkring i fråga om föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning och sjukpenning är att Kammarkollegiets försäkring gäller vid *längre* frånvaro. Det innebär att enstaka sjukdagar eller enstaka dagar för vård av barn inte ersätts. När dessa doktorander anställs lämnas ersättning även för kortare frånvaro. Kostnaderna för dessa är dock baserade på den anställdes inkomst och finansieras även av de sociala avgifter som arbetsgivaren betalar. Utredningen bedömer därför att det inte kommer uppstå några större kostnader i dessa delar.

I betänkandet föreslås att Kammarkollegiets försäkring ska ge rätt till ersättning för förlängd studietid som motsvarar tiden för frånvaro, under förutsättning att stipendium inte lämnas för den förlängda tiden. Premien för Kammarkollegiets försäkring per doktorand är i dag cirka 10 000 kronor. Förslaget innebär ingen höjning av premien enligt Kammarkollegiet.

## Meriteringsanställningar (biträdande lektor)

När det gäller utredningens förslag om att en anställning som biträdande lektor bör införas är bedömningen att det inte kommer medföra några ökade kostnader för universitet och högskolor.

Mot bakgrund av att antalet forskar- och postdoktoranställningar ökat kraftigt de senaste åren (2001–2014) samtidigt som antalet meriteringsanställningar minskat till nästan 2001 års nivå gör vi bedömningen att resurser också bör kunna omfördelas från forskaranställningar till biträdande lektorsanställningar.

Förslaget om att regeringen bör sätta ett nationellt mål om att biträdande lektorer ska öka med 50 procent föreslås finansieras inom ramen för det anslaget för forskning och utbildning på forskarnivå vid respektive universitet eller högskola, eller med externa medel.

## 9.3 Konsekvenser för universitet och högskolor

Förslagen i betänkandet innebär att universitet och högskolor ska fortsätta att utveckla arbetsgivaransvaret på ett sätt som är kvalitetsdrivande för verksamheten. Redan i dag arbetar universitet och högskolor på många olika sätt förtjänstfullt med långsiktig personal- och verksamhetsplanering. Utredningens förslag till ändringar kan innebära ett visst merarbete i dessa delar.

### Konsekvenser för Handelshögskolan i Stockholm

Handelshögskolan i Stockholm (Handelshögskolan) omfattas av förordningen om utbildningsbidrag för doktorander. Handelshögskolan har inte använt utbildningsbidrag som studiefinansiering för doktorander sedan 2012. I dag finns inga doktorander vid högskolan som finansierar sin forskarutbildning med utbildningsbidrag. Utredningen gör därför bedömningen att förslaget inte kommer att få några konsekvenser för Handelshögskolan i Stockholm. Eftersom utbildningsbidraget föreslås avskaffas som studiefinansiering vid statliga universitet och högskolor bör bidraget även avskaffas för doktorander vid Handelshögskolan.

## 9.4 Konsekvenser för doktorander med utbildningsbidrag eller stipendier

Otrygga villkor medför en risk att begåvade studenter helt väljer bort utbildning på forskarnivå till förmån för arbete utanför forskningen eller att doktorander väljer att avbryta utbildningen i förtid. Att kunna erbjuda goda studiesociala villkor är viktigt för möjligheten att attrahera, rekrytera och behålla de bäst lämpade doktoranderna. Förslagen innebär att de studiesociala villkoren förbättras för de doktorander vid statliga universitet och högskolor vars utbildning på forskarnivå i dag finansieras med utbildningsbidrag eller stipendier. Genom förslaget att ta bort utbildningsbidrag som studiefinansiering för doktorander kommer en större andel av doktoranderna i framtiden att vara anställda och därmed omfattas av samma sociala trygghetssystem som andra anställda vid statliga universitet och högskolor. För de doktorander som finansierar sin utbildning med stipendier innebär förslagen att dessa kommer anställas när det enligt utbildningsplanen återstår tre års heltidsstudier av utbildningen. Även doktorander som har stipendier under första året bör enligt utredningen antas efter extern utlysning. Förslaget kommer att innebära att en större andel av dessa doktorander i framtiden under större delen av sin utbildningstid kommer att vara anställda och därigenom omfattas av samma sociala trygghetssystem som andra anställda. Under den tid som dessa doktorander får stipendier gäller försäkringen från Kammarkollegiet vilken också föreslås ge rätt till ersättning för förlängd studietid som motsvarar tiden för frånvaro, under förutsättning att stipendium inte lämnas för den förlängda tiden. Detsamma gäller för de doktorander som kommer att finansieras av stipendier under hela studietiden genom att de omfattas av undantagen för kapacitetsuppbyggnad och EU-samarbeten. Sammantaget innebär förslagen avsevärda förbättringar för doktorander.

## 9.5 Konsekvenser för lärare

Förslaget om att införa en anställning som biträdande lektor innebär att karriärstrukturen blir mer tydlig och enhetlig vid statliga universitet och högskolor. Det främjar återväxten av framstående unga forskare. Öppna utlysningar främjar tillsammans med en enhet-



lig anställning som biträdande lektor rörligheten mellan landets lärosäten. Det minskar således internrekryteringar och meriteringsanställningen i högskoleförordningen blir ingen återvändsgränd.

Dessutom föreslås tiden före anställning som biträdande lektor minska från sju till fem år. Det minskar den möjliga tiden för stapling av visstidsanställningar vilket bidrar till attraktiviteten för en karriär inom akademien.

## 9.6 Konsekvenser för övriga berörda myndigheter

### Universitetskanslersämbetet

I utredningen föreslås utökad uppföljning på några områden. Det är Universitetskanslersämbetet som är ansvarig statistikmyndighet för verksamheten vid universitet och högskolor.

När det gäller uppföljningen av doktoranders studiefinansiering föreslår utredningen utöver nuvarande uppföljning av antal heltids-ekvivalenter fördelat på finansieringsform även uppgifter om stipendiegivare (utländsk eller svensk), stipendiebelopp per heltids-ekvivalent samt summa för tilläggsfinansiering. Sida-doktoranderna (sandwich-doktorander) ska inte ingå i underlaget utan bör följas upp separat i en egen grupp.

Mot bakgrund av att utredningen föreslår att regeringen ska sätta nationella mål som innebär att biträdande lektorer ska öka med 50 procent, behövs även underlag om det framtida behovet av läraranställningar vid universitet och högskolor i Sverige. Dåvarande Högskoleverket tog fram ett sådant underlag till regeringen inför den forskningspolitiska propositionen 2005.<sup>4</sup> Universitetskanslersämbetet bör ta fram ett sådant underlag som uppdateras vartannat år. Vidare bör Universitetskanslersämbetet följa nyanställningar av biträdande lektorer för respektive lärosäte varje år och också på längre sikt följa upp i vilken omfattning dessa anställs tillsvidare som lektor. Det är i detta sammanhang av vikt att olika anställningsformer såsom exempelvis anställning som postdoktor och anställning som biträdande lektor redovisas var för sig.

---

<sup>4</sup> Se Redovisning av uppdrag till Högskoleverket att utreda det framtida behovet av lärare vid universitet och högskolor. Högskoleverket (2003).

När det gäller modeller för statistiska uppföljningar om anställningar och användningen av på varandra följande visstidsanställningar vid universitet och högskolor samt av mobiliteten doktorander och forskande och undervisande personal föreslår utredningen tillsammans med Universitetskanslersämbetet hur sådana modeller kan utformas. Se vidare avsnitt 7.3.1 och avsnitt 8.5.1.

### **Kammarkollegiet**

I betänkandet föreslås att Kammarkollegiets försäkring ska ge rätt till ersättning för förlängd studietid som motsvarar tiden för frånvaro, under förutsättning att stipendium inte lämnas för den förlängda tiden. Redan i dag medger Kammarkollegiet försäkring i sådana fall. Utredningen gör därför bedömningen att detta inte kommer påverka ärendemängden i någon större omfattning. Under 2015 hade Kammarkollegiet, som tidigare nämnts, cirka 15 ärenden.

### **Överklagandenämnden för högskolan**

Beslut om anställningar vid statliga universitet och högskolor kan överklagas till Överklagandenämnden för högskolan. Förslaget om att ett beslut att avslå en ansökan om befordran får överklagas till nämnen och förslaget om ett nationella mål för ett ökat antal meriteringsanställningar (biträdande lektorer) får sannolikt som konsekvens att ärendetillströmningen till Överklagandenämnden för högskolan ökar något.

## **9.7 Konsekvenser för andra aktörer inom forskningssystemet**

Med hänvisning till den utveckling som beskrivs i kapitel 5, 6 och 7, om att det behövs en tydligare karriärstruktur med attraktiva anställningar för att Sverige i framtiden ska vara en stark forskningsnation, är utredningens rekommendation att de statliga forskningsfinansiärerna i samråd med lärosätena utformar sina program så att de stödjer en god karriärstruktur inom sektorn och medverkar till kategorin forskare minskar. Detta kan ske genom att medel riktas

till de anställningskategorier som finns i högskoleförordningen, t.ex. den nu föreslagna anställningen som biträdande lektor.

Utredningen föreslår betydande begränsningar för möjligheten att stipendiefinansiera doktorander. En konsekvens för stipendiegivare är då att de rekommenderas att se över sina program för forskningsfinansiering t.ex. genom att rikta nuvarande stipendiemedel till lärosätena för att på så vis finansiera anställningar av doktorander. Lärosätena rekommenderas att gemensamt verka för att detta sker.

## 9.8 Konsekvenser för kvinnor och män

Utredningen bedömer att förslagen i betänkandet bidrar till att utjämna skillnader mellan kvinnor och män under utbildning på forskarnivå och vid anställning som biträdande lektor. Öppenhet och tydlighet i processer för antagning av doktorander och öppna utlysningar vid anställning som biträdande lektor är några viktiga faktorer i detta sammanhang. Processerna måste dock utformas med vetskap om att kvinnor vid varje karriärsteg tenderar att ha sämre möjlighet än män. Det är väl känt att tydliga strukturer och formaliserade och transparenta beredningsprocesser är av avgörande betydelse för att kvinnor inte ska missgynnas vid rekrytering.<sup>5</sup> När det gäller förslaget om nationella mål för ett ökat antal meriteringsanställningar anser utredningen att det är viktigt att årligen följa upp jämställdheten bland nya biträdande lektorer och lämnar därför ett sådant förslag. Ambitionen bör vara att andelen kvinnor minst ska motsvara andelen kvinnor i rekryteringsunderlaget.

## 9.9 Konsekvenser ur ett mångfaldsperspektiv och för möjligheterna att nå de integrationspolitiska målen

Förslagen om öppna utlysningar av anställningar som biträdande lektor såväl nationellt som internationellt ger goda möjligheter till ökad mångfald i högskolan. Genom att tillvarata den resurs som

---

<sup>5</sup> Se exempelvis Bondestam & Grip (2015). Fördelning eller förfördelning.

underrepresenterade grupper utgör, t.ex. forskare med olika etnisk och kulturell bakgrund kommer forskningen att berikas.

# 10 Författningskommentar

## 10.1 Förslaget till lag om ändring av socialförsäkringsbalken (2010:110)

### 5 kap.

#### 7 §

Paragrafen innehåller såvitt nu är aktuellt bestämmelser om att en i Sverige bosatt person som lämnar landet för att studera i ett annat land fortfarande ska anses bosatt i Sverige så länge hen har utbildningsbidrag för doktorander. Paragrafen innehåller vidare bestämmelser om att den som kommer till Sverige för att studera och som har utbildningsbidrag för doktorander ska anses bosatt här.

Paragrafens *första och andra stycke* ändras till följd av upphävandet av förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander, på så sätt att det faktum att en person som har utbildningsbidrag för doktorander inte längre är en grund för att anses bosatt i landet.

### 6 kap.

#### 20 §

Paragrafen innehåller såvitt nu är aktuellt bestämmelser om att den som har utbildningsbidrag för doktorander är försäkrad för inkomstrelaterad sjukersättning och inkomstrelaterad aktivitetsersättning enligt 6 § 5, inkomstgrundad ålderspension enligt 6 § 8 och inkomstrelaterad efterlevandeförmån enligt 6 § 9 och 11.

Paragrafens *första stycke* ändras till följd av upphävandet av förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander, på så sätt att *punkten* 4 utgår, vilket innebär att det faktum att den som har utbildningsbidrag för doktorander inte längre är försäkrad för

inkomstrelaterad sjukersättning, inkomstrelaterad aktivitetsersättning, inkomstgrundad ålderspension och inkomstrelaterad efterlevandeförmån.

## 59 kap.

### 13 §

Paragrafen innehåller såvitt nu är aktuellt bestämmelser om att utbildningsbidrag för doktorander räknas som inkomst av anställning.

Paragrafens *punkt 10* ändras till följd av upphävandet av förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander, på så sätt att utbildningsbidrag för doktorander inte längre räknas som inkomst av anställning.

## Övergångsbestämmelser

Paragraferna ska gälla enligt äldre lydelse när det gäller utbildningsbidrag för doktorander som lämnas med stöd av gällande bestämmelser enligt förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander. Förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander avses upphävas den 1 juli 2017. De äldre bestämmelserna enligt den upphävda förordningen bör dock kunna gälla i fråga om den som före ikraftträdandet fått utbildningsbidrag, dock längst till utgången av juni 2022. De upphävda bestämmelserna i lagen ska därför gälla för utbildningsbidrag som kan lämnas enligt regler i den upphävda förordningen i den mån de gäller enligt övergångsbestämmelserna till den upphävda förordningen.

## 10.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:1046) om överlämnande av förvaltningsuppgifter inom Utbildningsdepartementets verksamhetsområde

### 2 §

Paragrafen innehåller bestämmelser såvitt nu är aktuellt om att Handelshögskolan i Stockholm har befogenhet att besluta i förhållande till enskild när det gäller att pröva frågor om utbildningsbidrag för doktorander till studerande vid högskolan.

Paragrafen upphävs till följd av upphävandet av förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander. Det innebär att Handelshögskolan i Stockholm inte längre har befogenhet att besluta i förhållande till enskild när det gäller att pröva frågor om utbildningsbidrag för doktorander till studerande vid högskolan.

## Övergångsbestämmelser

Den upphävda paragrafen ska gälla enligt äldre lydelse när det gäller utbildningsbidrag för doktorander som lämnas med stöd av gällande bestämmelser enligt förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander. Förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander avses upphävas den 1 juli 2017. De äldre bestämmelserna enligt den upphävda förordningen bör dock kunna gälla i fråga om den som före ikraftträdandet fått utbildningsbidrag, dock längst till utgången av juni 2022. Den upphävda bestämmelsen i lagen ska därför gälla för utbildningsbidrag som kan lämnas enligt regler i den upphävda förordningen i den mån de gäller enligt övergångsbestämmelserna till den upphävda förordningen.

### 10.3 Förslaget till lag om ändring av lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift

#### 2 §

Paragrafen innehåller så vitt nu är aktuellt bestämmelser om att statlig ålderspensionsavgift utgör 10,21 procent av ersättning i form av utbildningsbidrag för doktorander.

Paragrafens *punkt 11* ändras till följd av upphävandet av förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander, på så sätt att utbildningsbidrag för doktorander inte längre utgör en ersättning som ingår i underlaget för ålderspensionsavgiften. Ändringen innebär att punkten 11 upphävs.

## Övergångsbestämmelser

Paragrafen ska gälla enligt äldre lydelse när det gäller utbildningsbidrag för doktorander som lämnas med stöd av gällande bestämmelser enligt förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander. Förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander avses upphävas den 1 juli 2017. De äldre bestämmelserna enligt den upphävda förordningen bör dock kunna gälla i fråga om den som före ikraftträdandet fått utbildningsbidrag, dock längst till utgången av juni 2022. Den upphävda bestämmelsen i lagen ska därför gälla för utbildningsbidrag som kan lämnas enligt regler i den upphävda förordningen i den mån de gäller enligt övergångsbestämmelserna till den upphävda förordningen.

## 10.4 Förslaget till lag om ändring av inkomstskattelagen (1999:1229)

### 11 kap.

#### 34 §

Paragrafen innehåller såvitt nu är aktuellt bestämmelser om att utbildningsbidrag för doktorander ska tas upp som ersättning för studier i inkomstslaget tjänst.

Paragrafens *första stycke punkten 1* ändras till följd av upphävandet av förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander, på så sätt att utbildningsbidrag för doktorander inte längre ska tas upp som ersättning för inkomstslaget tjänst. Ändringen innebär att punkten 1 upphävs.

## Övergångsbestämmelser

Paragrafen ska gälla enligt äldre lydelse när det gäller utbildningsbidrag för doktorander som lämnas med stöd av gällande bestämmelser enligt förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander. Förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander avses upphävas den 1 juli 2017. De äldre bestämmelserna enligt den upphävda förordningen bör dock kunna gälla i fråga om den som före ikraftträdandet fått utbildningsbidrag, dock längst till utgången



av juni 2022. Den upphävda bestämmelsen i lagen ska därför gälla för utbildningsbidrag som kan lämnas enligt regler i den upphävda förordningen i den mån de gäller enligt övergångsbestämmelserna till den upphävda förordningen.

## 10.5 Förslaget till lag om ändring av studiestödslagen (1999:1395)

### 3 kap.

#### 25 §

Paragrafen innehåller såvitt nu är aktuellt bestämmelser om att studiemedel inte får lämnas eller tas emot för den tid för vilken det lämnas utbildningsbidrag för doktorander.

Paragrafens *första stycke punkten 3* och *tredje stycke* ändras till följd av upphävandet av förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander, på så sätt att utbildningsbidrag för doktorander utgår ur lagen.

### 4 kap.

#### 13 §

Paragrafen innehåller såvitt nu är aktuellt bestämmelser om att årsbeloppet får sättas ned om låntagaren tar emot utbildningsbidrag för doktorander.

Paragrafens *punkt 1* ändras till följd av upphävandet av förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander, på så sätt att utbildningsbidrag för doktorander inte längre är grund för att årsbeloppet får sättas ner.

## Övergångsbestämmelser

Paragraferna ska gälla enligt äldre lydelse när det gäller utbildningsbidrag för doktorander som lämnas med stöd av gällande bestämmelser enligt förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander. Förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för dok-

torander avses upphävas den 1 juli 2017. De äldre bestämmelserna enligt den upphävda förordningen bör dock kunna gälla i fråga om den som före ikraftträdandet fått utbildningsbidrag, dock längst till utgången av juni 2022. De upphävda bestämmelserna i lagen ska därför gälla för utbildningsbidrag som kan lämnas enligt regler i den upphävda förordningen i den mån de gäller enligt övergångsbestämmelserna till den upphävda förordningen.

## 10.6 Förslaget till lag om ändring av diskrimineringslagen (2008:567)

### 4 kap.

#### 18 §

Paragrafen reglerar såvitt nu är aktuellt möjligheten att i vissa fall överklaga ett beslut av ett universitet eller en högskola med staten som huvudman till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att det strider mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 5 § diskrimineringslagen om beslutet avser utbildningsbidrag för doktorander.

Paragrafens *första stycke punkten f* ändras till följd av upphävandet av förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander, på så sätt att utbildningsbidrag för doktorander inte längre utgör ett beslut av ett universitet eller högskola om utbildning som strider mot diskrimineringsförbudet.

### Övergångsbestämmelser

Paragrafen ska gälla enligt tidigare lydelse när det gäller utbildningsbidrag för doktorander som lämnas med stöd av gällande bestämmelser enligt förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander. Förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander avses upphävas den 1 juli 2017. De äldre bestämmelserna enligt den upphävda förordningen bör dock kunna gälla i fråga om den som före ikraftträdandet fått utbildningsbidrag, dock längst till utgången av juni 2022. Den upphävda bestämmelsen i lagen ska därför gälla för utbildningsbidrag som kan lämnas enligt regler i den

upphävda förordningen i den mån de gäller enligt övergångsbestämmelserna till den upphävda förordningen.

## **10.7 Förslaget till lag om ändring av offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)**

I bilagan till offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) anges de privaträttsliga organ hos vilka tryckfrihetsförordningens bestämmelser om rätt att ta del av allmänna handlingar ska tillämpas. I bilagan anges att denna rätt ska gälla i fråga om att ta del av handlingar när det gäller statligt stöd i form av utbildningsbidrag för doktorander vid Handelshögskolan i Stockholm.

Bilagan ändras till följd av upphävandet av förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander, på så sätt att Handelshögskolan i Stockholm utgår ur bilagan.

### **Övergångsbestämmelser**

Bilagan ska gälla enligt tidigare lydelse när det gäller utbildningsbidrag för doktorander som lämnas med stöd av gällande bestämmelser enligt förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander. Förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander avses upphävas den 1 juli 2017. De äldre bestämmelserna enligt den upphävda förordningen bör dock kunna gälla i fråga om den som före ikraftträdandet fått utbildningsbidrag, dock längst till utgången av juni 2022. Den upphävda bestämmelsen i lagen ska därför gälla för utbildningsbidrag som kan lämnas enligt regler i den upphävda förordningen i den mån de gäller enligt övergångsbestämmelserna till den upphävda förordningen.



# Referenser

- Ahlström, Kristina (2015): *Anställning vid statlig myndighet*. Nordstedts förlag.
- Andrén, Carl-Gustaf (2013): *Visioner, vägval, verkligheter*. Lund: Nordic Academic Press.
- Anställningsförordningen (1994:373).
- Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare. Avtal mellan Arbetsgivarverket, OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Saco-S och Facket för Service och Kommunikation (SEKO).
- Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor. Avtal mellan Arbetsgivarverket, OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna och Saco-S.
- Avtal om tidsbegränsad tenure-track-anställning. Avtal mellan Handelshögskolan i Stockholm, Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK-förbundet, Jusek, Lärarnas Riksförbund, Naturvetarna, Sveriges ingenjörer och Sveriges Universitetslärarförbund.
- Bienenstock, Arthur et al. (2014): *Utbildning, forskning, samverkan*. Stockholm: SNS.
- Bondestam F. & Grip L. (2015): *Fördelning eller förfördelning*. Göteborg: Göteborgs universitet, Nationella genussekretariatet.
- Budgetpropositionen för 2014, utg. omr. 16.
- Budgetpropositionen för 2016. utg. omr. 2 Samhällsekonomi och finansförvaltning.
- Departementspromemoria. *Förslag till åtgärder för att förbättra doktoranders studiesociala villkor vid universitet och högskolor*. (Dnr U2012/2475/UH).
- Diskrimineringslagen (2008:567).

- Ds 1992:1. *Fria universitet och högskolor.*
- Ds 2013:49. *Högskolestiftelser – en ny verksamhetsform för ökad handlingsfrihet.*
- Ds 2015:29. *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar.*
- Enders, Jürgen (2007): *The Academic Profession*, i International Handbook of Higher Education. Berlin: Springer.
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/98/EU av den 13 december 2011 om ett enda ansökningsförfarande för ett kombinerat tillstånd för tredjelandsmedborgare att vistas och arbeta på en medlemsstats territorium och om en gemensam uppsättning rättigheter för arbetstagare från tredjeland som vistas lagligen i en medlemsstat.
- Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen.
- Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1231/2010 av den 24 november 2010 om utvidgning av förordning (EG) nr 883/2004 och förordning (EG) nr 987/2009 till att gälla de tredjelandsmedborgare som enbart på grund av sitt medborgarskap inte omfattas av dessa förordningar.
- Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen.
- Förordning (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander.
- Förordningen (1988:245) om grupplivförsäkring för doktorander.
- Förordningen (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet.
- Förordningen (2000:1418) om tillämpningen av vissa skyddsbestämmelser för sjukpenninggrundande inkomst.
- Förordningen (2007:1164) för Försvarshögskolan.
- Högskoleförordningen (1993:100).
- Högskolelag (1992:1434).
- Högskoleverket (2003): *Redovisning av uppdrag till Högskoleverket att utreda det framtida behovet av lärare vid universitet och högskolor.*
- Högskoleverket (2006:2R): *Forskarutbildning och forskarkarriär – betydelsen av kön och socialt ursprung.*

- Högskoleverket (2006:44 R): *Kartläggning av stipendier som studiefinansiering i forskarutbildning*. Redovisning av ett regeringsuppdrag.
- Högskoleverket (2007:35 R): *Forskarutbildningsreformen 1998 – genomströmning och examination*.
- Högskoleverket (2011:6R): *Forskarkarriär för både kvinnor och män?*
- Inkomstskattelagen (1999:1229).
- Kammarkollegiet. *Allmän information om sjuk- och föräldraförsäringen för doktorander*. Uppdaterad 2015-08-31.
- Kammarkollegiet. *Sjuk- och föräldraförsäkring för doktorander med stipendier*. Försäkringsvillkor 2014-01-01.
- KOM (2013) 151, Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för forskning, studier, elevutbyte, avlönad och oavlönad yrkesutbildning, volontärarbete och au pair-arbete
- Kungl. Tekniska högskolan. Riktlinje nr 6/14. Karriärplan och halvtidsutvärdering för biträdande lektor. KTH.
- Kungl. Tekniska högskolan. Riktlinjer för tillämpningen av anställningsordningen.
- Lag (1976:1046) om överlämnande av förvaltningsuppgifter inom Utbildningsdepartementets verksamhetsområde.
- Lagen (1982:80) om anställningsskydd.
- Lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina.
- Lagen (1994:260) om offentlig anställning.
- Lagen (1994:261) om fullmaktsanställning.
- Lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.
- Lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor.
- Lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift.
- Lagen (2008:313) om jämställdhetsbonus.
- Lunds universitet. Lokalt kollektivavtal om meriteringsanställning–biträdande universitetslektorer (Dnr PE 2013/364). Avtal mellan Lunds universitet, Saco-S, OFR/S och SEKO.
- Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).
- Prop. 1981/82:106. *Om forskning m.m.*

- Prop. 1984/85:57. *En ny arbets- och tjänsteorganisation för lärare i den statliga högskolan.*
- Prop. 1985/86:116. *om meritvärdering i statlig tjänst m.m.*
- Prop. 1992/93:1. *Universitet och högskolor – Frihet för kvalitet.*
- Prop. 1996/97:141. *Högskolans ledning, lärare och organisation.*
- Prop. 1997/98:1, Utgiftsområde 16, avsnitt 5.5. *En reformerad forskarutbildning.*
- Prop. 1998/99:119. *Socialförsäkringens personkrets.*
- Prop. 1999/2000:5. *Personskadeskydd för studenter.*
- Prop. 2000/01:3. *Forskning och förnyelse.*
- Prop. 2001/02:15. *Den öppna högskolan.*
- Prop. 2005/06:185. *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningskyddslagen och föräldraledighetslagen.*
- Prop. 2006/07:111. *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning m.m.*
- Prop. 2008/09:127. *Förbättrade och förenklade villkor i arbetslöshetsförsäkringen.*
- Prop. 2008/09:134. *Forskarutbildning med profilering och kvalitet.*
- Prop. 2008/09:200. *Socialförsäkringsbalk.*
- Prop. 2009/10:149. *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor.*
- Prop. 2012/13:30. *Forskning och innovation.*
- Prop. 2014/15:124. *En mer jämställd föräldrapenning.*
- Prop. 2015/16:62. *Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar.*
- Regeringsformen.
- Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.
- Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE, och CEEP.
- Rådets direktiv 2003/109/EG av den 25 november 2003 om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning.
- Rådets direktiv 2005/71/EG av den 12 oktober 2005 om ett särskilt förfarande för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse i forskningssyfte



- Rådets direktiv 2009/50/EG av den 25 maj 2009 om villkor för tredje-landsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning.
- SCB (2014): *Undersökning om visstidsanställda*.
- Semesterlagen (1977:480).
- Skatteverkets ställningstagande. *Kan ett skattepliktigt utbildningsstipendium till doktorander kombineras med avlönat arbete för utgivaren*. Dnr 131 221287–13/111.
- Socialavgiftslagen (2000:980).
- Socialförsäkringsbalken.
- SOU 1957:24. *Den akademiska undervisningen. Forskarrekryteringen*.
- SOU 1973:2. *Högskolan*.
- SOU 1973:54. *Professorstillsättning*.
- SOU 1980:3. *Lärare i högskolan – Förslag till en ny arbets- och tjänsteorganisation*.
- SOU 1989:30. *Professorstillsättning*.
- SOU 1996:166. *Lärare för högskola i utveckling*.
- SOU 2007:98. *Karriär för kvalitet*.
- SOU 2008:104. *Självständiga lärosäten*.
- SOU 2011:74. *I gränlandet*.
- SOU 2015:21. *Mer trygghet och bättre försäkring*.
- SOU 2015:92. *Utvecklad ledning av universitet och högskolor*.
- SOU 1980:3. *Lärare i högskolan. Förslag till ny arbets- och tjänsteorganisation*.
- SOU 2004:27. *En ny doktorsutbildning – kraftsamling för excellens och tillväxt*.
- SOU 2015:21. *Mer trygghet och bättre försäkring*.
- Statliga universitet och högskolors anställningsordningar.
- Statliga universitets och högskolors antagningsordningar.
- Stevrin, Peter (1978): *Den samhällsstyrda forskningen*. Stockholm: Liber Förlag.
- Stockholms universitet. Tidsbegränsade anställningar vid Stockholms universitet (Dnr SU FV 1.9-2813-13).

- Stockholms universitet. Utredning om tidsbegränsade anställningar vid Stockholms universitet (Dnr SU FV-1.9-2813-13).
- Studering och socialförsäkringen. Underlagsrapport till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen.
- Studiestödslagen (1999:1395).
- Sveriges lantbruksuniversitet. Intern föreskrift nr 1/2010.
- Sveriges unga akademi. *Förslag till Karriärsystem för svenska lärosäten.*
- Sveriges Universitets- och högskoleförbund. *Stipendiefinansierad forskarutbildning – kartläggning och förslag till rekommendationer.* 2015-09-17 REV, Dnr 14/077.
- UKÄ & SCB (2015): *Universitet och högskolor, Personal vid universitet och högskolor 2014.* UF 23 SM 1501.
- UKÄ & SCB (2015): *Universitet och högskolor. Doktorander och examina på forskarnivå 2014.* UF 21 SM 1501.
- UKÄ och SCB (2012): *Standard för svensk indelning av forskningsämnen 2011.*
- UKÄ:s årsrapport för 2014.
- Universitetsläraren 12-14. *Doktorander måste tänka på pensionen.*
- Uppsala universitet. Satsning på meriteringstjänster, UFV 2015/1163.
- Vetenskapsrådet (2006): *Forskarutbildningen i Sverige – variation i volym, effektivitet och kostnader sedan tidigt 1990-tal.*
- Vetenskapsrådet (2015): *Karriärvägar och karriärstruktur i högskolan.*
- Vetenskapsrådet (2015): *Svenska forskares mobilitet – en kunskapsöversikt.*
- Vetenskapsrådet (2016): *Rekrytering av forskare och lärare med doktorexamen vid svenska lärosäten.*
- Villkorsavtal Arbetsgivarverket–OFR/S,P,O.
- Villkorsavtal Arbetsgivarverket–SEKO.
- Villkorsavtal-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S.
- Wittrock, Björn & Elzinga, Aant, red (1985): *The University Research System.* Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Öquist, Gunnar & Benner, Mats (2012): *Fostering Breakthrough Research.* Stockholm: Kungl. Vetenskapsakademien.

# Kommittédirektiv 2015:74

## Trygga villkor och attraktiva karriärvägar för unga forskare

Beslut vid regeringssammanträde den 25 juni 2015

### Sammanfattning

En särskild utredare ska, i syfte att säkra återväxten av framstående unga forskare i Sverige, se över

- hur villkoren kan förbättras för kvinnor och män som är doktorander,
- hur den meriteringsanställning som regleras i högskoleförordningen kan förändras i syfte att skapa en attraktiv forskarkarriär,
- hur användningen av på varandra följande tidsbegränsade anställningar under lång tid i högskolan kan motverkas, och
- hur mobiliteten kan öka i fråga om kvinnor och män som är doktorander samt kvinnor och män som tillhör den undervisande och forskande personalen vid universitet och högskolor.

En utgångspunkt för utredarens arbete är att nuvarande anställningsstruktur enligt högskoleförordningen, utöver bestämmelserna om meriteringsanställning, ska ligga fast. Villkoren och förhållandena för både kvinnor och män ska genomgående belysas och ligga till grund för utredarens förslag.

Utredaren ska lämna förslag till de författningsändringar och andra åtgärder som kan föranledas av översynen.

Utredaren ska redovisa sitt uppdrag senast den 31 mars 2016.

## Uppdraget att föreslå trygga villkor för doktorander och attraktiva karriärvägar för unga forskare

### *Utgångspunkter*

En viktig förutsättning för svensk forskning i världsklass är att Sverige lyckas attrahera unga forskarbegävningar både nationellt och internationellt. Forskningsgenombrott sker ofta tidigt i forskarkarriären. För att yngre kvinnor och män som är forskare ska kunna bli självständiga i sin forskning och ha möjlighet att bryta ny mark krävs att de har trygga villkor under sin doktorandtid och att det finns tydliga karriärvägar med goda villkor för anställningar på olika nivåer, från doktorander till professorer. För att få nya perspektiv, kunskaper och färdigheter som kan driva forskningens utveckling framåt är det även betydelsefullt med ett aktivt utbyte mellan olika lärosäten och mellan deras doktorander, lärare och forskare.

Under de senaste tio åren har det gjorts olika förändringar som bl.a. syftat till att skapa tryggare studiesociala villkor för doktorander och till att ge statliga universitet och högskolor ökade förutsättningar att skapa tydliga karriärstrukturer för lärare och forskare. Det kvarstår dock vissa frågor som behöver ses över. Det gäller bl.a. att ytterligare förbättra doktoranders villkor, att motverka användningen av på varandra följande visstidsanställningar i högskolan under långa perioder, att skapa attraktiva meriteringsanställningar och att öka mobiliteten för personalen vid universitet och högskolor. Villkoren och förhållandena för både kvinnor och män ska genomgående belysas och ligga till grund för utredarens förslag.

Frågor som berörs i det följande har betydelse för kvinnor och män som är doktorander och läraranställda vid statliga universitet och högskolor som omfattas av högskolelagen (1992:1434). I dessa direktiv används därför, om inte annat anges, begreppen universitet och högskolor samt lärosäten för statliga universitet och högskolor. När det gäller utbildningsbidrag för doktorander omfattas även Handelshögskolan i Stockholm av begreppen.

*Trygga villkor för doktorander*

Utbildningen på forskarnivå är ett första steg mot en fortsatt forskarkarriär och det är därför angeläget att kvinnor och män som är doktorander erbjuds trygga villkor och goda förutsättningar för att genomföra utbildningen. Kvinnor och män som är doktorander vid universitet och högskolor har i dag olika studiesociala villkor beroende på vilken finansieringsform som ligger till grund för deras försörjning under utbildningstiden.

Finansieringen sker ofta med lön genom anställning som doktorand, med utbildningsbidrag eller med stipendier, men även andra finansieringsformer, såsom anställning hos en annan arbetsgivare, förekommer liksom en kombination av olika finansieringsformer. Anställning som doktorand medför att doktoranden omfattas av samma sociala skyddsnet och villkor som vid andra statliga anställningar, medan finansiering genom utbildningsbidrag eller stipendium inte gör det. Bestämmelser om tillträde till utbildning på forskarnivå och om krav på studiefinansiering finns i högskoleförordningen (1993:100). I förordningen (1995:938) om utbildningsbidrag för doktorander regleras utbildningsbidrag. Enligt 7 kap. 36 § högskoleförordningen får ett universitet eller en högskola till utbildning på forskarnivå anta bara sökande som anställs som doktorander eller som beviljas utbildningsbidrag för doktorander. Ett lärosäte får dock anta en sökande som har någon annan form av finansiering, om högskolan bedömer att finansieringen kan säkras under hela utbildningen.

När det gäller utbildningsbidraget, inklusive bidragets storlek, regleras det i förordningen om utbildningsbidrag för doktorander. Under 2013 infördes en bestämmelse om att tiden med utbildningsbidrag som finansieringsform skulle bli kortare och att doktoranderna skulle anställas tidigare under utbildningen. Av 5 kap. 4 § nämnda förordning framgår numera att den som har fått utbildningsbidrag för doktorander efter ansökan ska anställas senast när det enligt den individuella studieplanen återstår en utbildningstid som motsvarar tre års utbildning på heltid till doktorexamen eller konstnärlig doktorexamen. Många lärosäten har beslutat att avskaffa utbildningsbidraget.

När det gäller stipendier finns det en begränsning för användningen av dessa i och med att stipendier enligt regleringsbrev för universitet och högskolor inte får finansieras med medel från statsbud-

geten. Stipendier kan emellertid finansieras med medel från externa finansiärer. Villkoren för doktorander som finansierar sin utbildning med stipendier varierar beroende på vilka villkor som stipendiegivaren erbjuder och skiljer sig dem emellan bl.a. vad gäller stipendiets nivå. För att förbättra villkoren för doktorander med stipendium infördes 2013 en bestämmelse i 1 kap. 11 c § högskoleförordningen om att universitet och högskolor genom en överenskommelse med Kammarkollegiet ska teckna en försäkring för doktorander vars studiefinansiering består av stipendium. Försäkringen ska gälla då doktorandens stipendium bortfaller på grund av frånvaro från studierna vid sjukdom eller föräldradledighet.

En majoritet av doktoranderna vid universitet och högskolor är i dag anställda och därmed berättigade till samma sociala förmåner som vid andra statliga anställningar. År 2014 var 62 procent av kvinnorna och 62 procent av männen som doktorerade anställda som doktorander. Både utbildningsbidrag och externa stipendier används emellertid i viss omfattning fortfarande. Trots de senaste årens ändringar för att förbättra villkoren råder osäkerhet om dessa finansieringsformer ger tillgång till fullgoda studiesociala villkor. Sex procent av kvinnorna och sex procent av männen som doktorerade 2014 hade utbildningsbidrag. Samtidigt hade sju procent av kvinnorna och åtta procent av männen stipendium.

Att kvinnor och män som är doktorander erbjuds god finansiering och trygga villkor under utbildningen bidrar till möjligheterna att både rekrytera och behålla doktorander. Eftersom en stor del av den forskning som bedrivs vid universitet och högskolor utförs av doktorander bidrar det i förlängningen till kvaliteten i både utbildningen och forskningen. Osäkra studiesociala villkor riskerar medföra att vissa grupper väljer bort utbildning på forskarnivå och en fortsatt forskarkarriär till förmån för arbeten som erbjuder tryggare villkor. Det finns därför skäl att se över villkoren för doktorander med utbildningsbidrag eller stipendier. En ambition är att samtliga doktorander ska erbjudas likvärdiga villkor och därmed förutsättningar för att genomföra utbildningen. Möjligheten att erbjuda samtliga doktorander anställning bör därför också ses över.

Utredaren ska med utgångspunkt i nuvarande bestämmelser om tillträde till utbildning på forskarnivå och krav på studiefinansiering, om anställning som doktorand och om utbildningsbidrag för doktorander

- beskriva och analysera de studiesociala villkoren för de kvinnor och män som är doktorander som har utbildningsbidrag eller stipendier,
- utifrån analysen, och vid behov, lämna förslag till hur de studiesociala villkoren kan förbättras ytterligare för de kvinnor och män som är doktorander med utbildningsbidrag eller stipendier, utan att grundläggande principer inom socialförsäkringarna påverkas,
- utifrån analysen lämna förslag till hur kvinnor och män som är doktorander – i stället för att ha utbildningsbidrag eller stipendier som finansiering – ska kunna anställas från första dagen i utbildningen,
- redovisa för- och nackdelar med de olika förslagen med särskilt beaktande av konsekvenserna för universitet och högskolor och för de kvinnor och män som är doktorander med stipendier från svenska eller utländska stipendiegivare,
- bedöma behovet av övergångsbestämmelser i fråga om användningen av finansieringsformerna utbildningsbidrag och stipendier, och
- lämna förslag till de författningsändringar som behövs.

### *En meriteringsanställning för en attraktiv forskarkarriär*

Anställning som lärare vid statliga universitet och högskolor regleras, utöver i allmänt tillämplig lagstiftning, i högskolelagen (1992:1434), högskoleförordningen (1993:100) till vilken förordningen (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet hänvisar och förordningen (2007:1164) för Försvarshögskolan.

I högskolelagen anges att för utbildning och forskning ska det finnas professorer och lektorer anställda vid högskolorna. Professor är den främsta anställningen som lärare enligt högskolelagen. Vidare framgår det av lagen att en professor ska anställas tills vidare. En professor får dock anställas för bestämd tid i några angivna fall. Det gäller professorer inom konstnärlig verksamhet, adjungerade professorer och gästprofessorer.

Utöver lärarkategorierna professor och lektor är det respektive högskola som bestämmer vilka lärarkategorier som ska finnas och hur karriärstrukturen för lärare och forskare ska se ut vid högskolan.

Särskilda bestämmelser om tidsbegränsade anställningar som avviker från lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) har meddelats i fråga om anställningar för lärare i högskolelagen, högskoleförordningen och förordningen för Försvarshögskolan. Den särreglering som finns för läraranställningar är motiverad av sektorns särskilda behov och är en viktig del i det akademiska karriärsystemet där en lärares arbete utvärderas kontinuerligt och där det finns ett system med sakkunniggranskning inför tillsvidareanställning. Vidare har arbetsmarknadens parter avtalat om vissa tidsbegränsade anställningar för lärare vid universitet och högskolor genom kollektivavtal. I övrigt gäller anställningsskyddslagen.

I syfte att meritera sig för en tillsvidareanställning som lektor eller professor är karriärmöjligheterna efter en avlagd doktorsexamen av väsentlig betydelse. I fråga om meritering för fortsatt karriär inom högskolan finns det enligt gällande kollektivavtal möjlighet för högskolorna att anställa lärare som postdoktorer under en tid av två år. Vidare kan högskolorna enligt 4 kap. 12 a och b §§ högskoleförordningen anställa lärare för meritering under fyra år. Syftet med en sådan anställning är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och att meritera sig för en fortsatt forskarkarriär. På så sätt kan forskaren bygga upp ett eget forskningsområde med en egen forskargrupp. I bestämmelserna uppställs bl.a. vissa behörighetskrav för att framhålla anställningens betydelse för kvinnor och män i början av en karriär som lärare. Anställningen avses inte följas av ytterligare tidsbegränsade anställningar och därför finns en begränsning i bestämmelserna som innebär att en meriteringsanställning inte kan följas av en tidsbegränsad anställning enligt anställningsskyddslagen inom sex månader från det att anställningen upphörde.

För att Sverige ska kunna hävda sig som forskningsnation med nydanande forskning som är internationellt konkurrenskraftig behövs attraktiva karriärvägar efter doktorsexamen. Det visar bl.a. undersökningar genomförda av Kungl. Vetenskapsakademien (KVA), Sveriges universitetslärarförbund (SULF) och Sveriges unga akademi. I dessa undersökningar framhålls bl.a. att osäkra anställningsvillkor med kortsiktig och bristfällig finansiering får konsekvenser för kvali-



teten i forskningen och gör det svårt för yngre forskare att frigöra sig från etablerade forskningsgrupper i syfte att bygga upp en egen självständig forskning. Vetenskapsrådet konstaterar vidare i sin rapport *Karriärstruktur och karriärvägar i högskolan* (2015) att andelen av högskolans karriärmässigt unga lärare som har någon form av meriteringsanställning har minskat kraftigt under de senaste decennierna. Detta gäller särskilt andelen kvinnor med en meriteringsanställning. Användandet av meriteringsanställningar har, enligt rapporten, skjutits allt längre fram i karriären vilket bl.a. antas bero på att lärare anställs för viss tid som postdoktor innan de senare anställs på en meriteringsanställning. Sammantaget pekar resultaten, enligt Vetenskapsrådet, på en uppluckring av karriärsystemet genom att många unga forskare tvingas att ha flera olika tidsbegränsade anställningar utan en tydlig karriärväg.

KVA pekar i sin rapport *Fostering breakthrough research: A comparative study* (2012) på att en av tre avgörande huvudfaktorer som skiljer svensk forskning från de mera framgångsrika länderna i undersökningen, nämligen Danmark, Nederländerna och Schweiz, är en alltmer eftersatt rekrytering med oklart karriärsystem för unga forskare. Den vetenskapliga toppen i Danmark, Nederländerna och Schweiz har en större bredd, och starkare nyrekrytering av unga forskare som presterar i toppskiktet jämfört med Sverige, enligt KVA:s analys.

Det är universitet och högskolor som själva bestämmer hur karriärstrukturen för lärare och forskare ska se ut fram till anställning som lektor och professor. Det är en betydelsefull utgångspunkt som ligger fast. Sedan augusti 2012 medger, som nämnts ovan, högskoleförordningen emellertid möjlighet för lärosätena att anställa lärare för meritering under fyra år. Vid några lärosäten ger en meriteringsanställning i dag rätt till prövning för en tillsvidareanställning. Det har också varit ett uttalat syfte med meriteringsanställningen att den inte ska följas av ytterligare tidsbegränsade anställningar. SULF har dock framhållit att detta syfte även behöver förtydligas i högskoleförordningen. För den potentiella forskaren är vetskapen om en garanterad prövning för tillsvidareanställning en grundtrygghet som gör forskarbanan mer attraktiv för både kvinnor och män. Det har också framförts synpunkter från några lärosäten om att den meriteringsanställning som nu regleras i högskoleförordningen inte är till-

räckligt lång för att bedöma om den anställde kan prövas för en tillsvidareanställning.

I syfte att meriteringsanställningen ska fungera som ett tydligt steg i meriteringen inför en tillsvidareanställning bör bestämmelserna ses över så att anställningen ger rätt till prövning för en tillsvidareanställning enligt i förväg fastställda kriterier. På så sätt kan karriärsystemet också bli mer internationellt konkurrenskraftigt så att Sverige även kan rekrytera och behålla framgångsrika forskare från andra länder.

Utredaren ska därför med utgångspunkt i nuvarande bestämmelser om meriteringsanställning i högskoleförordningen

- kartlägga och analysera tillämpningen av bestämmelserna om meriteringsanställning och i vilken omfattning sådana anställningar används vid universitet och högskolor samt utifrån analysen redovisa goda exempel,
- kartlägga och analysera hur sådana anställningar finansieras,
- överväga om bestämmelserna behöver ändras i syfte att korta tiden efter doktorsexamen fram till en meriteringsanställning,
- analysera om meriteringsanställningens nuvarande längd är väl anpassad för att uppnå syftet med anställningen och redovisa för- och nackdelar med en eventuell förändring av anställningstidens längd,
- lämna förslag till åtgärder som innebär att andelen sådana anställningar ökar vid universitet och högskolor,
- lämna förslag till hur en sådan anställning kan följas av en prövning för en tillsvidareanställning samt redogöra för vilka konsekvenser en sådan reglering får för verksamheten vid universitet och högskolor och för de anställda kvinnorna och männen, och
- lämna förslag till de författningsändringar som behövs.

Utredaren ska hämta in relevanta erfarenheter och exempel från andra länder i fråga om attraktiva karriärvägar för kvinnor och män. En utgångspunkt i arbetet ska vara att nuvarande anställningsstruktur enligt högskoleförordningen, utöver bestämmelserna om meriteringsanställning, ska ligga fast. Vidare ska den nuvarande möjligheten som innebär att arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal kan

göra undantag från bestämmelserna om meriteringsanställningar finnas kvar. Förslagen ska vara förenliga med visstidsdirektivet (Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE, CEEP).

### *Visstidsanställningar i högskolan*

Av den undervisande och forskande personalen vid de statliga universiteten och högskolorna var 31 procent anställda för viss tid 2014, enligt statistik från Statistiska centralbyrån och Universitetskanslersämbetet. Andelen visstidsanställda varierade mellan olika ämnesområden och mellan lärosäten. En högre andel kvinnor (33 procent) var anställda för viss tid jämfört med andelen män (29 procent). Sammantaget var andelen visstidsanställda påtagligt högre för statliga universitet och högskolor än för arbetsmarknaden i stort. Detta beror delvis på att högskoleförordningen och kollektivavtal medger större möjligheter att anställa för viss tid i högskolan, vilket har sin grund i att karriärsystemet bygger på meritering och kontinuerlig utvärdering av lärarens eller forskarens arbete. Dessutom kan bestämmelserna om visstidsanställningar i lagen (1982:80) om anställningskydd användas. Andelen visstidsanställningar är också högre i de delar av högskolan där den externa finansieringen är hög.

Trots att flera av de tidsbegränsade anställningsformer som tidigare var tillåtna enligt högskoleförordningen har tagits bort ligger andelen visstidsanställningar inom högskolan alltjämt kvar på en hög nivå. Regeringen anser att det finns behov av att motverka användningen av på varandra följande tidsbegränsade anställningar under lång tid hos en och samma arbetsgivare. Det finns därför ett behov av att få en samlad bild och analys av utvecklingen av tidsbegränsade anställningar inom högskolan och i vilken omfattning flera tidsbegränsade anställningar följer på varandra.

Utredaren ska därför, i fråga om den undervisande och forskande personalen vid universitet och högskolor, i samarbete med Universitetskanslersämbetet, redovisa och analysera

- antalet och andelen kvinnor och män som är anställda med en tillsvidareanställning,

- antalet och andelen kvinnor och män som är anställda med en tidsbegränsad anställning, fördelat på de anställningsformer som medger tidsbegränsning enligt bestämmelser i högskoleförordningen, anställningsskyddslagen och kollektivavtal, och
- personalens anställningshistorik, dvs. hur många år en anställd kvinna eller man har haft tidsbegränsade anställningar vid en och samma högskola fördelat på de anställningsformer som medger tidsbegränsning enligt bestämmelser i högskoleförordningen, anställningsskyddslagen och kollektivavtal och hur många tidsbegränsade anställningar som personen i fråga har haft.

Utifrån redovisningen och analysen ska utredaren lämna förslag till hur användningen av på varandra följande tidsbegränsade anställningar i högskolan under lång tid kan motverkas. Förslagen ska även motverka könsskillnader mellan de som har en tidsbegränsad anställning och de som har en tillsvidareanställning. Utredaren ska i samarbete med Universitetskanslersämbetet lämna förslag till hur en modell för statistisk uppföljning i fråga om användningen av på varandra följande visstidsanställningar i högskolan kan utformas. En utgångspunkt i arbetet ska vara att nuvarande anställningsstruktur enligt högskoleförordningen, utöver bestämmelserna om meriteringsanställning, ska ligga fast. Förslagen ska vara förenliga med visstidsdirektivet.

### Uppdraget att föreslå åtgärder för ökad mobilitet

För att Sverige ska vara en ledande kunskaps- och forskningsnation krävs ett aktivt nationellt och internationellt utbyte mellan lärosäten och deras lärare och forskare. Men även intersektoriell rörlighet, dvs. rörlighet mellan olika samhällssektorer som näringsliv, högskolan och övrig offentlig verksamhet, är av stor betydelse. Genom rekryteringar och ökad rörlighet av kvinnor och män som är doktorander, lärare och forskare tillförs ny kunskap och vidgade perspektiv till universitet och högskolor vilket bidrar till att höja kvaliteten i såväl utbildning som forskning. Vidgade perspektiv och möten främjar även förståelsen mellan länder och samhällen och skapar därigenom bättre förutsättningar för att möta gemensamma globala utmaningar.

Rörligheten hos kvinnor och män som är doktorander, lärare och forskare vid universitet och högskolor i Sverige uppfattas generellt sett som liten, men det saknas en samlad bild över hur mobiliteten faktiskt ser ut. Några hinder för mobilitet som har identifierats är avsaknad av tydliga karriärvägar och öppna, breda utlysningar av anställningar för unga forskare. Det kan få till följd att en del unga forskare tvekar att lämna sin befintliga arbetsplats.

I syfte att uppmuntra rörlighet bland kvinnor och män som är doktorander, lärare och forskare bör mobilitet premieras vid meriteringen som forskare. Meritvärdet kan t.ex. handla om att rörligheten bidrar till ökad produktivitet och kvalitet i forskningen samt lärdomar i form av nya tekniker och metoder. I översynen bör det därför ingå att bedöma behovet av åtgärder för ökad mobilitet.

Utredaren ska, när det gäller kvinnor och män som är doktorander samt kvinnor och män som tillhör den undervisande och forskande personalen vid universitet och högskolor,

- i samarbete med Universitetskanslersämbetet kartlägga och analysera hur mobiliteten ser ut,
- utifrån analysen redovisa hinder och förutsättningar för en ökad mobilitet, och
- lämna förslag till åtgärder som bidrar till att mobiliteten ökar.

Utredaren ska i samarbete med Universitetskanslersämbetet lämna förslag till en modell för statistisk uppföljning av mobiliteten för kvinnor och män som är doktorander och för kvinnor och män som tillhör den forskande och undervisande personalen.

### **Konsekvensbeskrivningar**

Utredaren ska analysera och redovisa vilka konsekvenser förslagen får för statliga universitet och högskolor och för andra aktörer inom forskningssystemet. I fråga om förslag avseende utbildningsbidraget för doktorander ska utredaren även analysera och redovisa vilka konsekvenser förslagen får för Handelshögskolan i Stockholm. De ekonomiska och budgetära konsekvenserna ska bedömas och beräknas. Utredaren ska i arbetet särskilt beakta konsekvenser för kvinnor och män. Konsekvensbeskrivningen ska även göras utifrån ett mång-

faldsperspektiv. Om utredarens förslag innebär kostnadsökningar, ska utredaren föreslå en finansiering enligt vad som anges i 14 § kommittéförordningen (1998:1474).

### **Samråd och redovisning av uppdraget**

Utredaren ska inhämta synpunkter från statliga universitet och högskolor och övriga forskningsfinansiärer. Vidare ska utredaren föra dialog med berörda myndigheter och organisationer, företrädare för huvudmännen samt med arbetsmarknadens parter.

När det gäller de internationella jämförelserna ska utredaren hämta information från Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser.

Utredaren ska samråda med Utredningen om trygghetssystemen och internationell rörlighet (S 2014:17).

Utredaren ska redovisa sitt uppdrag senast den 31 mars 2016.

(Utbildningsdepartementet)

## Utredningens referensgrupp

- Johan Alvfors (vice ordf., Sveriges förenade studentkårer)
- Mats Benner (professor, Lunds universitet och Kungl. Tekniska högskolan)
- Agneta Bladh (f.d. rektor/statssekreterare)
- Göran Blomqvist (vd, Riksbankens jubileumsfond)
- Pam Fredman (rektor, Göteborgs universitet)
- Lars Geschwind (universitetslektor, Kungl. Tekniska högskolan)
- Randi Hellgren (personaldirektör, Linköpings universitet)
- Ken Johnsson (avtalsförhandlingar, Arbetsgivarverket)
- Lars Kloo (huvudsekreterare, Vetenskapsrådet)
- Jenny Larsson (ordf. Sveriges unga akademi, professor Stockholms universitet)
- Hans-Gustaf Ljunggren (dekan, Karolinska institutet)
- Kjell Nilsson (ledamot, Fackförbundet ST)
- Kerstin Norén (rektor, Högskolan Väst)
- Gitt Claesson Pipping (förbundsdirektör, Sveriges universitetslärarförbund)
- Linda Simonsen (utredare, Saco)
- Johan Sterte (rektor, Luleå tekniska universitet)
- Eva Åkesson (rektor, Uppsala universitet)





# Sammanställning över möten

## **Möten med universitet och högskolor**

Chalmers tekniska högskola

Göteborgs universitet

Handelshögskolan i Stockholm

Högskolan Dalarna

Högskolan i Halmstad

Karolinska institutet

Konstfack

Kungl. Musikhögskolan i Stockholm

Kungl. Tekniska högskolan

Linköpings universitet

Lunds universitet

Malmö högskola

Mälardalens högskola

Stockholms konstnärliga högskola

Stockholms universitet

Umeå universitet

Uppsala universitet

## Övriga möten

### Möten med berörda myndigheter

Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte)

Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande  
(Formas)

Kammarkollegiet

Ledningsutredningen (U 2014:70)

Rymdstyrelsen

Sida

Statistiska centralbyrån

Universitetskanslersämbetet

Utredningen om trygghetssystemen och internationell rörlighet  
(S 2014:17)

Verket för innovationssystem (Vinnova)

Vetenskapsrådet

### Möten med övriga organisationer, intressenter och privatpersoner

Civilekonomerna

Civilingenjörerna

Dekan Medicinska fakulteten vid Linköpings universitet

Expertgruppen för jämställdhet

Fackförbundet ST

Forskningsberedningen

Future Faculty på Lund Universitet

Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter

Junior faculty at Karolinska institutet

Junior Faculty i Uppsala

Junior Faculty Linköpings universitet

Köpenhamns universitet

Mistra

National Junior faculty

Naturvetarna  
Ragnar Söderbergs stiftelse  
Saco  
Stiftelsen för kunskaps- och kompetensutveckling (KK-stiftelsen)  
Stiftelsen för miljöstrategisk forskning (Mistra)  
Stiftelsen för Strategisk Forskning  
Sveriges Farmaceuter  
Sveriges Ingenjörer  
Sveriges Universitets- och högskoleförbund (styrelsen och arbetsgivargruppen)  
Sveriges Universitetslärarförbund  
TCO  
Udannelse- og forskningsministeriet, Danmark

**Vid Forskarkarriärutredningens seminarium den 7 oktober 2015 deltog en eller flera personer från följande myndigheter och organisationer**

Akademikerförbundet SSR  
Arbetsmarknadsdepartementet  
Chalmers tekniska högskola  
Forskningsrådet Formas  
Gymnastik- och idrottshögskolan  
Göteborgs universitet  
Handelshögskolan i Stockholm  
Högskolan Dalarna  
Högskolan i Borås  
Högskolan i Halmstad  
Högskolan i Skövde  
Kammarkollegiet  
Karlstads universitet  
Karolinska institutet  
KK-stiftelsen  
Konstfack

Kungl. Tekniska högskolan  
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm  
Linköpings universitet  
Luleå tekniska universitet  
Lunds universitet  
Mittuniversitetet  
Mälardalens högskola  
Naturvetarna  
Ragnar Söderbergs stiftelse  
Referensgruppen  
Riksbankens jubileumsfond  
Saco  
Stiftelsen för Strategisk Forskning  
Stockholms universitet  
Sveriges förenade studentkårer  
Sveriges Ingenjörer  
Sveriges läkarförbund  
Sveriges unga akademi  
Sveriges Universitetslärarförbund  
Södertörns högskola  
TCO, Fackförbundet ST  
Tillväxtanalys  
Umeå universitet  
Universitetskanslersämbetet  
Uppsala universitet  
Utbildningsdepartementet  
Vetenskapsrådet  
Örebro universitet

# Unga forskares karriärvägar

Meriteringsanställningar, jämställdhet,  
forskarmobilitet och forskningsfinansiering

Flera länder har under de senaste åren haft ett särskilt fokus på karriärvägar för unga forskare, karriärvägar för kvinnliga forskare samt internationell mobilitet. I den här rapporten kartlägger Tillväxtanalys unga forskares karriärvägar i Danmark, Kina, Nederländerna, Schweiz, Singapore och USA.

Dnr: 2015/132

Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser  
Studentplan 3, 831 40 Östersund  
Telefon: 010 447 44 00  
Fax: 010 447 44 01  
E-post: [info@tillvaxtanalys.se](mailto:info@tillvaxtanalys.se)  
[www.tillvaxtanalys.se](http://www.tillvaxtanalys.se)

För ytterligare information kontakta: Carl Wadell  
Telefon: 072 232 33 67  
E-post: [carl.wadell@tillvaxtanalys.se](mailto:carl.wadell@tillvaxtanalys.se)

## Förord

Tillväxtanalys har utfört en kartläggning av förutsättningarna för unga forskares karriärvägar i Danmark, Kina, Nederländerna, Schweiz, Singapore och USA. Arbetet är en del i Tillväxtanalys samarbete med utbildningsdepartementet.

Kartläggningen fokuserar mer specifikt på hur ovan nämnda länder och lärosäten arbetat med meriteringsanställningar samt hur man adresserat jämställdhet mellan könen, forskar-mobilitet och forskningsfinansiering.

Rapporten är författad av Tillväxtanalys medarbetare runt om i världen: Anna Ledin på USA-kontoret, Sophia Tannergård och Carl Jeding vid Europakontoret i Stockholm, Christer Ljungvall och Linda Westman på Kinakontoret, Andreas Muranyi-Scheutz på Indienkontoret samt Carl Wadell (projektledare, Stockholm).

Stockholm, oktober 2015

Enrico Deiacò  
Avdelningschef, Innovation och globala mötesplatser  
Tillväxtanalys





## Innehåll

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>7</b>
<b>Summary .....</b>	<b>9</b>
<b>1 Danmark .....</b>	<b>11</b>
1.1 Meriteringsanställningar i Danmark .....	11
1.2 Meriteringsanställning vid Köpenhamns universitet .....	11
1.3 Karriärvägar och forskningsfinansiering för yngre forskare .....	12
1.4 Jämställdhetsaspekter av meriteringsanställningar .....	14
<b>2 Kina .....</b>	<b>16</b>
2.1 Mot högre akademisk profil .....	16
2.2 Karriärvägar är en viktig del av lösningen .....	16
2.3 Utveckling av meriteringsanställningar i Kina .....	17
2.4 Lönesättning för universitetsanställda .....	18
2.5 Bristande nationellt regelverk för utvärdering .....	19
2.6 Kvinnliga forskare missgynnas .....	19
2.7 Karriärval – ökat intresse för att arbeta i Kina .....	20
2.8 Revidering av 1985 års reform – tenure track .....	21
2.9 Två exempel på genomförande av tenure track .....	23
2.10 Avslutande diskussion .....	23
<b>3 Nederländerna .....</b>	<b>25</b>
3.1 Den akademiska arbetsmarknaden .....	25
3.2 Forskningsfinansiering .....	29
3.3 Meriteringsanställningar .....	29
3.3.1 Anställningsvillkor och kollektivavtal .....	30
3.3.2 Meriteringsanställningar på University of Amsterdam .....	31
3.3.3 Meriteringsanställningar på TU Delft .....	32
3.4 Doktorander – förbättrade förutsättningarna .....	33
<b>4 Schweiz .....</b>	<b>35</b>
4.1 Meriteringsanställningar i Schweiz .....	35
4.2 Lärosäten i Schweiz som implementerat meriteringsanställningar .....	36
4.2.1 ETH Zürich – Swiss Federal Institute of Technology Zürich .....	36
4.2.2 École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL) .....	38
4.2.3 University of Zürich .....	39
4.3 Främjande av unga kvinnliga forskares karriärvägar .....	40
4.4 Stipendier för utländska doktorander .....	40
<b>5 Singapore .....</b>	<b>42</b>
5.1 Universitetssystemet i Singapore .....	42
5.2 Autonomireformen .....	43
5.3 National University of Singapore .....	44
5.4 Karriärsystem med årlig utvärdering .....	44
5.5 Nyanställning och befordran av unga forskare .....	44
5.6 Attraktivitet .....	46
5.7 Slutsatser .....	47
<b>6 USA .....</b>	<b>48</b>
6.1 Generell akademisk tjänstestruktur i USA .....	48
6.2 Tenure track är en del av USA:s akademiska tjänstesystem .....	49
6.2.1 Några fördelar med tenure track-systemet i USA .....	50
6.2.2 Tenure track-systemet är avtagande .....	50
6.2.3 Några utmaningar med tenure track .....	51
6.3 Mest män inom USA:s tenure .....	52
6.4 Yngre forskare och <i>tenure track</i> .....	52
6.5 Sammanfattning .....	53
<b>Bilaga .....</b>	<b>54</b>
Jämförelse av några lärosätens system för meriteringsanställning .....	54



## Sammanfattning

Den här rapporten beskriver hur karriärvägar för unga forskare utvecklats under de senaste åren i länderna Danmark, Kina, Nederländerna, Schweiz, Singapore och USA. Mer specifikt fokuserar rapporten på hur länderna och dess lärosäten arbetat med meriteringsanställningar samt hur man adresserat jämställdhet mellan könen, forskarmobilitet och forskningsfinansiering, kopplat till unga forskares karriärvägar.

Flera länder, exempelvis Danmark och Schweiz, har under de senaste åren haft ett särskilt fokus på karriärvägar för unga forskare, karriärvägar för kvinnliga forskare samt internationell mobilitet. Det här har i vissa fall inneburit att man skapat förutsättningar för meriteringsanställningar genom en uppmjukning av reglerna för anställningsvillkor för forskare. Ett exempel är Danmark som förändrat regelverken så att lärosätena kan erbjuda meriteringsanställningar där forskarna i förväg vet att de kommer erbjudas en fast anställning om de klarar sina utvärderingar. I Danmark har man även stiftat lagar som begränsar möjligheten att rada tidsbegränsade anställningar på varandra.

Samtidigt är det i princip alltid upp till det enskilda lärosätet att avgöra om de vill använda meriteringsanställningar. Idag används dessa anställningar av lärosäten för att kunna rekrytera framstående forskartalanger och är ofta en del i lärosätenas strategier att öka sin internationella konkurrenskraft. Införandet av meriteringsanställningar är således ofta en del i en akademisk elitsatsning snarare än ett sätt att förbättra den övergripande anställningstryggheten för akademiker. Vid exempelvis Köpenhamns Universitet, École Polytechnique Fédérale de Lausanne och National University of Singapore pekas införandet av meriteringsanställningar ut som en avgörande faktor för att lärosätena lyckats höja kvaliteten på forskningen och klättrat på de internationella rankinglistorna (se jämförelse av några lärosäten i bilagan på sid. 54).

De flesta lärosätena i Europa och Asien har utformat sina meriteringsanställningar med amerikanska lärosäten som förebild. Intressant nog så har andelen meriteringsanställningar sjunkit drastiskt i USA under de senaste decennierna då allt fler lärosäten anser det vara ett dyrt system som minskar rörligheten på den akademiska arbetsmarknaden. Vidare anser kritiker att fasta anställningar kan bidra till att forskare blir ineffektiva och utvecklar ett akademiskt tunnelseende. Den här utvecklingen bör dock ses i ljuset av att amerikanska lärosäten erbjuder unika möjligheter för toppforskare, även om det inte alltid innebär en meriteringsanställning. I skiktet av forskare under den absoluta eliten ökar dock konkurrensen i USA och det är troligtvis här som lärosäten i Europa och Asien till störst del kommer att konkurrera om talangen.

I de studerade länderna är utformningen av meriteringsanställningarna upp till varje enskilt lärosäte. I vissa fall, som exempelvis på EPFL eller TU Delft, har meriteringsanställningar implementerats på hela lärosätet medan andra lärosäten låter fakulteterna välja i vilken utsträckning de vill applicera anställningsformen. I alla de studerade fallen så ger anställningarna unga lovande forskare, ofta *assistant professors*, möjlighet att bedriva sin forskning under fyra till åtta år med målsättningen att bli erbjudna fast anställning vid lärosätet, förutsatt att de klarar sina utvärderingar. Vid vissa lärosäten ger man dock inga garantier om fast anställning utan utlyser alla anställningar. Oavsett system verkar det råda konsensus att det är viktigt att i förväg fastslå hur lång processen ska vara, hur forskaren utvärderas och vad som händer vid en positiv eller negativ utvärdering. Studien visar även på skillnader i utvärderingskommittéernas sammansättning, bland annat antalet medlem-

mar, fördelning av externa och interna medlemmar, andel nationella och internationella medlemmar samt medlemmarnas bakgrund och erfarenheter. I utvärderingarna lägger lärosätena överlag störst vikt vid vetenskaplig prestation, därefter undervisning och i vissa fall även andra värdeskapande aktiviteter som exempelvis beviljade forskningsmedel, näringslivssamverkan och entreprenörskap.

Även ländernas forskningsfinansieringssystem spelar en betydande roll för att locka och behålla talangfulla unga forskare. Generellt sett ger forskningsanslag inte fast anställning men ett anslag har ett betydande signalvärde om forskarens och forskningens kvalitet och vägs i vissa fall in i slututvärderingen. Vid exempelvis EPFL i Schweiz beskrivs anslag från det europeiska forskningsrådet (ERC) som ett central instrument för att lyckas implementera meriteringsanställningar. Under perioden 2007–2013 var lärosätet fjärde bäst i Europa på att få ERC-anslag och ungefär hälften av alla professorer som haft en meriteringsanställning har haft ERC-anslag. I länder som exempelvis Nederländerna och Danmark har anslagsutlysningarna börjat utformas så att de förbättrar mottagarnas möjligheter att få vidare anslag från ERC.

I flera länder är ökad jämställdhet mellan könen en central fråga för hur unga forskares karriärvägar kan utvecklas. Generellt sett är andelen män och kvinnor relativt jämt fördelat på doktorandnivå men kvinnor blir allt mer underrepresenterade ju högre upp man kommer i karriärstegen. Vid många lärosäten är endast var fjärde professor en kvinna. Här sticker Kina ut som ett land där kvinnliga forskare missgynnas mer generellt. I flera länder anses meriteringsanställningar bidra till ökad jämställdhet då urvalet till tjänsterna är baserat på vetenskapliga meriter och många lärosäten erbjuder möjligheten att förlänga kontraktperioden för föräldraledighet.

Samtidigt finns det kritiska röster, framförallt i USA där man har en mer restriktiv syn på föräldraledighet, som menar att systemet med meriteringsanställningar tvingar kvinnliga forskare att prioritera karriären tills dess att de får en fast anställning. Vissa länder har vidtagit omfattande åtgärder för att öka andelen kvinnliga professorer. I exempelvis Schweiz och Danmark har man sedan länge utlysningar som riktat sig endast mot kvinnor och i Schweiz finns det en nationell plattform för jämställdhet, jämställdhetsstudier och stöd för att utveckla jämställda karriärvägar inom akademien.

I länder som Danmark, Nederländerna och Schweiz har införandet av meriteringsanställningar särskilt syftat till att attrahera utländska talanger samt locka tillbaks inhemska forskartalanger från utlandet. I dessa länder blir de akademiska systemen alltmer internationella med fler forskare från utlandet och fler inhemska forskare som arbetar utomlands. I Kina där många framstående forskare, under de senaste decennierna, lämnat landet försöker staten nu locka tillbaks dem med höga löner och resurser för forskning.

## Summary

This report describes how career paths for young researchers have developed in recent years in Denmark, China, the Netherlands, Switzerland, Singapore and the USA. More specifically, the report focuses on how these countries and their universities have used tenure tracks and how they have addressed the issues of gender equality, researcher mobility and research funding with relation to young researchers' career paths.

In recent years, several countries, such as Denmark and Switzerland, have focused particularly on career paths for young researchers, career paths for female researchers, and international mobility. In some cases, this has involved relaxing terms of employment rules for researchers so as to make tenure tracks possible. For example, Denmark has changed the regulations so that universities can offer tenure tracks where the researchers know in advance that they will be offered a permanent position if their work is evaluated successfully. Denmark has also made laws that limit the possibility of stringing temporary job contracts one after another.

At the same time, in principle, it is always up to the individual university to decide how they want to use tenure tracks. Today, universities use this form of employment to recruit eminent researchers, this frequently being one of the universities' strategies to increase their international competitiveness. So tenure tracks are often part of an academic elite investment rather than a way of improving overall employment security for academics. At the University of Copenhagen, École Polytechnique Fédérale de Lausanne and the National University of Singapore, for example, the introduction of tenure tracks is seen as being a crucial factor which has enabled the universities to improve the quality of research and move up on international ranking lists (see the comparison of some universities in the Appendix, page 54).

Most universities in Europe and Asia have set up tenure tracks similar to those used at American universities. Interestingly, the proportion of tenure tracks in the USA has dropped dramatically in recent decades since a growing number of universities think it is an expensive system that reduces mobility on the academic labour market. Moreover, critics claim that permanent contracts can result in researchers becoming ineffective and developing academic tunnel vision. However, this trend should be viewed in the light of American universities offering unique opportunities for top researchers, even if it does not always imply a tenure track. But in the USA, competition among researchers who are found just under the absolute elite layer is increasing and it is probably here that universities in Europe and Asia will have to compete most for talent.

In the countries studied in this report, the design of tenure tracks is up to the individual universities. In some cases, for instance at EPFL or TU Delft, tenure tracks have been implemented throughout the entire university while at other universities, the faculties choose to what extent they apply this form of employment. In all the cases studied, the tenure track contracts enable young promising researchers, often assistant professors, to conduct research for four to eight years, the aim being that a permanent position at the university will be offered on condition the work is evaluated successfully. However, at certain universities, permanent employment is not guaranteed; all positions are advertised. Irrespective of system, there seems to be consensus that it is important to stipulate in advance how long the process will be, how the researcher will be evaluated and what will happen in the event of a positive or negative evaluation. The study also reveals differences

in the composition of evaluation committees, e.g. the number of members, the balance between external and internal members, the proportion of national and international members, and the background and experience of the members. In the evaluations, the universities generally attach most importance to academic competence, then teaching and in certain cases, other beneficial activities such as granted research funding, collaboration with business and industry, and entrepreneurship.

The countries' research funding systems also play an important role in attracting and retaining talented young researchers. Generally speaking, research funding does not provide a permanent position but funding is an important indication of the quality of both the researcher and the research and in some cases, this is included in the final evaluation. For example, at EPFL in Switzerland, funding from the European Research Council (ERC) is described as a central instrument for the successful implementation of tenure tracks. From 2007 to 2013, this university was the fourth best in Europe with regard to receiving ERC funding and about half of all the professors who have had a tenure track have had ERC funding. In countries like the Netherlands and Denmark, calls for proposals have begun to be designed so they improve the recipients' possibility of being given further funding from the ERC.

In several countries, increased gender equality is a central issue for the development of young researchers' career paths. Generally speaking, the proportion of men and women is relatively evenly distributed at doctoral student level but women become increasingly under-represented the higher up the career ladder one goes. At many universities, only one of four professors is a woman. In this respect, China sticks out as a country where female researchers are disadvantaged more generally. In several countries, tenure tracks are seen as contributing to increased equality since the selection of candidates for posts is based on academic competence and many universities offer the possibility of extending the contract period for parental leave.

At the same time, criticism is voiced, primarily in the USA where the attitude to parental leave is restrictive. There, it is claimed the tenure track system forces female researchers to give their careers top priority until they get permanent employment. Some countries have taken far-reaching measures to increase the proportion of female professors. In Switzerland and Denmark, for example, calls for proposals directed only at women have been used for a long time and in Switzerland, there is a national platform for equality, equality studies and support for the development of equal career paths within the academic world.

In countries like Denmark, the Netherlands and Switzerland, the introduction of tenure tracks has been specifically designed to attract talented foreign researchers and to lure back domestic research talent from abroad. In these countries, the academic systems are becoming increasingly international with more researchers from other countries and more domestic researchers working abroad. In recent decades, many eminent Chinese researchers have gone abroad and now the Chinese government is trying to attract them back with high salaries and research resources.

# 1 Danmark

## 1.1 Meriteringsanställningar i Danmark

Före 2007 fanns inga tenure-tracks i Danmark. En postdoc eller adjunktstjänst var tidsbegränsad och det fanns ingen garanti för vidare anställning efter kontraktstiden löpte ut. Den 1 januari 2007 trädde en rad förändringar i kraft av anställningsvillkoren vid danska universitet som bland annat syftade till att skapa möjligheter för fasta anställningar tidigt i forskarnas karriärer. Ett annat syfte var att begränsa möjligheten att rada tidsbegränsade anställningar på varandra. Enligt lagen om tidsbegränsade anställningar kunde därmed inte universiteten förlänga ett tidsbegränsat kontrakt mer än två gånger. En tidsbegränsad anställning som gäller en ny anställningskategori (definierade i lagen) räknas därvid inte som en förlängning.<sup>1</sup>

De förändringar som genomfördes 2007 bedömdes inte tillräckliga för att införa tenure tracks som var tillräckligt attraktiva för att locka de främsta forskningstalangerna. De universitet som särskilt uttryckte ambitioner att vara internationellt ledande uttryckte också starkast behovet av ytterligare reformer av regelverket kring akademiska anställningar.<sup>2</sup> Redan i och med 2007 års regelverk kunde universiteten i princip skapa en form av tenure tracks genom att sätta samman en rad olika kontrakt för olika karriärsteg. Emellertid var man tvungen att hålla öppna utlysningar för varje steg i den processen, och det bedömdes ge sämre förutsebarhet och göra tjänsterna mindre attraktiva. Fördelen med ett rent tenure track-system bedöms vara att den anställda i ett sådant kontrakt redan från början vet vad som krävs för att nå nästa steg i karriärutvecklingen, och att hon eller han kan räkna med att nå dit om målen blir uppfyllda.

2012 förändrades regelverket kring akademiska anställningar igen, vilket medförde att danska universitet nu kunde införa mer renodlade tenure tracks. Under de nya anställningsformerna behöver danska universitet inte längre utlysa alla tjänster internationellt (vilket annars är huvudregeln).<sup>3</sup> Ett tydligt uttryckt motiv för regelförändringarna har varit att göra en forskarkarriär mer attraktiv för elitforskare. Målen formuleras som att skapa attraktiva karriärvägar för att:

- Öka rekryteringen av topptalanger,
- Öka rekryteringen av kvinnor, samt
- Öka den internationella rekryteringen

Det handlar med andra ord inte primärt om att skapa bättre eller tryggare anställningsvillkor för forskare i allmänhet, utan om relativt snävt avgränsade elitsatsningar.

## 1.2 Meriteringsanställning vid Köpenhamns universitet

Genom regelförändringarna kan universiteten utlysa tjänster som leder till fasta tjänster som *associate professor* (dvs. ”tenure”). De nya kontraktsformerna infördes samtidigt av universiteten i Aarhus och Köpenhamn den 1 september 2013. Det är värt att notera att

<sup>1</sup> Universitets- og Bygningsstyrelsen (2006), *Job Structure for Academic Staff at Universities 2007*.

<sup>2</sup> Se t.ex. Aarhus Universitet (2011): *Tenure Tracks for the Elite* (besökt 20150928); <http://www.au.dk/univers/nyhed/artikel/tenure-tracks-for-the-elite/>

<sup>3</sup> Ministry of Science, Education and Higher Education (2012), *Ministerial Order on the Appointment of Academic Staff at Universities*.

motiven för att införa tenure track väldigt tydligt är att skapa attraktiva karriärvägar för elitforskare. Argument om att genom fasta anställningar skapa anställningstrygghet för forskare i allmänhet syns inte i den danska debatten kring tenure tracks.

Vid Köpenhamns universitet kan en assistant professor antas på ett sexårskontrakt, och där den anställda vid kontraktstidens utgång befordras till associate professor utan en ny utlysning förutsatt att hon eller han uppfyller de mål som satts upp under perioden. Samtidigt med detta har man också gjort en tydligare åtskillnad mellan denna typ av position och en postdoc-tjänst, där den senare tydligt är en i princip ren forskningstjänst, tidsmässigt begränsad till fyra år och där det inte finns någon presumtion om en fortsatt karriär inom universitetet efter kontraktperiodens slut.

Avgörande för att systemet ska fungera är att det är transparent och begripligt för såväl de anställda vid universitetet som för externa sökande. Rekryteringen inleds med en öppen utlysning, även internationellt. Man tillsätter en bedömningskommitté för tjänsten, genomför intervjuer och arrangerar provföreläsningar för kandidaterna. Det slutliga beslutet om tillsättning fattas av dekanus. Efter rekrytering får den antagna assistant professorn en individuell utarbetad plan för sin tenure track. Utifrån planen följs den rekryterade upp regelbundet utifrån prestationer och utveckling, vilket syftar både till kontroll och till en möjlighet för mentorskap/coaching. Vid mitten av sexårsperioden samt närmare slutet av kontraktet genomförs större avstämningar för att bedöma hur den rekryterade håller sig till planen. Presumtionen är att den anställde efter sex år ska övergå till en fast tjänst som associate professor.

I och med denna presumtion och att utnämningen till associate professor av någon som genomgått tenure track-systemet sker utan någon öppen utlysning blir urvalet och antagningen till meriteringstjänsterna helt avgörande för framgången för systemet. Inom Köpenhamns universitet är målet att minst 80 procent av de antagna till meriteringstjänsterna ska gå vidare till fast anställning som associate professor.<sup>4</sup> Särskilt förmågan att attrahera topp-talanger från utlandet är det som framhålls som avgörande. Enligt Köpenhamns universitet är det just möjligheten att erbjuda tenure track-tjänster som är den enskilt viktigaste faktorn för universitetets ambition att klättra på internationella rankningar. Den sortens offensiva användning av tenure track för att attrahera topptalanger har enligt Köpenhamns universitet bara förutsättningar att vara framgångsrik om universitetet även i övrigt har en tillräckligt stark forskning och akademiskt ledarskap.<sup>5</sup>

### 1.3 Karriärvägar och forskningsfinansiering för yngre forskare

Det Frie Forskningsråd (DFF) är ett av de största statliga forskningsråden i Danmark. DFF bildades 2004 och erbjuder framför allt basfinansiering för forskarinitierad ”bottom-up”-forskning. Dessutom har man till uppgift att bistå forsknings- och utbildningsministern, Folketinget och regeringen med råd i forskningsfrågor. DFF delar ut drygt 1,2 miljarder DKK om året till i genomsnitt cirka 600 projekt.<sup>6</sup>

Ett program inom DFF som särskilt tar sikte på att förbättra karriärmöjligheterna för de främsta eller mest lovande yngre forskningstalanger har titeln ”Sapere aude” (”våga veta”). Programmet är öppet även för utländska forskare. Det finansierar forskning på tre olika nivåer:

<sup>4</sup> Thomas Bjørnholm, Prorektor för forskning, Köpenhamns universitet, 2015-06-03.

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> <http://ufm.dk/forskning-og-innovation/rad-og-udvalg/det-frie-forskningsrad/radet>



- *DFF Forskertalent* vänder sig till forskare på postdoc- eller adjunktnivå. En förutsättning för att antas till programmet är att man tidigare beviljats ett individuellt postdoc-stipendium från DFF. Utifrån detta kan man sedan få ytterligare anslagsmedel för framför allt internationaliseringsaktiviteter. Summan uppgår till 100 000 DKK exklusive overheads.
- *DFF Forskningsleder* vänder sig till lite mer etablerade forskare, typiskt sett på lektorsnivå, som disputerat inom de senaste åtta åren och som efter en postdoc-tjänst eller adjunktstjänst visat förutsättningar för forskning på hög internationell nivå. Anslaget ger finansiering för att leda och genomföra ett forskningsprojekt på upp till fyra år. Ett uttalat syfte med anslaget är också att främja mobiliteten mellan olika forskningsmiljöer samt stärka forskarens nätverk och karriär.
- *DFF Toppforsker* är den högsta nivån i programmet och vänder sig till excellenta forskare på professorsnivå, som disputerat inom den senaste 20-årsperioden. Programmet ger finansiering för fördjupning inom ett forskningsområde under en period på upp till fem år.

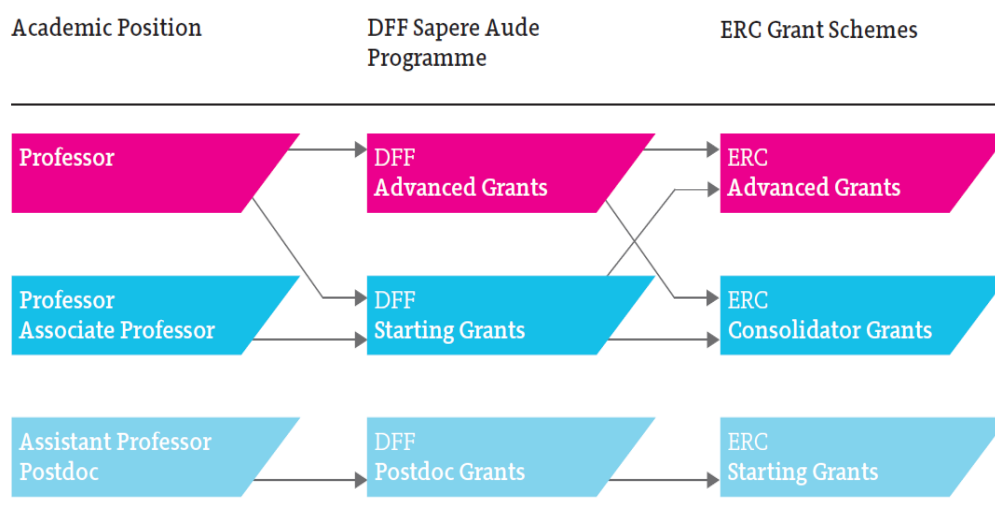
Det är viktigt att notera att finansieringen från DFF inte i sig ger någon anställning vid ett universitet. Det är därmed inte frågan om något tenure track. Dock är det särskilda program som är riktade till topptalanger, och som är tänkt att stärka deras karriärutveckling inom forskningssystemet. Vid sidan av det direkta stödet i form av finansiering har ett Sapere aude-anslag ett viktigt signalvärde. Genom att ha kvalificerat sig för får forskarna ett bevis på att de bedömts prestera på hög internationell nivå, vilket också i sig stärker deras karriärutveckling.<sup>7</sup>

Finansieringsprogrammen från DFF är också utformade för att matcha emot de europeiska anslagen från ERC. De forskare som antas till DFF Forskningsleder förväntas också därigenom ges förutsättningar för att söka ett ERC Starting Grant, ERC Consolidator Grant, ERC Advanced Grant eller motsvarande internationell finansiering. För programmet DFF Toppforsker finns en uttalad förväntan att deltagarna ska ansöka om ett Advanced Grant från ERC, eller leda ansökan för en större forskningssatsning gentemot EU eller annan internationell finansiering.

Figur 1 nedan illustrerar hur DFF själva ser på länkarna mellan Sapere aude-programmet och ERC:s anslag.

<sup>7</sup> Ministry of Higher Education and Science (2014), Evaluation of the Danish Council for Independent Research: Report of the Evaluation Panel, s. 6.

## Interconnectedness between DFF and ERC



Figur 1 DFF:s syn på länkarna mellan Sapere aude-programmet och ERC:s anslag

Källa: Ministry of Higher Education and Science (2014), *Evaluation of the Danish Council for Independent Research: Report of the Evaluation Panel*, s. 19.

### 1.4 Jämställdhetsaspekter av meriteringsanställningar

I en internationell utvärdering av det danska forskningssystemet genomförd 2014 konstaterades att könsfördelningen inom det danska systemet inte lever upp till rimligt ställda förväntningar. I synnerhet gäller detta på mer seniora nivåer i systemet. Kvinnors deltagande i högre utbildning och forskning är högre än mäns på mer juniora nivåer, men ju högre man kommer i de hierarkiska nivåerna inom forskarvärlden desto mer förskjuts könsbalansen till männens fördel.<sup>8</sup> Den ansvariga ministern uttryckte det som att ”det finns många disputerade kvinnor i Danmark, men för få professorer som är kvinnor. Det är en utmaning. Det betyder att vi inte utnyttjar hela talangpoolen... Vi fiskar bara i halva dammen.”<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Ministry of Higher Education and Science (2014), *Evaluation of the Danish Council for Independent Research: Report of the Evaluation Panel*, ss. 39 f.

<sup>9</sup> Tal av ministern för högre utbildning och forskning, Carsten Nielsen, 25 mars 2014. (Besökt 2015-09-12); <http://ufm.dk/en/the-minister-and-the-ministry/the-minister/speeches/archive/former-minister-sofie-carsten-nielsens-speeches/2014/researchers-must-also-teach>

Tabell 1 Antal fast anställda på danska universitet, fördelat på kön samt anställningsnivå

**Tabell 1 Ansättelser på universiteterna i stillinger på professor-, lektor- og adjunktiveau i 2011-2013 efter stillingsniveau og ansattes køn. Stillingsbesættelser både med og uden opslag**

	2011			2012			2013		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
Professorniveau	182	47	229	232	60	292	251	88	339
Lektorniveau	251	140	391	277	175	452	336	180	516
Adjunktiveau	424	293	717	540	346	886	643	405	1.048
I alt	857	480	1.337	1.049	581	1.630	1.230	673	1.903

Kilde: Uddannelsesministeriet på basis af indberetninger fra universiteterne

Enligt Tabell 1 ovan så låg den totala andelen kvinnor med fasta anställningar på universiteten stadigt kring cirka 35 procent under åren 2011–2013. Andelen kvinnor på professorsnivå steg något, från 21 till 26 procent, medan andelen kvinnor på lägre nivåer sjönk något under samma period.

Enligt Köpenhamns universitet medför systemet med meriteringsanställningar bättre möjligheter att minska den könsmissiga snedrekryteringen till högre akademiska positioner. Urvalet av sökande till tenure track-tjänsterna sker strikt efter vetenskapliga meriter, men de individuella utvecklingsplanerna för de antagna kan utformas efter den anställdas situation och exempelvis förlängas för att möjliggöra föräldradighet under kontraktperioden. I och med detta blir inte föräldradighet en nackdel för den sökande vid utvärderingen mot slutet av meriteringsanställningen, där kandidaten inte ställs mot andra sökande i en öppen utlysning utan utvärderas i relation till den individuella planen.

DFE har ett särskilt program – YDUN – som infördes 2013 och som vänder sig mot kvinnor i relativt tidiga skeden av sin forskarkarriär. De som kan ansöka om finansiering från programmet är kvinnor på en nivå motsvarande associate professor (inte professorer). Programmet erbjuder finansiering om maximalt 4,5 miljoner DKK, för en period upp till fyra år. En sökande kan bara få finansiering ur programmet en gång. I en internationellt genomförd utvärdering av DFE från 2014 konstateras dock att jämställdheten i det danska forskningssystemet är för dålig, och man rekommenderar DFE att införa starkare, mer flexibelt och bättre integrerat stöd riktat till kvinnor i forskningssystemet.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Ministry of Higher Education and Science (2014), Evaluation of the Danish Council for Independent Research: Report of the Evaluation Panel, s. 7

## 2 Kina

### 2.1 Mot högre akademisk profil

En viktig del av Kinas moderniserings- och tillväxtstrategi är att inta en världsledande position inom innovation och teknisk utveckling. För att skapa en internationellt konkurrenskraftig industri krävs en övergång från import och kopiering av utländsk teknologi till inhemsk innovation och produktutveckling. Ett nödvändigt inslag i den här övergången är att höja de kinesiska universitetens akademiska profil och nå en genomgående hög internationell nivå inom både grundutbildning och forskning. Kina befinner sig nu mitt i en utbildningsreform som syftar till att höja kvaliteten vid landets universitet, vetenskapsakademier och andra institut för högre utbildning. Kritiskt tänkande skall uppmuntras, ytterligare finansiella resurser skall tillföras och samarbetet med industrin skall stärkas. I strävan att uppnå detta kommer system för rekrytering och befordran att spela viktiga roller.

Kinas system för högre utbildning har expanderat mycket kraftigt under de gångna decennierna. Under 2012 spenderades mer än 1 000 miljarder renminbi (1 300 miljarder SEK) på forskning och utveckling och mer än 700 miljarder renminbi (1 000 miljard SEK) på högre utbildning. Detta gör Kina till världens näst största vetenskapsnation efter USA, sett till investeringar. Som ett resultat av den medvetna satsningen har forskningsproduktionen vid universiteten ökat. Mellan 2005 och 2012 ökade antalet heltidsforskare i Kina med 38 procent (till 314 000). Under samma period ökade antalet publicerade forskningsartiklar från kinesiska lärosäten med 54 procent (till 1 117 742) och beviljade patent ökade åttafalt (till 66 755).

Den snabba expansionen har också medfört att antalet doktorandtjänster ökat. Antalet som tilldelades en doktorstitel steg mellan 2005 och 2013 från knappa 19 000 till fler än 50 000. Men samtidigt som antalet personer som innehar en PhD har ökat har också universitetssystemet i stort vuxit, vilket skapat nya karriärmöjligheter för unga forskare. Problem i systemet har snarare handlat om bristande kvalitet inom utbildningen av forskare snarare än brist på karriärmöjligheter. Detta är nära kopplat till de övergripande problemen som finns i det kinesiska vetenskapssystemet där kvantitet ofta prioriteras över kvalitet. Det är detta som de nu pågående utbildningsreformerna riktar in sig på.

### 2.2 Karriärvägar är en viktig del av lösningen

Som en del av reformerna inom utbildningssystemet har staten antagit riktlinjer för landets universitet att inleda en övergång mot ett nytt system för meriteringsanställning av forskare. Utgångspunkten är så kallade tenure track (meriteringsanställning) efter amerikansk modell. Arbetet har pågått sedan slutet av 1990-talet men riktlinjerna för dess genomförande är få och svårtolkade. Detta är en reform som ursprungligen växt fram ur olika initiativ vid enskilda universitet och som därefter antagits som direktiv av det kinesiska Utbildningsministeriet. Från statligt håll har inga specifika medel avsatts för dessa meriteringsanställningar vilket gjort att resurssvaga universitet halkat efter med implementering.

Den här osäkerheten gör det svårt för inblandade parter att agera enligt gemensamma riktlinjer. Utformningen av meriteringsanställningarna skiljer sig markant mellan olika universitet och till och med mellan institutioner vid samma universitet. Detta gör det är

svårt att få klarhet i hur arbetet bedrivs och vilka prioriteringar som ligger bakom såväl krav vid rekrytering som utvärdering. Detta innebär inte att frågan bör lämnas därhän – tvärt om. De aktuella förändringarna skapar helt nya strukturer vid kinesiska universitet och innebär nya förutsättningar för att konkurrera med utländska universitet inom ett stort antal områden.

Det pågående reformarbete är en bra utgångspunkt för att beskriva arbetet med att implementera ett system för meriteringsanställning vid kinesiska universitet. Kina har en lång väg kvar innan man når ett väl fungerande och heltäckande system med meriteringsanställningar. Det finns betydande problem med till exempel godtycke i fördelningen av resurser till universiteten. I grunden saknas en funktion för att implementera och följa upp nationella riktlinjer. Trots detta finns det flera positiva effekter av reformen. Den mest positiva effekten är en bred kvalitetshöjning inom undervisning och forskning vid flera av landets ledande universitet. Dessa universitet tenderar även att dra med sig universitet med lägre akademisk profil.

## 2.3 Utveckling av meriteringsanställningar i Kina

### *Steg 1 – Införandet av postdokortjänster*

Systemet med postdokortjänster introducerades vid kinesiska universitet år 1985. Tillsättningen av tjänsterna hanteras av den statliga myndigheten *China Post Doctoral Management Association, PDMA*, som bestämmer antalet tjänster som ska tillsättas på respektive universitet. På de flesta universitet fungerar detta genom att universitetet tilldelas statliga medel för specifika forskningsprojekt. Fördelning av resurser från staten kan också kombineras med – eller helt ersättas av – medel från privata och statliga företag eller externa forskningsfinansiärer. Normalfallet är att den forskare som ansvarar för ett projekt vid universitet själv bestämmer om det finns behov av en postdokortjänst, varefter en projektbeskrivning skickas till *PDMA*. Myndigheten utlyser därefter tjänsten på sin hemsida. Rekryteringen baseras på ett antal kriterier till exempel i form av antalet publikationer, rekommendationsbrev, betyg och arbetserfarenhet.

Anställningsperioden brukar vara två eller högst tre år, vilket ofta upplevs som en kort period för att avsluta ett forskningsprojekt och inleda en självständig forskningskarriär. Ersättningsnivån för postdoktorer är runt 3 000–6 000 SEK per månad, en låg ersättning i jämförelse med vad det privata näringslivet erbjuder. Vanligtvis erbjuds den anställde också någon form av boende. Ersättningsnivåerna har under lång tid varit för låga för att attrahera utländska postdoktorer till Kina. År 2011 var enbart runt en procent av den totala andelen postdoktorer i Kina från andra länder.<sup>11</sup> Tillsättningen av postdokortjänster kritiserar idag för att vara fyrkantigt, centraliserat och ineffektivt i fråga om resursmobilisering.

För att komma till rätta med bristande finansiella resurser diskuterar myndigheter och universitet regelförändringar som i större utsträckning än tidigare tillåter företag – privata och statliga – att instifta och ansvara för postdokortjänster. Vid sidan av bättre finansiella resurser ökar med detta också möjligheterna för postdoktorer att få arbete utanför universitetet efter avslutad tjänstgöring. Forskningen skulle dessutom ligga närmare näringslivets intressen.

<sup>11</sup> RSC (2011), "China calls on foreign postdocs", *Royal Society of Chemistry*

### *Steg 2 – Det gamla kontraktssystemet upphör*

Parallellt med att postdokortjänster infördes vid kinesiska universitet år 1985 lanserades en bredare reform i syfte att introducera ett system för meriteringsanställning.<sup>12</sup> Med detta avslutades, åtminstone i teorin, det tidigare systemet baserat på livslång anställning och universitetsanställda övergick till att vara kontraktsanställda. Beslut rörande anställningskontrakt (tidslängd, betalningsnivå, rekryteringskriterier och befordringskriterier) delegerades till respektive universitet. Från detta följde dock en mycket stor variation i bedömningen av kriterierna för meritanställningar med resultatet att majoriteten av de som före 1985 hade livslånga anställningar fortsatte med detta. Den här personalkategorin utgör fortfarande en majoritet av arbetsstyrkan vid kinesiska universitet och benämns populärt ”livslångt tenure utan utvärdering”.<sup>13</sup> I praktiken kan de som omfattas av den här typen av kontrakterade meritanställningar inte förlora sin tjänst så till vida att den enskilde individen inte gör sig skyldig till brott mot rådande lag och respektive universitetsförordningar. Den nya kontraktbaserade modellen var ursprungligen tänkt att efterlikna den amerikanska modellen med så kallade tenure track, men utfallet blev alltså någonting annat.

## **2.4 Lönesättning för universitetsanställda**

Lönesättningen för en majoritet av universitetsanställda i Kina baseras dels på en grundlön och dels på en rörlig del (bonusbetalningar). Från statligt håll finns ett nationellt system för grundlöner som är uppdelat på tre anställningsnivåer: lektor, docent och professor. Gradskillnader inom varje nivå beror på antal tjänsteår där lönenivån är samma för alla landets universitet med undantag för anpassning till lokala kostnadsnivåer. Grundlönen betalas ut så länge den anställde uppfyller de minimumkrav som gäller vid respektive universitet eller enskild institution. Minimumkravet utgörs ofta av krav på ett visst antal undervisningstimmar, något som i sin tur varier kraftigt mellan olika arbetsställe.<sup>14</sup>

Enskilda institutioner bestämmer själva nivån för den rörliga delen av lönen. För detta finns inga egentliga direktiv från myndigheterna eller som i ofta förekommande fall inte heller från universiteteten. Nivån bestäms med utgångspunkt från prestation och är därmed tänkt att användas som incitament för att höja den akademiska kvaliteten. Den rörliga delen utgörs i vanliga fall av en kombination av bonus för publikationer, tillägg för extra undervisning, bostadsbidrag, och en procentsats av institutionens inkomster från till exempel externa forskningsbidrag och försäljning av konsulttjänster. Den rörliga delen utgör ofta en betydande del av en anställds inkomst, särskilt på universitet med hög profil och på institutioner med möjlighet till höga externa inkomster (t ex utbildningar i ekonomi och management). En betydande del av de anställdas inkomst är således osäker. I praktiken skiljer sig därför universitetsanställdas löner mycket mellan anställningsnivå, universitet och institution mm. Detta bidrar i sin tur till en flykt av högpresterande forskare från universitet med lägre löner till universitet med högre löner i Kina eller utomlands.

<sup>12</sup> Reformen lanserades genom partiets utfärdande av dokumentet *Decisions on Education Governance Reform* som främst syftade på att decentralisera styrningen av landets universitet. Trots detta fortsätter Utbildningsministeriet att ha ett mycket starkt inflytande över universiteteten, inte minst genom att de bestämmer nivån på forskningsbudgeten.

<sup>13</sup> Det finns idag ett fåtal privata universitet i Kina som använder en blandning av olika kontraktmodeller där anställningsperioder varierar från en termin till flera år. Utbildningar vid dessa universitet erkänns dock inte av Utbildningsministeriet.

<sup>14</sup> Mohrman, K. et al (2011), “Faculty Life in China”, *NEA*

## 2.5 Bristande nationellt regelverk för utvärdering

Universitetens utvärderingskommittéer består oftast av professorer och högre tjänstemän, ofta tillsatta av myndigheterna, inom respektive universitet eller institution. Även representanter för Kina kommunistparti skall närvara i utvärderingen. I ett sådant här förfarande finns en risk att de som fattar beslut saknar relevanta kunskaper för att kunna ge välgrundade utlåtanden. Det politiska inflytandet på akademiska processer i Kina är överlag stort.<sup>15</sup> Där finns heller inga fastställda regler på nationell nivå för hur en anställd skall utvärderas och därmed finns ett stort utrymme för lokal anpassning av de kriterier som skall gälla och inte minst subjektiv bedömning av en enskild individs prestationer.

Undervisning utvärderas normalt sett enligt hur många kurser en anställd undervisar och genom studentbaserade utvärderingar. Störst vikt läggs dock vid hur många artiklar den anställde publicerat, hur många konferenser personen deltagit i samt hur stora externa forskningsstöd som erhållits. Utvärderingssystemets utformning innebär extra stor press på unga forskare. De förväntas undervisa fler kurser än sina mer seniora kollegor och måste uppnå ett högre antal publikationer samtidigt som de får betydligt lägre betalt. Ett oönskat resultat av de höga kraven på att publicera är ett flertal skandaler relaterade till plagiat, korruption och förfalskad forskningsdata. Även den omfattande mängden vetenskapliga artiklar med låg kvalitet som publiceras i kinesiska inhemska tidskrifter anses vara kopplad till universitetens bonussystem.<sup>16</sup> I takt med att ett växande antal lektorer tävlar om docent- och professorstjänster i Kina ökar dessutom antalet artiklar som sänds till samma tidskrifter. Konkurrensen är mycket hög och utbrändhet bland unga forskare är ett stort problem.<sup>17</sup> Samtidigt har den stipulerade tiden inom vilken en lektor skall befordras till docent förlängts från fem till åtta år vid flera av de stora kinesiska universiteten.<sup>18</sup> Den genomsnittliga tiden varierar dock kraftigt mellan universitet och där det tenderar att ta längre tid att befordras vid högre rankade universitet.

## 2.6 Kvinnliga forskare missgynnas

I Kina missgynnas kvinnliga forskare generellt. Detta beror delvis på att det gamla kontraktssystemet i stor utsträckning lever kvar. Statens prioritering av naturvetenskapliga ämnen gör också att dessa discipliner har flest antal professorer, vilka i Kina domineras av män och på så vis tränger ut kvinnor från prioriterade forskningsområden. I förlängningen leder detta till lägre löner för kvinnor. Ytterligare en starkt bidragande orsak till att kvinnliga forskare missgynnas är systemet för föräldraledighet. Bonussystemet fungerar generellt så att man betalar ut mindre lön till anställda som har perioder av låg produktivitet. Anställda (vanligtvis kvinnor) som tar ut föräldraledighet behåller sin grundlön, men utvärderingssystemet sätts inte på paus vilket bidrar till att föräldraledighet orsakar lägre

<sup>15</sup> Lamont, M. & Sun. A. (2012), "How China's Elite Universities Will Have to Change", *The Chronicle of Higher Education*

<sup>16</sup> Gonzales, C. et al (2012), "The faculty promotion and merit system in China and the United States: The cases of Wuhan University and the University of California, Davis", Research & Occasional Paper Series, *CSHE*, 13(12)

En del universitet (t.ex. Zhongshan University) har försökt att ändra utvärderingskriterierna för att stimulera mer kreativ forskning. Ett av deras initiativ har varit att helt göra sig av med utvärderingar för professorer för att tillåta längre forskningsprojekt inom nya områden.

<sup>17</sup> Li, J. (2013), "Young faculty job perceptions in the midst of Chinese higher education reform: the case of Zhejiang University", *Asia Pacific Journal of Education*, 33(3)

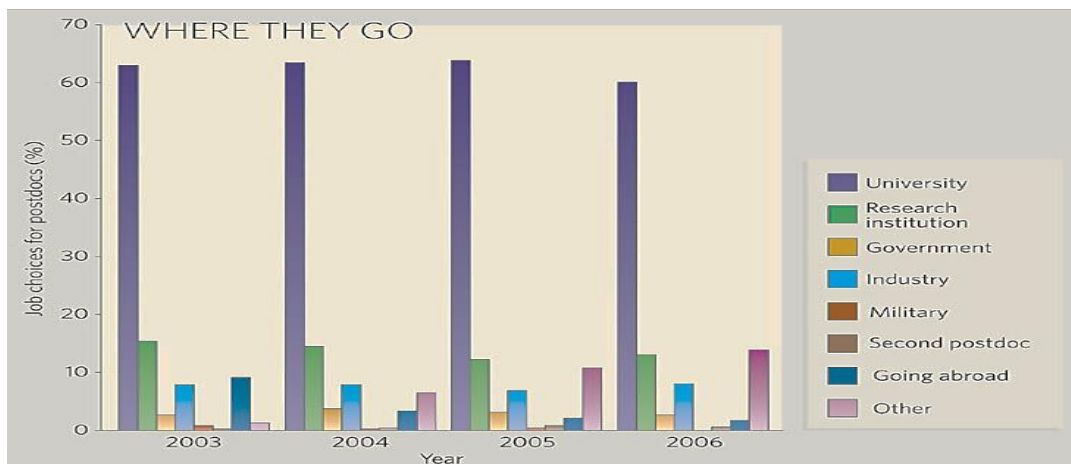
<sup>18</sup> Mohrman, K. et al (2011), "Faculty Life in China", NEA

poäng i utvärderingssystemet.<sup>19</sup> Kvinnor förväntas dessutom gå i pension fem år tidigare än män (vid 55 års ålder snarare än 60), vilket reducerar perioden under vilken en kvinnlig forskare kan göra karriär. Detta är ett särskilt stort problem i Kina, eftersom senioritet ofta ges stor vikt vid ansökningar om forskningsfinansiering. Inom universitetsvärlden som helhet innebär dessa snedfördelningar ett stort bortfall av kompetens. Omställningstrycket mot en mer jämställd arbetsmarknad för forskare är samtidigt betydande och reformer på området diskuteras hos ansvariga myndigheter och universitet.

## 2.7 Karriärval – ökat intresse för att arbeta i Kina

Enligt Ministeriet för Vetenskap och Teknologi fortsätter cirka 11 procent av nydisputeerade forskare från kinesiska universitet med en anställning inom universitetsvärlden.<sup>20</sup> Den bakomliggande orsaken till vad som i Kina anses vara en låg siffra uppges dels vara bristen på postdokortjänster, dels den låga inkomstnivån kombinerat med låg eller obefintlig anställningstrygghet. Situationen ser bättre ut för de som med godkänt resultat avslutat en postdoktoranställning.

Figur 2 visar att hela 60 procent av de som avslutade sin postdokortjänst år 2006 fortsatte vid ett universitet, drygt 10 procent vid andra forskningsinstitut, ca 10 procent inom industrin och mindre än fem procent vid statliga myndigheter. Förhållandet att majoriteten av forskarna fortsätter sin akademiska karriär efter avslutad postdokortjänst gäller fortsatt. Anmärkningsvärt är att en relativt stor andel fortfarande söker sig utomlands. Senast tillgänglig statistik från 2012 visar att 33 procent gick vidare till en anställning vid kinesiska universitet, 13 procent till kinesiska forskningsinstitut, och åtta procent anställdes utomlands.<sup>21</sup>



Figur 2 Karriärval i Kina efter avslutad postdoktoranställning

Källa: Zheng, W. (2008), "China's challenge", *Nature*, 452

Konkurrensen om befintliga tjänster i Kina efter avslutad postdokortjänstgöring har samtidigt blivit oerhört mycket tuffare de senaste tre till fem åren. Även om antalet

<sup>19</sup> Gonzales, C. et al (2012), "The faculty promotion and merit system in China and the United States: The cases of Wuhan University and the University of California, Davis", Research & Occasional Paper Series, *CSHE*, 13(12)

<sup>20</sup> Zheng, W. (2008), "China's challenge", *Nature*, 452, 1028-1029

<sup>21</sup> Li, P. (2015), "日韩博士后与中国博士后就业状况比较及启示", *Human Resource Management*, 20



postdokortjänster ökar vid universiteten så sker detta i långsammare takt än ökningen i antalet sökande. Samtidigt tenderar de som disputerat och arbetat utomlands återvända till Kina i betydligt större utsträckning än tidigare. I det senare fallet uppmuntrar den kinesiska staten både nydisputerade och aktiva forskare att återvända till Kina genom program som *Thousand Talents Program* genom vilket de erbjuds höga löner och ofta betydande bidrag till forskning.<sup>22</sup>

## 2.8 Revidering av 1985 års reform – tenure track

### *Fokus på kvalitet – bristande riktlinjer och olika förutsättningar*

Under senare år har behovet av att ytterligare stärka karriärvägarna inom universiteten vuxit. Fokus har som tidigare nämnts legat på så kallade tenure track enligt amerikansk modell. I strävan att höja kvalitén på forskning och klättra på internationella rankingar har många av Kinas ledande universitet försökt skapa en forskningsmiljö som påminner om den vid internationellt ledande institutioner. Detta har ställt krav på att skapa starka fakulteter med internationellt konkurrenskraftiga forskarlag. Att rekrytera och befordra rätt personer har av denna anledning blivit en viktig fråga. Detta handlar både om att vara attraktiv för duktiga forskare så väl som att etablera en struktur som gynnar dessa. Eftersom det dragit ut på tiden att få till nationella direktiv har några av landets främsta universitet på eget initiativ tagit de första stegen mot ett system med tenure track.

### *Satsning på elituniversitet*

Parallellt med diskussionen om en ny typ av meritanställning lanserade år 1998 ”*Program 985*” som innebar att runt 1, 7 miljarder SEK distribuerades till utvalda universitet för att möjliggöra investeringar i bland annat utrustning, nya forskningscentrum och konferenser. Tanken var att etablera ledande universitet som kan konkurrera på den internationella arenan och som kan vara en spjutspets för teknikutveckling och forskning i Kina. År 1999 omfattade satsningen nio universitet, vilket utökades till 40 universitet år 2004. Finansieringen var även avsedd att användas för att anställa framstående forskare och utgjorde på så vis del av strategin för att höja universitetens akademiska profil. *Program 985* var dock inte avsett för att användas till tenure track, men programmet sammanfaller i hög grad med de universitet som kommit att förnya sitt arbete med karriärvägar för forskare.

### *Få universitet har finansiella resurser att erbjuda tenure track*

Pekings Universitet var först ut med att lansera ett system för tenure track genom ett experiment som omfattade ett mindre institut, *China Center for Economic Research, CCER*, vars verksamhet redan från start utformats efter amerikansk modell.<sup>23</sup> Efter att tenure track med framgång inrättats vid CCER inspirerades andra institutioner att införa liknande system. Införandet av tenure track mötte dock stort motstånd inom de kinesiska universiteten. Peking Universitet lanserade en plan för fullskalig reform av sitt anställningssystem år 2003, men denna tonades sedan ner på grund av den efterföljande medieuppståndelsen.<sup>24</sup> Anställda som arbetat vid universiteten i många år motsatte sig att omfattande resurser skulle överföras till höga löner för nyanställda forskare. Detta berodde

<sup>22</sup> Zheng, W. (2008), “China’s challenge”, *Nature*, 452, 1028-1029

<sup>23</sup> År 2007 blev samlingsnamnet National School of Development med CCER som ett av flera underliggande institute.

<sup>24</sup> Qiong, X. et al (011), “Governance Reform at China’s “985 Project” Universities”, *Chinese Education & Society*, 44:5, 31-40

på att kinesiska staten inte tillförde extra resurser för att införa tenure track. Ett sådant system måste universiteten eller de enskilda institutionerna själva finansiera, antingen genom omprioriteringar eller olika inkomstbringande aktiviteter, till exempel genom att erbjuda MBA-program eller andra avgiftsbelagda kurser.

Det är viktigt att poängtera att satsningarna på att skapa attraktiva karriärvägar främst berör Kinas ledande universitet. I stor utsträckning är det samma universitet som ingår i *Program 985*. Uppskattningar gör gällande att mindre än fem procent av kinesiska universitet idag erbjuder tenure track av hög internationell standard. Eftersom nationella standarder saknas är det upp till universiteten själva att utforma egna program. Exempel på universitet som etablerat system för tenure track är Peking, Tsinghua, Renmin, Fudan och Shanghai Jiaotong. För det stora flertalet universitet i Kina handlar utmaningarna att höja kvaliteten om helt andra saker än att införa tenure track. Eftersom en stor andel av landets universitet inte har möjlighet att erbjuda högvälönade forskaranställningar ökar klyftan mellan de med lågvälönade, livslånga anställningar och de med högvälönade tenure track. De förstnämnda kallas populärt ”lokala sköldpaddor”, det vill säga anställda som simmar i regionala vatten, och de sistnämnda som ”havssköldpaddor”, det vill säga anställda som kan röra sig fritt mellan kinesiska och utländska universitet.

### *Rekrytering och utvärdering*

Rekryteringen av tenure track-forskare till kinesiska universitet syftar specifikt till att identifiera forskare med goda meriter – främst forskare med ett högt antal publikationer och nydisputerade från internationellt erkända universitet. Kinesiska universitet söker idag efter kandidater till tenure track via engelskspråkig media och på internationella rekryteringskonferenser, till exempel *American Economic Association*. Konkurrenten är mycket hård. Forskare som antas till tenure track anställs normalt sett under en period om sex år.

På grund av att systemet med tenure track i Kina är starkt decentraliserat varierar systemet för utvärdering mellan universitet, och till och med mellan olika institutioner vid samma universitet. Vid Pekings Universitet utvärderas forskaren första gången efter tre år i tjänst. Gemensamt för de flesta tenure track är dock att en poängskala används vid utvärdering. Poängskalan är vanligtvis baserad på det amerikanska systemet men detaljerna för hur olika kriterier värderas varierar. Det största antalet poäng delas ut för vetenskapliga publikationer där tidskrifter med hög så kallad ’*impact factor*’ ger högre poäng. Ett begränsat antal poäng delas ut för undervisning och övrigt administrativt arbete.

Utvärderingen genomförs ofta genom så kallade ’*peer reviews*’, snarare än av en intern kommitté för att garantera att den akademiska prestationen är i linje med internationell standard och motverka problemet med politiskt påverkade utvärderingar. Ett problem i samband med införandet av systemet har varit att vissa ämnen, till exempel kinesisk litteratur och historia påtvingas en internationell utvärderingsmetod. Ytterligare problem är den språkbarriär som många kinesiska forskare står inför när de måste publicera i internationella tidskrifter.

En forskare som vid slutet av perioden inte uppfyller kraven måste normalt lämna sin tjänst. Dessvärre är det vanligt förekommande att forskare som inte uppfyller kriterierna ändå får stanna kvar i tjänst, vilket i sin tur underminerar utvärderingssystemet. En annan trend som blivit vanlig de senaste åren är att forskare som inte möter kraven under den stipulerade perioden anställs som docenter eller professorer vid universitet med lägre akademisk profil. Genom att anställa en forskare från ett första rangens universitet signalerar universitetet med lägre akademisk status en högre akademisk profil. Samtidigt ges

den enskilde forskaren möjlighet att fortsätta sin akademiska karriär. Ett annat problem som diskuteras är hur professorer ska utvärderas efter den sexåriga inledningsperioden på ett sätt som skapar incitament till höga akademiska prestationer fortsättningsvis. Vid Pekings Universitet diskuteras ett system där professorer utvärderas efter varje treårsperiod och belönas med löneökningar i proportion till antalet publicerade artiklar.

## 2.9 Två exempel på genomförande av tenure track

### *CCER/National School of Development*

Det tidiga genomförandet av tenure track vid CCER kan förklaras med att dess unika ställning som det första institutet i Kina med en utbildning i stora delar efter amerikansk modell och med övervägande västerländsk litteratur innebar goda möjligheter att finansiera ett system med tenure track. På kort tid startades både MBA och EMBA program samtidigt som institutet erhöll betydande privata donationer, extra bidrag från staten och extern forskningsfinansiering. Den här källan till inkomst gjorde det möjligt att år 1998 för första gången rekrytera unga forskare och erbjuda internationellt konkurrenskraftiga löner och övriga villkor. Basen var internationell rekrytering och utvärdering utformade i enlighet med det amerikanska systemet för tenure track. Det här innebar i praktiken att en institution inom Pekings Universitet utvecklade systemet med tenure track före det att myndigheterna utarbetat nationella direktiv för anställningsformen. Införandet av tenure track vid CCER / National School of Development tillskrivs stor betydelse för institutets framgångar i Kina och internationellt och institutet anses vara ledande i Kina inom sitt område.

Enligt representanter vid National School of Development har införandet av tenure track bidragit till att fler internationellt erkända forskare anställts och forskningskvaliteten förbättrats. Institutionen har också lyckats behålla en ledande akademisk nivå i Kina trots kraftigt ökad konkurrens från andra universitet runt om i landet.<sup>25</sup>

### *Jiaotong-universitetet*

Ett annat exempel på universitet som arbetat aktivt med att skapa karriärvägar för unga forskare är Jiaotong-universitetet i Shanghai. År 2007 infördes ett tenure track-system på försök vid universitetet. Programmet spänner över sex år med en utvärdering halvvägs och en slututvärdering vilka genomförs av en internationell kommitté. För att hjälpa unga forskargrupper delas särskilda bidrag ut för att underlätta för dem att söka medel från nationella forskningsfinansiärer. Befordran och löneförhandling sker vart tredje år med hjälp av resultatindikatorer. Utvärderingen beror också på den karriärväg som den anställde valt: utbildning, forskning och så vidare. Införandet bedöms över lag vara en framgång och ha bidragit till att Jiaotong-universitetet sedan förändringarna inleddes kommit att bli allt mer konkurrenskraftigt. Under åren 2015–2018 planeras tenure track-systemet införas för hela universitetet, samtidigt som gamla system fasas ut.<sup>26</sup>

## 2.10 Avslutande diskussion

Trots en snabb expansion av antalet PhD-studenter har Kina inte hamnat i den position som många västländer idag befinner sig där karriärmöjligheterna för unga forskare ofta är relativt begränsade. En viktig faktor för detta är den snabba expansionen som hela det

<sup>25</sup> PKU (2015), "National School of Development ranks in top five Think Tanks for Highest Professional Influence"

<sup>26</sup> Developing excellence: Chinese university reform in three steps, Jie Zhang Nature 514, 295–296 (16 October 2014)

kinesiska systemet för forskning och utbildning genomgår sedan en tid tillbaka. I takt med att expansionen nu avtar stabiliseras systemet och karriärmöjligheterna kan komma att mer efterlikna det i flera västländer. Det är viktigt att komma ihåg att det kinesiska universitetsväsendet är splittrat. Det är stor skillnad mellan de ledande universiteten som konkurrerar på internationell nivå med god tillgång på resurser å ena sidan, och universitet ute i landet som fortfarande har stora utmaningar i att bedriva utbildning av hög kvalitet å den andra. Arbetet med karriärvägar på dessa universitet ser väldigt olika ut. Detta kan vara en förklaring varför de statliga initiativen för att standardisera och genomdriva tenure track på universiteten dragit ut på tiden. Genom kommande reformer väntas en omfattande omklassificering av universiteten där upp emot 70 procent av instituten för högre utbildning kommer att klassificeras som yrkeshögskolor snarare än universitet.

En betydande utmaning vid implementering av tenure track i Kina har varit att integrera den nya kontraktbaserade modellen med det traditionella anställningssystemet och därmed hitta bra lösningar för anställda som inte vill eller kan välja en tenure track-anställning. Det är en utmaning att finna alternativ till dessa anställda, som kan ha arbetat vid universiteten under lång tid. De professorer som har familj och andra ansvar eller utgifter är ofta ovilliga att övergå till ett osäkert anställningskontrakt trots att det ger en högre månadsinkomst.

Finansieringsfrågan är viktig då system för karriärvägar ofta är kopplat till kraftigt ökade löner. För majoriteten av universiteten är det omöjligt att på kort tid dubbla eller tredubbla lönen för en majoritet av anställda. Trots att staten höjt medlen för grundläggande forskning de senaste åren saknar de flesta regionala myndigheter tillräckligt med resurser för att finansiera en sådan ökning. Universitet med högre akademisk profil kan söka extern finansiering via statliga forskningsfinansiärer eller från den privata industrin. En förhoppning är att företag verksamma inom strategiska sektorer ska se ett mervärde i att finansiera forskning.<sup>27</sup> Däremot är situationen mer dyster för vetenskaper med svagare koppling till näringslivet (t.ex. historia och filosofi).

Att tenure track-systemet introducerades som ett experiment i en mycket begränsad skala för att sedan bli en del av Utbildningsministeriets riktlinjer för reformen är på sätt och vis ett typexempel på Kinas reaktiva beslutfattningsprocess. Kina har ett komplicerat politiskt system med betydande inslag av *'top-down'*-styrning, samtidigt som många nya policy-initiativ antas först efter att de testats på regional nivå. Initiativet med en tenure track-modell i Kina antogs av forskare som återvänt från studier och arbete i USA. Modellen kopierades sedan av institutioner som konkurrerade om att locka till sig framstående forskare. Först efter att systemet visat sig fungera antog den politiska ledningen modellen som en del av landets reformplan. På så vis är detta ett exempel på hur ett framgångsrikt *'bottom-up'*-initiativ blir en del av Kinas toppstyrda system.

---

<sup>27</sup> Se till exempel, Rouhi, M. (2015), "ShanghaiTech Aims To Raise The Bar For Higher Education In China", C&EN, 93(3)

### 3 Nederländerna

Ministeriet för utbildning, kultur och vetenskap har ansvaret för större delen av högre utbildning i Nederländerna. Ministeriets ansvar för planering, finansiering, administration och organisation av forskningsuniversiteten bestäms av lagen om högre utbildning och forskning, WHW. Vidare finns det i Nederländerna tre typer av högskolor: Forskningsinriktade universitet (WO), tekniska, arbetsmarknadsinriktade högskolor (HBO), samt institutioner som inte finansieras av staten, men som är godkända för högre utbildning. De sistnämnda utgör en endast tio procent av högskolesystemet.<sup>28</sup>

Nederländska universitet har en mycket stark autonomi, men trots det har staten vissa planer och strategier för forskning. Bland annat *The Research Vision 2025*<sup>29</sup> där tenure track nämns som ett sätt att främja unga forskares karriärvägar och speciellt kvinnliga akademiker. Nederländerna arbetar aktivt med att locka utländska forskare och studenter till landet och i den vetenskapliga agendan är detta ett utpekat fokusområde. Den nederländska regeringen har dessutom tydligt signalerat att de flesta personer tar en doktors-examen, eftersom detta anses gynnsamt för landets ekonomiska utveckling.<sup>30</sup>

#### 3.1 Den akademiska arbetsmarknaden

Nederländska universitet kategoriserar sina anställningar baserat på de kollektivavtal som finns med respektive universitet. Dessa positioner är: professor, associate professor, assisterande professor, OAS-tjänster (postdocs och lektorer) och doktorander.<sup>31</sup> Den akademiska arbetsmarknaden i Nederländerna är i många avseenden ett öppet system och det finns en relativt stor genomströmning, dels internationellt men också mellan universitetet och offentlig/privat sektor. Akademiska jobb publiceras på en central websida och utbytet mellan akademi och privat/offentlig sektor är stort.<sup>32</sup>

Över 28 000 personer är anställda vid nederländska universitet av dessa är 3 100 professorer och runt 9 000 doktorander. Professorer och associate professorer är oftast permanenta medan doktorander och postdocs har tidsbestämda positioner. Doktorander är i genomsnitt 29,5 år gamla när de doktorerar och fortsätter sin akademiska karriär till en OAS-tjänst. Här stannar man i genomsnitt i 7,5 år för att sedan bli associate professor, det genomsnittliga steget till associate professor tar fem år och om man går vidare till att bli professor görs det i genomsnitt efter sex år. I genomsnitt tar det 16,5 år från att man doktorerat till en professorsutnämning. Undersökningar visar att män befordras till professorer i lika hög utsträckning som kvinnor. I absoluta tal finns det dock betydligt fler män än kvinnor på högre akademiska positioner och om utvecklingen fortsätter som idag kommer det ta 30–40 år innan det är lika många män och kvinnor som innehar dessa tjänster.<sup>33</sup>

Den akademiska arbetsmarknaden är relativt dynamisk på alla nivåer och det finns ett ut- och inflöde från privat/statlig sektor. Drygt 30 procent av postdocs och lektorer flyttar från universitetet, en andel som minskar ju längre karriären forskarna kommit och runt tio

<sup>28</sup> [https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Netherlands:Legislation#Higher\\_Education\\_and\\_Research\\_Act\\_28WHW.29](https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Netherlands:Legislation#Higher_Education_and_Research_Act_28WHW.29)

<sup>29</sup> <https://www.government.nl/binaries/government/documents/reports/2014/12/08/2025-vision-for-science-choices-for-the-future/visie-wetenschap-eng-web.pdf>

<sup>30</sup> Telefonintervju Rosalie Belder, Rathenau 11 augusti.

<sup>31</sup> <http://www.rathenau.nl/publicaties/publicatie/academic-careers-in-the-netherlands.html>

<sup>32</sup> [www.academictransfer.com](http://www.academictransfer.com)

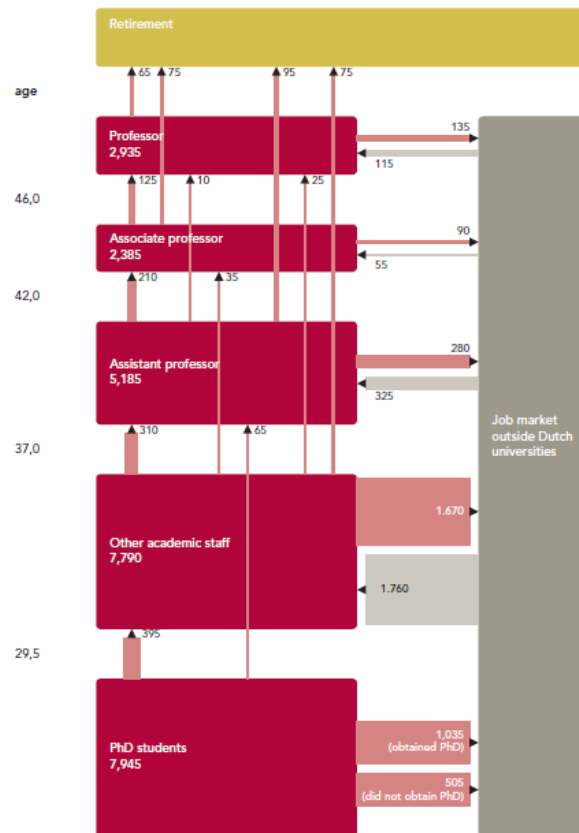
<sup>33</sup> <http://www.rathenau.nl/publicaties/publicatie/academic-careers-in-the-netherlands.html>

procent av professorerna byter jobb. Samtidigt kommer många forskare in till universiteten från den privata sektorn vilket illustreras i Figur 3 nedan. Värt att notera är att hela 70 procent av doktoranderna lämnar universitetet när de är klara, en del kommer tillbaka vid ett senare tillfälle, men inte alla.<sup>34</sup> Det verkar dock bli svårare och svårare att komma tillbaka till universitetet allt eftersom de akademiska standarderna höjs. De personer som kommer tillbaka från andra samhällssektorer arbetar oftast med undervisning eller forskning inom ett avgränsat område.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> <http://www.rathenau.nl/publicaties/publicatie/academic-careers-in-the-netherlands.html>

<sup>35</sup> Telefonintervju med Johan Huysse, Senior policy advisor labour relations VSNU, 1 oktober.



Figur 3 Arbetsmarknadsmobilitet, årligt genomsnitt (2003-2011)

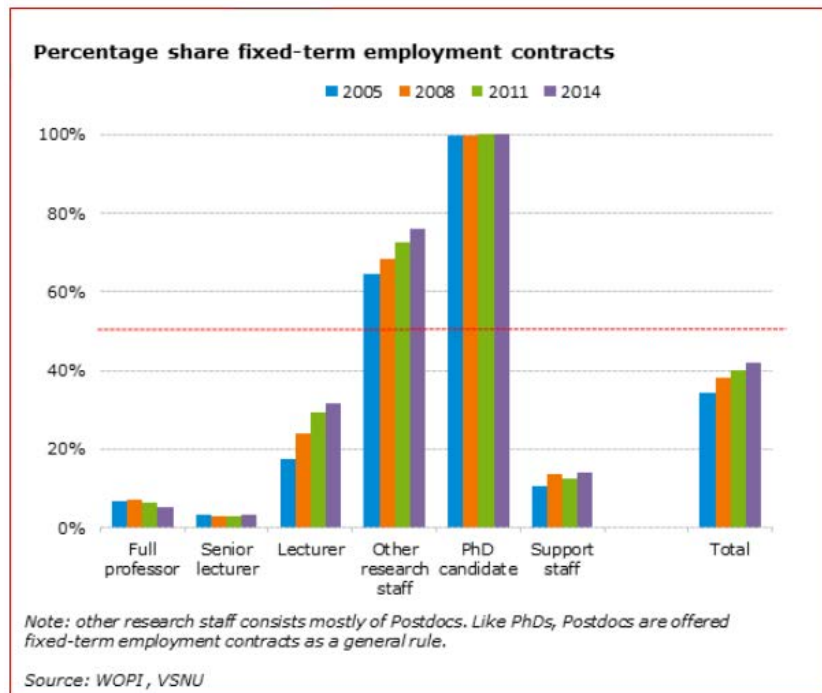
Källa: [http://www.rathenau.nl/uploads/tx\\_tferathenau/Facts\\_and\\_Figures\\_Academic\\_Careers.pdf](http://www.rathenau.nl/uploads/tx_tferathenau/Facts_and_Figures_Academic_Careers.pdf)

Det nederländska akademiska systemet blir alltmer internationellt, fler och fler akademiker kommer från utlandet och fler av nederländska akademiker arbetar utomlands. År 2003 hade runt 36 procent av nederländska doktorander annat medborgarskap än nederländsk, och 2011 hade den andelen vuxit till 43 procent. De flesta utländska doktoranderna kom, under båda åren, från Tyskland och Kina. Den totalandelen icke-nederländska akademiker har ökat från 23 procent 2003 till 30 procent 2011. För professorer har dock andelen legat fast runt 15 procent.<sup>36</sup>

Det är vanligt med tidsbestämda anställningar inom den Nederländska akademien, och andelen tidsbestämda anställningar har ökat över tid, se figur 2 nedan. Enligt nederländsk lag kan man inte förnya anställningskontrakt mer än tre gånger. Tidigare har universiteten haft tillåtelse att förlänga denna typ av anställningar upp till sex år, men under 2015 har detta minskat till endast fyra år.<sup>37</sup>

<sup>36</sup> [http://www.rathenau.nl/uploads/tx\\_tferathenau/Facts\\_and\\_Figures\\_Academic\\_Careers.pdf](http://www.rathenau.nl/uploads/tx_tferathenau/Facts_and_Figures_Academic_Careers.pdf)

<sup>37</sup> Telefonintervju Maaïke Lürsen, UvA, 21 augusti.



Figur 4 Andel tidsbegränsade anställningar

Källa: [http://www.vsnul.nl/en\\_GB/f\\_c\\_verhouding\\_vast\\_tijdelijk.html](http://www.vsnul.nl/en_GB/f_c_verhouding_vast_tijdelijk.html)

Universiteten tar längre och längre tid på sig innan de ger en forskare en fast anställning. Dessutom tar utvärderingarna längre tid och blir allt mer baserade på forskarens publikationer, något som dessutom är en global trend.<sup>38</sup> Hur många som fortsätter vidare varierar även det mellan fakulteter, men hela 68 procent av alla doktorander fortsätter i dagsläget till näringslivet.<sup>39</sup> En uppskattning från Amsterdams universitet är att en ökande andel tenure tracks kommer minska den genomsnittliga tiden för karriärutveckling.<sup>40</sup>

Precis som i andra länder återfinns dessutom färre kvinnor på högre nivåer än på lägre, trots att könsfördelningen är relativt jämn på doktorandnivå. På Amsterdams universitet finns det exempelvis inte en enda kvinnlig professor inom den naturvetenskapliga fakulteten.<sup>41</sup> För att lösa detta har NWO exempelvis förlängt ansökningstiden för Veni-programmet för kvinnor som blir gravida med ett år, blivande pappor får ingen förlängd ansökningstid. Fast anställda kvinnor har rätt till fyra månaders föräldradedighet, män får två dagar.<sup>42</sup>

Det nederländska akademiska systemet blir alltmer internationellt, nederländska akademiker arbetar utomlands i större utsträckning och andelen utländska akademiker ökar också.<sup>43</sup>

<sup>38</sup> Telefonintervju Rosalie Belder, Rathenau 11 augusti.

<sup>39</sup> De Goede, M., Belder, R., De Jonge, J. (2014), Promoveren in Nederland. Motivatie en loopbaanverwachtingen van promovendi. (2025 Vision for Science) <http://www.government.nl/documents-and-publications/reports/2014/12/08/2025-vision-for-science-choices-for-the-future.html> Rathenau Institute, The Hague.

<sup>40</sup> Telefonintervju Maaïke Lürsen, UvA, 21 augusti

<sup>41</sup> Telefonintervju Maaïke Lürsen, UvA, 21 augusti

<sup>42</sup> Intervju Rosalie Belder, Rathenau 11/8

<sup>43</sup> <http://www.rathenau.nl/publicaties/publicatie/academic-careers-in-the-netherlands.html>



### 3.2 Forskningsfinansiering

Den främsta statliga forskningsfinansiären i Nederländerna är NWO, och de tillhandahåller det största personliga forskningprogrammet "The Vernieuwingsimpuls". Forskningsanslagen består av tre nivåer (Veni, Vidi, Vici) och kan gå till alla akademiska fält och till olika nivåer på en akademisk karriär. Veni, som ger ett anslag på 250 000 euro ger tre år av undervisningsfri forskningstid och är tillgänglig för forskare tidigt i sin karriär. Vidi, för forskare i mitten på sin karriär, kan ge maximalt 800 000 euro. Anslaget Vici är till för erfarna forskare och ger maximalt 1,5 miljoner euro. I praktiken är det lättare att få ett Vidi-anslag om man har fått ett Veni, och det är nästintill omöjligt att få ett Vici-anslag om man inte har haft de tidigare två.<sup>44</sup> Antalet sökande har stadigt stigit, men inte antalet utdelade anslag, vilket innebär<sup>45</sup> konkurrensen har ökat. Endast 17 procent fick anslag mellan 2011 och 2013.<sup>46</sup> Det finns ingen strikt koppling mellan forskningsanslagen och meriteringsanslaget, men inom många fakulteter bestäms en befordran till associate professor av hur stora forskningsanslag man har vunnit, antingen från NWO eller från europeiska forskningsrådet.<sup>47 48</sup>

Runt hälften av universitetens finansiering kommer från basfinansiering, men hos universitetens intresseorganisation, VSNU, ser man inget tydligt samband mellan detta och hur universiteten väljer att utforma sina meriteringsanställningar.

### 3.3 Meriteringsanställningar

I Nederländerna finns olika versioner av tenure track-system på ett flertal universitet, bland annat Amsterdam, Leiden och TU Delft. Universitetens starka autonomi vilket innebär att systemens utformning varierar. Detta innebär att det saknas övergripande statistik på antalet anställningar, anställningsvillkor eller längden mellan en doktorsexamen och en fast anställning.<sup>49</sup> Syftet med meriteringsanställningarna är att de ska mynna ut i antingen en professorstjänst, eller en tjänst för associate professor, men det kan också vara ett riktat verktyg för att rekrytera fler kvinnor till högre akademiska positioner.<sup>50</sup>

Universitetens främsta mål med tenure tracks är att rekrytera forskningstalanger och höja kvaliteten på en fakultet eller ett universitet. Universiteten nämner själva att tenure tracks blivit allt mer populära är att de ses som ett sätt att råda bot på den förväntade bristen på kvalificerad akademisk personal inom företrädesvis naturvetenskapliga ämnen. Dessutom är ett uttryckt, men sekundärt mål, är att tenure tracks ska bidra till att hitta och locka högkvalitativa forskare inom grupper på arbetsmarknaden som vanligtvis är missgynnade som kvinnor, invandrare eller utlänningar. Det ger dessutom universiteten en möjlighet att pröva på en ny forskare under en relativt lång tid, att utvärdera denne och sedan göra sig av med denne om forskaren inte uppfyller kraven.<sup>51</sup>

<sup>44</sup> <http://www.nwo.nl/en/funding/our-funding-instruments/nwo/innovational-research-incentives-scheme/index.html>

<sup>45</sup> Telefonintervju Johan Huysse, Senior policy advisor labour relations VSNU, 1 oktober

<sup>46</sup> [http://www.rathenau.nl/uploads/tx\\_tferathenau/Facts\\_and\\_Figures\\_Academic\\_Careers.pdf](http://www.rathenau.nl/uploads/tx_tferathenau/Facts_and_Figures_Academic_Careers.pdf)

<sup>47</sup> <http://www.vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Personeel/Tenure%20track/Tenure%20track%20een%20goed%20instrument%20voor%20talentmanagement.pdf>

<sup>48</sup> Telefonintervju Johan Huysse, Senior policy advisor labour relations VSNU, 27 augusti

<sup>49</sup> Telefonintervju Rosalie Belder, Rathenau 11 augusti.

<sup>50</sup> [http://www.rathenau.nl/uploads/tx\\_tferathenau/Facts\\_and\\_Figures\\_Academic\\_Careers.pdf](http://www.rathenau.nl/uploads/tx_tferathenau/Facts_and_Figures_Academic_Careers.pdf)

<sup>51</sup> <http://www.vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Personeel/Tenure%20track/Tenure%20track%20een%20goed%20instrument%20voor%20talentmanagement.pdf>

På vissa universitet är processen för meriteringstjänster alltmer lik den amerikanska och där det tar programmet ungefär fem år, under vilka den ansökande genomgår en granskning baserad på prestationer inom forskning, undervisning och service. Andra universitet har ett så kallat ”soft tenure”-system där permanenta kontrakt ges efter tre år så länge det årliga prestationsrapporterna har bedömts vara tillfredsställande.

Universitetens intresseorganisation, VSNU, är aktiv i debatten om tenure tracks. De har bland annat publicerat en rapport där man kartlägger olika varianter av tenure tracks i Nederländerna. VSNU drar slutsatsen att rekrytering för tenure tracks skiljer sig mycket mellan olika universitet, de kan vara ske formellt eller informellt; externt eller internt; nationellt eller internationellt och beröra bred disciplin eller inom ett smalt område. Hur rekryteringen går till i praktiken beror på olika faktorer. Det finns dessutom en stor skillnad mellan ”riktiga” tenure tracks som främst rekryterar utanför den egna fakulteten och ”skenbara tenure tracks” som endast rekryterar inom den egna fakulteten eller främst inom fakulteten. De som rekryterar inom den egna fakulteten eller nationellt gör ofta det för att hitta kompetens inom specifika nationella forskningsområden. Tekniska fakulteter rekryterar oftare internationellt och utanför den egna fakulteten. Dessutom påverkas urvalet av universitetets eller fakultetens mål. En fjärde skillnad är hur vilka metoder som används för rekrytering, en del tjänster annonseras bredare än andra på exempelvis jobbmässor och genom reklam.<sup>52</sup>

För de flesta fakulteter har inte programmen pågått tillräckligt länge, eller i tillräckligt stor utsträckning, för att man ska kunna dra några slutsatser om dess framgång. Universiteten verkar dock i allmänhet vara nöjda med programmen, deltagarna i programmen är duktiga och deltagarna går framåt och får ledande befattningar, dessutom finns i dagsläget en ökad öppenhet i bedömningsprocesser för befordran. En slutsats från flera universitet är att ju högra anseende fakulteten har, desto bättre fungerar karriärsystemet, och verkar leda till en större ökning av forskningskvalitet. För en fakultet av lägre status krävs att tenure track-programmet innebär särskilda förmåner såsom lön, utrustning, attraktiv miljö och barnomsorg för att kunna locka dit attraktiv personal.<sup>53</sup>

Det finns generellt färre tenure track-anställningar inom humaniora och samhällsvetenskap än inom naturvetenskapliga ämnen, vilket förklaras av att det vanligtvis finns mindre pengar där och därmed färre möjligheter till professorstjänster.<sup>54</sup>

### 3.3.1 Anställningsvillkor och kollektivavtal

I det nederländska kollektivavtalet för akademisk personal finns ett särskilt avsnitt som berör tenure track. Där står det bland annat att ett tenure track är en formaliserad procedur mot en fast anställning av akademisk personal. Det står även att man måste precisera hur denna process mot en anställning ser ut, hur lång processen ska vara, utvärderingsprocess och kriterier samt konsekvenser av en negativ eller positiv utvärdering. Beslutet om huruvida anställningen ska resultera i en permanent anställning eller inte måste tas i god tid. Programperioden kan förlängas med tre månader på grund av graviditet eller föräldra-

<sup>52</sup><http://www.vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Personeel/Tenure%20track/Tenure%20track%20een%20goed%20instrument%20voor%20talentmanagement.pdf>

<sup>53</sup><http://www.vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Personeel/Tenure%20track/Tenure%20track%20een%20goed%20instrument%20voor%20talentmanagement.pdf>

<sup>54</sup> Telefonintervju Johan Huysse, Senior policy advisor labour relations VSNU, 27 augusti

ledighet (eller långvarig sjukdom). Arbetsgivaren får dessutom teckna vidare avtal med lokala fackorganisationer.<sup>55</sup>

Regler för föräldraledighet är samma som i resten av samhället. Programmet pausas i 16 veckor för kvinnor, eller så får man ta ett så kallat sabbatsår, men detta ger väldigt lite kompensation. Män får bara ett par dagars betald föräldraledighet men har möjlighet att ta obetalt sabbatsår.<sup>56</sup> Som tidigare nämnts ser systemen väldigt olika ut i på olika fakulteter. På vissa är tenure track en integrerad del av personalsystemet, i exempelvis Groeningen är inte skillnaden mellan de som är med i tenure track-systemet och de som står utanför särskilt stor på lång sikt.<sup>57</sup>

### 3.3.2 Meriteringsanställningar på University of Amsterdam

Precis som på andra universitet har Amsterdams universitet (UvA) sin egen version av tenure track på sina naturvetenskapliga och företagsekonomiska fakulteter. I dagsläget finns 20 personer i olika tenure tracks på den naturvetenskapliga fakulteten och på företagsekonomiska fakulteten finns cirka tio personer.

Bakgrunden till programmen är att det finns ett tydligt behov av att attrahera ny talang. Tanken är att tenure tracks ska gå till lovande forskare och ska ge en tydlig karriärväg till en högre, fast, position samtidigt som det medför striktare utvärdering.<sup>58</sup> Från universitetsledningens håll är man positivt inställd till tenure tracks. Under fem års tid hade universitetet som mål att femtio procent av alla akademiska positioner ska vara tenure tracks. Detta mål har dock strukits eftersom möjligheterna för detta varierar så mycket mellan olika ämnen – vissa har bara tenure track-anställningar och andra har knappt några.

Vad som ingår i ett tenure track är inte bestämt på förhand utan beror på förhandlingar mellan fakulteten och den sökande. Alla får ett uppstartspaket men vad som ingår i detta varierar, det kan bland annat inkludera ett eget laboratorium, doktorander, stöd. Det finns också ett så kallat ”soft landing” program vilket betyder att forskarens första år ägnas åt att vänja sig vid det nya universitet och bygga en egen forskargrupp. Under denna period hjälper universitetet till med att hitta boende och skolor till eventuella barn.

Tenure tracks finansieras genom att de alltid fyller en tom position vid universitetet och därtill förväntas programdeltagaren bidra med vidare finansiering för att kunna expandera forskningen. Anställningarna annonseras som vilken tjänst som helst när det finns en vakans, men det är inte alltid annonserat att det är en tenure track-position. Genom förhandlingar kan den sökande förhandla till sig ett tenure track under anställningsprocessen och då särskilt om det är en talangfull och internationellt inriktad forskare. Systemet är utformat så som att man går upp, eller åker ut. Om man lyckas får man hoppa upp två steg på karriärstegen, men om man misslyckas måste man hitta en helt ny tjänst.

Ett tenure track är fem eller sex år långt, där det femåriga programmet kallas ”steep track” och är mindre vanligt. Fakultetens dekan väljer en så kallad tenure track-kommission som väljer och utvärderar kandidater efter två och sedan fyra eller fem år, det vill säga ett år innan kontraktet löper ut. Dekanen tar sedan det slutliga beslutet. De specifika utvärderingspunkterna varierar mellan fakulteter, men de ska generellt utvärderas baserat på:

<sup>55</sup> Article 6.5a Tenure track i [http://www.vsnu.nl/files/documenten/CAO/caoNU\\_2015-2016\\_English.pdf](http://www.vsnu.nl/files/documenten/CAO/caoNU_2015-2016_English.pdf)

<sup>56</sup> Telefonintervju Maaïke Lürsen, UvA, 21 augusti

<sup>57</sup> <http://www.vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Personeel/Tenure%20track/Tenure%20track%20een%20ged%20instrument%20voor%20talentmanagement.pdf>

<sup>58</sup> Telefonintervju Petra Brok, Senior Policy Advisor Human Resources UvA, 4 september.f

- Vetenskapliga resultat (publikationer),
- Utbildning (hur bra klarar sig deltagarens doktorander) och
- Governance (hur bra är man på att dra in finansiering, ledarskapsfärdigheter, ökad synlighet för fakulteten etc.).

Det förs en levande diskussion om att försöka minska fixeringen vid publikationer, och att utvärdera kandidater på fler parametrar är ett sätt att komma tillrätta med detta. Generellt har program med en högre andel internationella studenter fler tenure tracks, och program med fler Nederländska studenter färre, något som främst kan förklaras av att de internationellt orienterade forskare förväntar sig tenure tracks i större utsträckning än Nederländska forskare.

### 3.3.3 Meriteringsanställningar på TU Delft

Fakulteten för applicerad vetenskap på Delft tekniska universitet är en av de fakulteter med längst erfarenhet av tenure tracks. Sammantaget anser personalen där att tenure tracks har bidragit till att höja kvaliteten på utbildningen, och det har bland annat förbättrat genomströmningen av goda forskare och att släppa forskare som underpresterat.<sup>59</sup>

Enligt universitetets personalstrategi ska akademiker med särskilt hög potential erbjudas en tjänst baserad på tenure tracks för att kunna konkurrera internationellt om talanger. Universitetet är medvetet om att den här typen av personalpolicy i framtiden kan ändra proportionerna av assisterande, associate och fullvärdiga professorer till att bli mer jämn och mindre pyramidformad. Redan 2012 var antalet anställda med tenure tracks större än antalet tidsbestämda assisterande professorer utan tenure track. På TU Delft ser man tenure tracks som en väg mot en permanent position. Under programmet erbjuds deltagarna ett strukturerat program för karriärs- och personlig utveckling. I programmet för personlig utveckling ligger fokus bland annat på ledarskapsfärdigheter och innehåller mentorsprogram och en personlig utvecklingsplan.<sup>60</sup>

Redan 2011 infördes en gemensam policy för tenure tracks på universitetet, men då hade flera fakulteter haft egna tenure tracks i ett par år. I strategin fastslås att i princip alla nya assisterande professorer som börjar arbeta på TU Delft ska erbjudas en tenure track-tjänst på tre till fem år. Tanken är att knyta forskare till universitetet som vill och har potential att bli professorer på universitetet. I exceptionella fall kan en tenure track-överenskommelse träffas med en person som har tillräcklig erfarenhet för att direkt kvalificeras för en associate professor eller professorstjänst.

En rigorös procedur har utvecklats för att utnämna kandidater till tenure track-programmet. Minimikravet är att den sökande har en postdoc, eller har utfört likvärdig forskning. Därtill kan det krävas att forskaren uppfyller ett antal kriterier inom forskning, undervisning och ambition.<sup>61</sup> När en kandidat har valts ut så är det den ansvarige professorn och institution-

<sup>59</sup> <http://www.vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Personeel/Tenure%20track/Tenure%20track%20een%20goed%20instrument%20voor%20talentmanagement.pdf>

<sup>60</sup> <http://www.tudelft.nl/en/about-tu-delft/working-at-tu-delft/a-career-at-tu-delft/academic-staff/career-prospects/tenure-track-programme/>

<sup>61</sup> Exempel på hur de olika fakulteterna, rent praktiskt går tillväga för att välja ut deltagare till tenure trackprogrammet finns beskrivet i närmare detalj i appendix 4 (på engelska) <http://www.tudelft.nl/en/about-tu-delft/working-at-tu-delft/a-career-at-tu-delft/academic-staff/career-prospects/tenure-track-programme/>

ens överhuvud som förhandlar om de slutliga villkoren (om tjänstens innehåll och kandidatens program för personlig utveckling) för anställningen med denne.<sup>62</sup>

Efter att dessa överenskommelser bedömts av en tenure track-kommitté så skrivs det under av institutionens överhuvud, involverad professor och dekanen. Syftet med detta är att säkerställa att tenure track-kandidaten är kvalificerad över genomsnittet inom sin grupp (assisterande eller associate professorer), har gjort mätbara framsteg och har potential att utvecklas föra att nå ett fullvärdigt professorskap. För att säkerställa detta tar dekanen hjälp från en bred fakultetskommitté för tenure tracks.<sup>63</sup>

Under programmets gång dokumenteras deltagarens framsteg av deras handledare och de ska delta i ovan nämnda program för personlig utveckling. I slutet av programmet tas ett beslut om huruvida kandidaten erbjuds en fast position eller inte. Om kandidaten har klarat av programmet görs en ny plan för vilka steg som ska tas för att hon eller han ska nomineras till professor inom fyra år. Om kandidaten inte godkänns kan anställningen förlängas upp till ett år för att denne ska kunna hitta ett nytt jobb och universitetet kommer, om det krävs, ge stöd för att hitta en fortsatt karriär.<sup>64</sup> Det är kandidatens chefer, den handledande professorn och institutionens chef, i konsultation med kommittén för tenure tracks, som gör en första utvärdering av kandidaten. Det är sedan fakultetens dekan som tar det slutliga beslutet rörande om kandidaten klarar slututvärderingen och bli valbar för en professors-tjänst.

### 3.4 Doktorander – förbättrade förutsättningarna

Runt 40 procent av alla akademiskt anställda vid Nederländska universitet är doktorander. Av alla doktorander är ungefär hälften anställda, med vanliga arbetsvillkor. De har en lön som ungefär svarar mot en ingångslön för en ung akademiker. Resterande är så kallade externa doktorander och finansieras av företag eller via stipendier. Utländska doktorander kan dock inte söka stipendier men kan själva betala för en doktorandutbildning. Undantaget är mindre stipendier finns att söka för studenter från utvecklingsländer.

För att universitet ska kunna anställa fler doktorander har ett antal universitet genomfört ett försök med doktorandanställningar som inte är pensionsgrundande eller innehåller arbetslöshetsförsäkring. Istället får doktoranderna mer utbildning och tränas i praktiska färdigheter. Försöket diskuteras i dagsläget i parlamentet och en rapport kommer att publiceras under året.<sup>65</sup> Initiativet har mötts med viss kritik från intresseorganisationer, eftersom detta ökar konkurrensen på de relativt få meriteringsanställningar som finns efter doktorandutbildningen är avslutad. Detta anses vara ett problem särskilt i ljuset av annan kritik mot att utbildningarna förbereder studenter för en fortsatt karriär inom akademien snarare än inom privat eller offentlig sektor.<sup>66</sup>

På en rad universitet, som exempelvis Amsterdams universitet, finns program som är obligatoriskt och består av en rad olika träningsmoment för ”soft-skills” som projektplanering, presentationer, och självutveckling. Sedan förra året har doktorander dessutom

<sup>62</sup> <http://www.tudelft.nl/en/about-tu-delft/working-at-tu-delft/a-career-at-tu-delft/academic-staff/career-prospects/tenure-track-programme/>

<sup>63</sup> <http://www.tudelft.nl/en/about-tu-delft/working-at-tu-delft/a-career-at-tu-delft/academic-staff/career-prospects/tenure-track-programme/>

<sup>64</sup> <http://www.tudelft.nl/en/about-tu-delft/working-at-tu-delft/a-career-at-tu-delft/academic-staff/career-prospects/tenure-track-programme/>

<sup>65</sup> Telefonintervju Johan Huysse, Senior policy advisor labour relations VSNU, 27 augusti

<sup>66</sup> Telefonintervju Rosalie Belder, Rathenau 11 augusti.

möjlighet att diskutera sina framtidsplaner för att få stöd i sin framtida karriär, oavsett om de ska stanna inom akademien eller inte.

Generellt görs inga särskilda satsningar för att uppmuntra fler kvinnor att doktorera eftersom det är ungefär lika många män som kvinnor som gör det redan i dagsläget. Jämställdhetsproblematiken återfinns, som tidigare nämnts högre upp på karriärstegen. Ett exempel på initiativ för detta är University of Groningens "Rosalind Franklin Fellowship" med syfte att öka andelen kvinnor i seniora fasta akademiska anställningar. Programmet har varit mycket framgångsrikt och 65 procent av tidigare deltagare är nu professorer eller associate professorer. TU Delft har ett liknande initiativ för högt profilerade kvinnliga forskare.<sup>67</sup>

Regeringen vill ingå ett samarbete med den privata sektorn, med syfte att öka antalet personer med en doktorsexamen (oavsett finansieringsform) i privat och statlig sektor med flera hundra personer under de kommande tio åren. Syftet är delvis att stärka den nederländska attraktionskraften för företag, men också att öka kunskapsöverföring från universitet till resten av samhället.<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> <https://www.government.nl/binaries/government/documents/reports/2014/12/08/2025-vision-for-science-choices-for-the-future/visie-wetenschap-eng-web.pdf>

<sup>68</sup> <https://www.government.nl/binaries/government/documents/reports/2014/12/08/2025-vision-for-science-choices-for-the-future/visie-wetenschap-eng-web.pdf>

## 4 Schweiz

I Schweiz finns en stark politisk vilja att universiteten ska agera autonomt gentemot staten och en långsiktighet i landets forskningsfinansiering. De båda federala tekniska instituten *ETH Zürich* och *École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL)* är topplacerade i flera rankingsystem och konkurrerar med de främsta universiteten i USA, Storbritannien och Asien. Tre starkt bidragande orsaker till framgångarna att många universitet arbetat strategiskt, rekryterat framgångsrika forskare och tagit hem externa medel (vid vissa universitet kommer uppemot 40 % av finansieringen från ERC-anslag). Schweiz är ett av de länder i världen som har störst andel utländska forskare. År 2011 kom 57 % av alla forskare från ett annat land, en stor del (37 %) kom från Tyskland. Framförallt sticker Schweiz ut vad gäller andelen utländska postdocs (74 %), men har även många professorer från andra länder (52 %). Schweiz är även ett av de landen i världen med flest forskare i andra länder. Drygt 30 % av alla schweiziska forskare verkar i ett annat land. Det här kan jämföras med Sverige där samma siffra är drygt 10 %.<sup>69</sup>

I Schweiz på samma sätt som i Sverige en debatt kring karriärvägar för yngre forskare. Det är inte ovanligt att disputerade som vill fortsätta inom akademien måste genomföra en rad visstidsanställningar innan de kan få en tillsvidareanställning. Då det historiskt sett har funnits relativt få professurer i Schweiz så har många disputerade sökt sig utomlands för att komma vidare i karriären. Mellan åren 2000 och 2012 ökade antalet doktorsexamen med 29 %, samtidigt lämnar 54 % av de disputerade akademien inom ett år, framförallt eftersom det funnits gott om alternativa karriärvägar inom industrin.<sup>70</sup> Karriärvägar för unga forskare, karriärvägar för kvinnliga forskare samt internationell mobilitet är tre aspekter som anses vara viktiga för att ytterligare stärka det schweiziska forsknings-systemet. Dessa tre områden pekas bland annat ut som prioriterade områden i SNSF:s (Swiss National Science Foundation) plan för 2017–2020.<sup>71</sup>

### 4.1 Meriteringsanställningar i Schweiz

Runt år 2000 lagstiftade man så att det blev möjligt att erbjuda meriteringsanställningar vid Schweiziska universitet. Idag erbjuder de federala tekniska instituten (*ETH Zürich* och *École Polytechnique Fédérale de Lausanne*) och flera av de kantonska universiteten tjänster som assisterande professor med meriteringsanställning. Programmen sträcker sig över 4–8 år och om kandidaterna klarar sin slutliga utvärdering erbjuds det fast anställning som associerad professor, eller i vissa fall som professor. Vid *ETH* är det upp till institutionerna att sätta upp meriteringsanställningar och i dagsläget är det bara etablerat vid hälften av institutionerna. Vid *EPFL* har det där emot rullats ut på hela universitetet. Kantonernas universitet har svaga incitament att ändra sina system då de redan idag är relativt framgångsrika med att attrahera framstående internationella forskare.

I maj 2014 publicerade Schweiz federala råd en rapport med namnet *Measures to Encourage Young Academics in Switzerland* för att skapa bättre förutsättningar för talangfulla unga forskare. Med denna rapport vill parlamentet sätta press på universiteten att i större utsträckning utforma och marknadsföra meriteringsanställningar snarare än

<sup>69</sup> <http://www.nature.com/news/global-mobility-science-on-the-move-1.11602>

<sup>70</sup> enligt Corina Wirth, scientific adviser to the Swiss Federal Department of Economic Affairs, Education and Research

<sup>71</sup> [http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/medienmitteilungen/mjp\\_gesamtausgabe\\_e.pdf](http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/medienmitteilungen/mjp_gesamtausgabe_e.pdf)

tidsbegränsade postdoc-anställningar. Samtidigt är den schweiziska statens makt begränsad då många lärosäten i praktiken styrs av kantonerna. Meriteringstjänster utannonseras som vanliga universitetstjänster. Det finns även möjlighet att få en tjänst genom att hitta en värdinstitution och söka något av den schweiziska forskningsstiftelsen SNSF:s anslag.

För att ge stöd till det ökande antalet assisterande professorer med meriteringsanställning så planerar SNSF att introducera ett anslag som vänder sig till denna kategori forskare. Detta anslag skulle ge nyligen utsedda assisterande professorer med meriteringsanställning en möjlighet till generös finansiering. En pilotstudie pågår för tillfället inom energiforskning där ett antal assisterande professorer med meriteringsanställning fått anslag. För att detta program ska lyckas på bred front bedöms det som avgörande viktigt att fler universitet inför meriteringsanställningar som håller internationell standard. När pilotomgången är över ska kandidaterna jämföras med SNSF:s ”professorsprogram” och beroende på utgången kommer eventuellt budgetarna omfördelas mellan programmen.

## 4.2 Lärosäten i Schweiz som implementerat meriteringsanställningar

Det två federala instituten ETH och EPFL har använt tjänsten assisterande professor med meriteringsanställning sedan början av 2000-talet, samt det kantonska universitetet University of Zürich. Nedan följer korta beskrivningar av hur deras program fungerar och vilka effekter de har gett.

### 4.2.1 ETH Zürich – Swiss Federal Institute of Technology Zürich<sup>72</sup>

Vid ETH Zürich har man en lång tradition av att utveckla systemet för rekrytering och befordran av unga forskare. År 2000 introducerades ett nytt system för assisterande professorer med meriteringsanställning. I likhet med de amerikanska systemen baserades det nya systemet på transparent utvärdering av tydliga kriterier och det innebar att högpresterande assisterande professorer lovades en fast anställning förutsatt att de klarade sina utvärderingar. Anställningarna löper över ungefär sex år men det är upp till respektive institution att avgöra när kandidaten är redo att befordras till associerad professor. Det blev även upp till respektive institution att bestämma om de ville införa meriteringstjänster. Det här innebar även förändringen att man på förhand, i och med publicering av assisterande professor tjänster, var tvungen att indikera om det var med meriteringsanställning eller ej. Med det nya systemet etablerades även en meriterings-kommitté med 12 associerade professorer eller professorer som utvärderar ansökningar och ger råd till ETH:s president. Vidare är det var inte tillåtet att erbjuda tillsvidareanställning till tjänster som finansierades av tredje part eftersom det då var stor osäkerhet kring fortsatt finansiering. Vid ETH erbjuds personer som beviljats anslag från något av programmen ERC eller Marie Curie tjänster som assisterande professor för tiden som anslagen täcker.

Sedan 2003 har antalet assisterande professorer med meriteringsanställning varit på ungefär samma nivå. I riktlinjerna för assisterande professorer med meriteringstjänst står det att den högsta åldern för att få en sådan tjänst är 35år. Den främsta anledningen är att man vill att kandidaterna ska ha goda möjligheter att fortsätta sin akademiska karriär. Vid graviditet förlängs tjänsten som assisterande professor automatiskt ett år. Assisterande professorer med meriteringsanställning vid ETH har stor frihet och ansvarar för sin egen forskning och undervisning utan att vara underordnade äldre professorer. Tjänster som assisterande professor med meriteringsanställning anses därför vara väldigt eftertraktade

<sup>72</sup> [http://www.facultyaffairs.ethz.ch/docs/faculty\\_handbook\\_e](http://www.facultyaffairs.ethz.ch/docs/faculty_handbook_e)



eftersom det ger stor frihet i forskning och undervisning. De rår sina egna budgetar, har relativt lite undervisning och undanhålls administrativa arbetsuppgifter. Vid ETH upplever man att dessa tjänster bidragit till att locka unga talangfulla forskare och därmed stärka universitetets konkurrensförmåga. Efter åtta år (Fyra plus fyra år) får assisterande professorer utan meriteringstjänst ej förlängd tjänst om de inte söker en ledig professors-tjänst vid ETH.

År 2010 hade ETH 47 kvinnliga professorer vilket motsvarade ungefär 11 % av det totala antalet professorer. Införandet av meriteringstjänster för assisterande professorer har haft en positiv inverkan på andelen kvinnor och idag är 26 % av de assisterande professorerna kvinnor. Ett annat grepp var att presidenten alltid gjorde en personlig intervju med kvinnor som kvalificerat sig bland toppkandidaterna för en meriteringstjänst. Statistiken visar att andelen kvinnor med meriteringstjänst motsvarar andelen kvinnliga sökande. Samtidigt är ETH inte nöjda med det här resultatet och 2007 avsatte presidenten särskilda medel som fick användas att anställa kvinnliga professorer, om institutionerna hittade starka kandidater.

#### *Urvalskommittéernas sammansättning och arbetsätt*

Varje gång en assisterande professor med meriteringstjänst ska tillsättas sätter institutionen i fråga samman ett förslag på urvalskommitté som de lämnar till *Freigabegespräche*. Det måste vara minst två kvinnor på lista varav en måste vara professor. Kommittén ska bestå av följande medlemmar:

- Institutionschef (från en annan institution)
- Kontaktperson föreslagen av institutionen och institutet
- Fyra representanter från ETH, t ex professorer, forskare, studenter inom området
- Representant från ETH Lausanne, givet att inriktningen finns där
- Representant från University of Zürich, givet att inriktningen finns där
- Ungefär tre områdesexperter där åtminstone två måste vara från ett annat land
- Representant från industrin, om det är lämpligt

Då urvalskommittén ska representera expertisen inom området så använder ETH sig inte av rekommendationsbrev. Sammansättningen diskuteras under *Freigabegespräche* där eventuella kompletteringar kan föreslås. Det slutgiltiga beslutet om kommitténs sammansättning fattas av presidenten vid ETH. Ordförande för kommittén är alltid en institutionschef från en annan avdelning och denna ansvarar för att sammankalla gruppen, ansvara för intervjuerna samt att förklara kommitténs beslut för presidenten. Det första mötet sätts fyra till sex veckor efter sista ansökningsdag så att medlemmarna i kommittén ges möjlighet att sätta sig in i ansökningshandlingarna. Deltagarna i kommittén ombeds när de får ansökningarna att rangordna kandidaterna enligt ordningen A=toppkandidat, B=reserv och C=ej kvalificerad. Vidare trycker man på att primärt bedöma kandidaternas vetenskapliga excellens. Subordinerade kriterier är överensstämmelsen med önskemål i ansökan (ofta erfarenhet av undervisning och samverkan med industrin) samt om kandidaten är kvinna. För en tjänst som assisterande professor ska den sökande inte vara över 35år. Kommittén lämnar ett förslag med tre kandidater till presidenten.

*Förhandling innan tillträde*

När en kandidat valts ut bjuds denna in till ETH vid ett eller två tillfällen för att förhandla tjänstens villkor. Den första delen handlar om att ge personen en överblick över institutionens infrastruktur och utrustning för att ETH ska kunna ta emot önskemål om kompletteringar inför tillträdet. Vidare syftar detta möte till att kandidaten ska framföra sina krav vad gäller personal, ersättningsnivåer och uppstartsbidrag. Vid detta möte informeras kandidaten även om gällande ETH:s regler gällande bland annat lön, semester, skyldigheter, patent, extra aktiviteter och anställning av personal. Vid ETH lägger man även stort fokus på att ge stöd till kandidatens respektive om han eller hon ska etablera sig i Schweiz. Det handlar framförallt om att ge information relaterad till etableringen samt tips och stöd för att hitta en relevant anställning åt kandidatens respektive.

*Efter anställning*

Alla kvinnliga medarbetare på ETH har rätt till fyra månaders betald ledighet när de fött barn och fäder berättigas fem betalda ledigdagar. Kvinnliga assisterande professorer som skaffar barn kan skjuta fram sin tjänst ett år. Lönen består av en grundlön samt ett antal tillägg som baseras på kandidatens erfarenheter. Varje år på ETH ökar man på lönen med ett tillägg upp till 12år. För assisterande professorer som erbjuds en fastanställning finns det möjlighet att förhandla upp sin lön och då baseras den på prestation och vilka löner andra professorer, med liknande erfarenhet, ligger på.

## 4.2.2 École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL)

När Patrick Aebischer tillträde som president för EPFL 1999 satte han målet att omvandla lärosätet från att ha varit en bra ingenjörsskola till att bli ett världsledande tekniskt forskningsuniversitet. Idag är EPFL ett av de absolut högst rankade universiteten i världen enligt bland annat Leiden Ranking.<sup>73</sup> Aebischer menar att införandet meriteringsanställningar för assisterande professorer troligtvis var den viktigaste förändringen för att nå den framskjutna positionen.<sup>74</sup> Programmet har lyckats attrahera många talangfulla unga forskare eftersom forskarna har getts möjligheten att bli självständiga tidigt i sin karriär. Enligt Aebischer fanns det inledningsvis ett visst motstånd bland befintliga professorer men efterhand har alla insett vinsterna med att kunna konkurrera om de främsta forskningstalangerna.

Anställningarna sträcker sig över åtta år där ansökan om befordran ska lämnas in senast sex år efter tillträde. Under tjänsteperioden har den anställda årliga utvecklingssamtal med sin dekan och under det fjärdeåret genomförs en mer omfattande halvtidsutvärdering av forskningen och undervisningen där man även tar in extern expertis. För forskare som får en meriteringsanställning finns det möjlighet att få en senior forskare vid institutionen som mentor. Det här är dock frivilligt.

Den slutliga utvärderingen utförs både på skol- och universitetsnivå och även för denna utvärdering tar man in externa experter. Det är skolan som väljer de externa experterna och motiverar valet mot universitetsledningen. Riktmärket är sex externa experter och hälften av experterna ska väljas utan att tillfråga kandidaten. I ansökan ska det även finnas ett antal referensbrev och 4–5 av dessa ska vara skrivna av ledande forskare inom det specifika fältet som är oberoende i förhållande till kandidaten. Om en expert inte är en toppforskare

<sup>73</sup> <http://www.leidenranking.com/ranking/2015>

<sup>74</sup> [http://www.labtimes.org/i50/i\\_06.lasso](http://www.labtimes.org/i50/i_06.lasso)

från ett ledande lärosäte ska detta motiveras i ansökan. Utvärderingsprocessen för meriteringsanställning får ej överskriva ett år.

Kriterierna som bedöms vid den slutliga utvärderingen är:

*Forskning:* kvalitet på forskning (bibliometri, internationellt erkännande, gästföreläsningar etc), utmärkelser, finansiering, teknisk innovation

*Undervisning och utbildning:* Kvalitet och omfattning av undervisning, handledning av bachelor och masterprojekt samt handledning av doktorander

*Potential:* Vetenskaplig, undervisningsmässig och teknisk utveckling och vision

*Övriga aktiviteter:* Deltagande i samhällsrelevanta aktiviteter, spin-offs

De med meriteringsanställning som slutligen befordras till associate professor garanteras tillsvidareanställning

Under perioden 2010 till 2014 tillsatte man 132 assisterande professorer med meriteringstjänst varav 21 % var kvinnor. Idag är ungefär 50 % av alla nyanställningar vid EPFL assisterande professorer med en meriteringsanställning. Av 68 personer som haft en meriteringsanställning har 47 stycken (68 %) fått en fast anställning (samma andel för män och kvinnor), 29 av dessa var 2014 associate professor och 18 hade blivit befordrade till full-professor. Ett bevis att dessa individer verkligen är framstående forskare är att ungefär hälften av dem har beviljats startanslag från det Europeiska forskningsrådet (ERC). Av de 68 personerna har 21 har lämnat EPFL varav 7 inte klarade utvärderingen för att få en tillsvidareanställning.

Aebischer menar att anslag från ERC varit det kanske viktigaste instrumentet för att lyckas implementera denna karriärstruktur då ungefär hälften av alla professorer som haft en meriteringsanställning har haft ERC-anslag. Under perioden 2007–2013 var EPFL fjärde bäst i Europa på att få ERC-anslag.<sup>75</sup>

#### *Rekrytering av kvinnliga forskare*

EPFL har även blivit omskrivna för att vid ett tillfälle ha utlyst en meriteringstjänst som enbart riktade sig till kvinnor, för att öka jämställdheten bland personalen. Enligt schweizisk lag får utlysningar om tjänster hos statliga universitet inte specificera kön. EPFL menar dock att det varit möjligt då tjänsten är sponsrad av ett företag. Vidare menar man att det här är ett steg i en mer omfattande strategi för att få fler kvinnor att söka forskartjänster. Idag är bara 11 % av de fast anställda forskarna kvinnor vid EPFL. Kvinnor med en meriteringstjänst som blir gravida får ett års förlängning av sin anställning och utvärdering.

#### 4.2.3 University of Zürich

Vid University of Zürich (UZH) implementerade man assisterande professor med meriteringsanställning år 2001. Dessa meriteringsanställningar tilldelas högpresterande unga forskare om fakulteten i fråga kan erbjuda en professur inom området. Beslut om meriteringstjänst fattas alltså på fakultetsnivå. Forskare som genomfört habilitering eller jämförbar excellent forskning och undervisning kan söka tjänsterna. Befordran till en (meriterad) associerad professor eller i vissa fall professor sker efter sex år om utvärderingarna av forskningen och undervisningen är positiva. Fakulteterna är ansvariga för

<sup>75</sup> [http://www.cesaer.org/content/assets/docs/Documents\\_2014/EPFL\\_CESAER\\_May\\_2014.pdf](http://www.cesaer.org/content/assets/docs/Documents_2014/EPFL_CESAER_May_2014.pdf)

utvärderingarna som sätter ihop utvärderingsgruppen. Denna grupp ska innefatta externa experter. Det slutgiltiga beslutet om meritering gör av universitetets exekutiva styrelse och universitetsstyrelsen. För professorer finansierade av universitetet måste det finnas öronmärkta pengar för kandidaterna som är tillgängliga efter sex år. År 2013 hade ungefär 20 % av universitetets assisterande professorer en meriteringsanställning. År 2012 hade alla assisterande professorer med meriteringsanställning blivit befordrade till tillsvidareanställd professor.

### 4.3 Främjande av unga kvinnliga forskares karriärvägar

Kvinnliga forskare är underrepresenterade vid de schweiziska universiteten. År 2012 uppgick andelen kvinnliga forskare till 32 % och andelen kvinnliga professorer var 26 %. Även om andelen kvinnliga forskare ökar snabbare än andelen män så uppfattas den här könsfördelningen som ett problem i systemet.<sup>76</sup> Andelen kvinnliga doktorander har gradvis ökat de senaste decennierna, från 34,6 % år 2000 till 43,2 % år 2012. För att nå en jämn könsfördelning har staten, kantonerna och universiteten vidtagit en rad åtgärder. I tabellen nedan redovisas några exempel.

Aktivitet	Genomförare	Beskrivning
Gender Campus (pågående)	Swiss University Conference och State Secretariat for Education, Research and Innovation	Nationell plattform för jämställdhet, jämställdhetsstudier och stöd för att utveckla jämställda karriärvägar inom akademien.
Gender equality grant	SNSF	Vänder sig till kvinnor som redan fått SNSF-anslag. Det omfattar 1000 CHF och ska användas för att utveckla karriären genom bl.a. mentorskap, coaching, utbildning eller nätverkande
Equal Opportunity at Universities 2013–2016	Swiss University Conference	De kantonska universiteten har gemensamt tagit fram och implementerat en plan för att skapa jämnare könsfördelning med måttal för jämställdhet.
Marie Heim-Vögtlin (MHV) och PRIMA (Promoting Women in Academia)	SNSF	Riktat sig mot kvinnliga doktorander och postdocs som blivit tvungna att ta paus eller reducera omfattningen av sina forskarstudier på grund av familjebildning.

### 4.4 Stipendier för utländska doktorander

Den schweiziska staten delar, genom FCS (Federal Commission for Scholarships for Foreign Students), ut doktorandstipendier till utländska topp-studenter. Stipendiet avser doktorandstudier på heltid under max tre år vid ett schweiziskt universitet, och kan ej

<sup>76</sup> [http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-leaflet-web.pdf](http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf)

kombineras med en deltidstjänst vid universitet i andra länder. Stipendier omfattar en månadsersättning på ungefär 2000 CHF, undantag från universitetens studieavgifter (gäller ej för EPFL), 300 CHF i bostadsbidrag, 1-års resekort som ger halva priset på kollektivtrafik samt inbjudningar till rådgivning och sociala aktiviteter. För icke-EU medborgare ingår även en schweizisk sjukförsäkring samt ett schablonbelopp för resor som betalas ut efter disputation. Vid utvärderingen av ansökningarna bedömer kommissionen tre kriterier; 1) kandidatens akademiska profil och forskningskapacitet, 2) det föreslagna forskningsprojektets originalitet och metodologiska rimlighet samt 3) kvalitén på handledningen och utsikterna för framtida forskningssamarbeten.

## 5 Singapore

För att förstå karriärsystemet för unga forskare i Singapore är det viktigt att väga in hur universitetssystemet i sin helhet utvecklats de senaste decennierna och hur betydelsefullt det anses vara för landets strategiska inriktning.

Singapore är en önation på blott 710 km<sup>2</sup>, med en befolkning på 5,5 miljoner<sup>77</sup> och den tredje högsta BNP per capita (82 800 USD<sup>78</sup>, köpkraftsjusterat) i världen. Förutom sitt strategiska läge vid en av världens mest trafikerade sjöleder saknar Singapore naturresurser och därför har landets strategiska utveckling genomgående fokuserat på humankapitalet. På 1950- och 1960-talet utbildades människor för att kunna stödja uppbyggnaden av en tillverkningssektor (framför allt elektronikprodukter), sedermera för allt mer avancerade uppgifter såväl inom tillverkning som inom finanssektorn. Centralt läge i Sydostasien, utmärkt infrastruktur och politisk och finansiell stabilitet är faktorer som har fått många multinationella företag att förlägga regionala huvudkontor till Singapore.

Även idag finns humankapitalet tydligt i fokus i Singapores strategiska plan. Landets regering prioriterar satsningar på utbildning, forskning och innovationsstöd. Forskning ses som en viktig bas för inhemska innovationer och det stärkta ekosystem som vuxit fram har attraherat duktiga forskare från hela världen att söka sig till forskningsinstitut och universitet i Singapore. Regeringen använder också det starka innovationsekosystemet och den goda tillgången på högutbildade människor för att locka internationella företag att göra investeringar i landet i verksamheter som är forskningsbaserade eller för avancerad tillverkning.

Utbildningsbudgeten på 12,1 miljarder Singapore-dollar (SGD) (71,5 miljarder SEK)<sup>79</sup> är den näst största utgiftsposten i statsbudgeten<sup>80</sup>, efter försvar och har nästan fördubblats sedan 2005 då 6,1 miljarder SGD avsattes för utbildning. Under perioden har även andelen som går till högre utbildning ökat från 36 procent 2005 till 44 procent 2014.

Att Singapores regering lyckats med sin medvetna politik att stärka landets konkurrenskraft genom att positionera landet som en innovations- och utbildningshub framgår, inte minst av Singapores framstående placering på de flesta internationella rankinglistor, så som *INSEAD Global Innovation Index* (inom top-tio sedan 2007)<sup>81</sup>, *Global Competitiveness Index* (inom top-fem sedan 2005)<sup>82</sup> och *IMD:s Competitiveness Ranking* (inom top-fem sedan 2010)<sup>83</sup>. I WEF:s *Human Capital Report 2015* placerar sig Singapore på 24:e plats.

### 5.1 Universitetssystemet i Singapore

Singapore har sex offentligfinansierade universitet; två av dem är väletablerade, internationellt kända och högt rankade i globala rankinglistor; *National University of Singapore*

<sup>77</sup> 2014; Department of Statistics, Government of Singapore, tillgänglig på: <http://www.singstat.gov.sg/statistics/latest-data#14>

<sup>78</sup> 2014; CIA - The World Factbook, tillgänglig på: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/sn.html>

<sup>79</sup> Riksbankens växelkurs för Singapore dollar från 22 september 2015; 1 SGD = 5,91 SEK.

<sup>80</sup> Sveriges budget för utgiftsomr. 16, utbildning och universitetsforskning, utfall 2014; 59,4 miljarder SEK

<sup>81</sup> <http://www.globalinnovationindex.org/>

<sup>82</sup> <http://www.weforum.org/>

<sup>83</sup> <http://www.imd.org/>

(NUS) med ca 38 000 studenter och *Nanyang Technological University* (NTU) med omkring 33 500 studenter.

De övriga universiteten är specialiserade, som *Singapore Management University* (SMU) eller förhållandevis små och nystartade. Det finns också yrkeshögskolor.

NUS omsättning är ca 1,6 miljarder SGD (9,4 miljarder SEK) varav 1,2 miljarder SGD (7,1 miljarder SEK) kommer från statens utbildningsbudget. För NTU gäller att omsättningen är ca 1,5 miljarder SGD (8,9 miljarder SEK) varav 800 miljoner SGD (4,7 miljarder SEK) kommer från statens utbildningsbudget. Övriga intäkter kommer från studieavgifter och forskningsanslag.<sup>84</sup>

En mer ingående beskrivning av Singapores universitet, särskilt NTU finns i Tillväxtanalys rapport om styrning av universitet.<sup>85</sup> En mer ingående beskrivning av forskningsfinansiärer och utförare i Singapore finns i Tillväxtanalys rapport om indikatorer och strategier för internationalisering av forskning och innovation.<sup>86</sup>

## 5.2 Autonomireformen

I april 2005 accepterade regeringen det förslag för utökad autonomi för NUS, NTU och SMU som en utredning hade lagt fram.<sup>87</sup> I rekommendationerna ingick att universiteten skulle omvandlas till icke-vinstdrivande företag vilket skulle ge dem administrativ och finansiell autonomi och därmed skulle ge dem frihet att själva utveckla strategier för utbildning och forskning för att förbättra studenternas upplevelser och höja universitetens internationella anseende. Tanken var också att företagsformen skulle signalera att universitetet tillhör intressenterna, som därför skulle engagera sig starkare i den framtida utvecklingen, istället för att söka vägledning hos regeringen. Den finansiella autonomi innebär att universiteten själva får avgöra om de vill satsa mer på utbildning eller forskning, mer på personal eller infrastruktur. Denna frihet att bestämma över publika medel innebär ett större ansvar för universitetens ledningar och styrelser.

Följande erfarenhet reflekterar universitetens autonomi; Då Tillväxtanalys försökte sätta upp en intervju med en representant för Singapores utbildningsdepartement (*Ministry of Education*; MoE), avböjde de med motiveringen att de inte har några synpunkter i denna fråga – ansvaret ligger helt på universiteten.

Inför denna rapport intervjuade vi företrädare för de två största universiteten, NUS och NTU. Vi noterade att de var för sig hade hämtat inspiration från karriärsystemen vid framstående amerikanska universitet – *UC Berkeley* respektive *Stanford University*. De har sedan anpassat systemen till sin egen verksamhet och utvecklat dem vidare självständigt. Vi noterar dock att systemen sinsemellan är ganska lika och väljer av platsskäl och för att ge en sammanhållen beskrivning att presentera enbart NUS system i denna rapport.

<sup>84</sup> NUS årsredovisning 2014 och NTU årsredovisning 2014.

<sup>85</sup> Tillväxtanalys, PM 2014:25 ”Styrning och organisation av universitet – En internationell utblick med åtta exempel”, tillgänglig på: <http://www.tillvaxtanalys.se/sv/publikationer/pm/working-paper-pm/2014-12-08-styrning-och-organisation-av-universitet---en-internationell-utblick-med-atta-exempel.html>

<sup>86</sup> Tillväxtanalys, Svar Direkt 2014:09, ”Indikatorer och strategier för internationalisering av forskning och innovation – en översikt med exempel från flera länder”. Tillgänglig på: <http://www.tillvaxtanalys.se/sv/publikationer/svar-direkt/svar-direkt/2014-07-17-indikatorer-och-strategier-for-internationalisering-av-forskning-och-innovation---en-oversikt-med-exempel-fran-flera-lander.html>

<sup>87</sup> Rapport från UAGF Steering Committee, ”Autonomous Universities – Towards Peak of Excellence”, tillgänglig på: <http://www.moe.gov.sg/media/press/2005/UAGF%20Final%20Report.pdf> (senast nedladdad 25 aug 2014)

### 5.3 National University of Singapore

*National University of Singapore* (NUS) grundades 1905 som ett litet medicinskt college och har sedan dess vuxit och utvecklats till Asiens främsta lärosäte. Universitetet är rankat på plats 12 i QS *University Rankings 2015/16* (det högst rankade universitetet i Asien). NUS blev ett autonomt universitet 2005 och dess relation med MoE regleras genom ett prestationsavtal där universitetet förbinder sig till vissa mål, som kan handla om vilka kurser som ska erbjudas och antalet studenter som universitetet ska ta emot. Anslagen styrs av hur många studenter som tar examen, hur många av dessa som får jobb och vilken lön de får. Varje år sker en prestationsgranskning och vart femte år är denna granskning mer omfattande, då MoE även bjuder in en internationell granskningspanel.

### 5.4 Karriärsystem med årlig utvärdering

Fram till år 2000 hade NUS ett karriärsystem som byggde på brittisk tradition. Därefter infördes ett nytt system, med ett amerikanskt system som förlaga. NUS karriärsystem bygger på tre tjänstenivåer; assistant professor, associate professor och professor. Den första är en tidsbegränsad anställning, de två senare fasta anställningar. Detta gäller med undantag för de 20 procent anställda som har valt *Educator Track*, där forskning är underordnat och istället en dubbelt så hög undervisningsplikt utgör kärnan i anställningen. Inom *Educator Track* erbjuds initialt ett femårskontrakt och senare en tillsvidareanställning med sex månaders uppsägningstid från båda sidor.

Innehavare av dessa tjänster utgör fakulteten, för närvarande 2 400 personer. Universitetet tillämpar ett system för årlig prestationsutvärdering av all fakultetspersonal. Varje person utvärderas inom de tre kategorierna undervisning, forskning och service.<sup>88</sup> I varje kategori finns tre utfall; *excellent*, *average* och *below average*. Den årliga utvärderingen påverkar beslut om befordran och fastanställning. Dessutom ligger utfallet i utvärderingen till grund för att fastställa en årlig bonus för varje fakultetsmedlem. Bonusnivåerna varierar från 0 till 1,5 månadslöner extra varje år. Den som får bedömningen *below average* får ingen bonus.

### 5.5 Nyanställning och befordran av unga forskare

Förutsättningarna för att kunna söka en tjänst som assistant professor varierar mellan fakulteterna. Inom naturvetenskap så förväntas kandidaterna ha minst en eller två postdoktorperioder bakom sig, medan i andra discipliner, som ingenjörsvetenskap, ekonomi och humaniora kan det räcka med avlagd doktorexamen.

Varje nyanställd assistant professor får ett fyraårskontrakt som i princip alltid följs av ett treårskontrakt. Förutom den årliga utvärderingen så genomgår varje assistant professor en formell utvärdering (*mid-term review*) i slutet av fyraårskontraktet. För detta sammanställer kandidaten en dossier som beskriver vilka resultat som uppnåtts inom de tre områdena. Utvärderingen av *mid-term review* görs av en avdelningskommitté och resultatet kategoriseras på tre nivåer;

1. Kandidaten är på god väg i karriären och förväntas kunna ansöka om fastanställning
2. Kandidaten har gjort bra ifrån sig, men behöver förbättra vissa aspekter innan hen kan ansöka om fastanställning
3. Kandidaten uppfyller inte kriterierna

<sup>88</sup> Kategorin service omfattar uppdrag, ex vis kommittéarbete, inom universitetet, såväl som utanför.



Oavsett utfallet i *mid-term review* erbjuds alla assistant professors ytterligare ett anställningskontrakt, denna gång för tre år.

Ansökan om fastanställning kan göras när som helst under treårskontraktet och kan antingen initieras av avdelningens granskningskommittee eller genom att kandidaten själv tar initiativ. Ansökan är alltid en kombinerad ansökan om befordran till associate professor och fastanställning vid universitetet. Varje assistant professor har två chanser att ansöka. De kandidater som inte blir accepterade för befordran och fastanställning vid andra försöket får ingen ytterligare chans utan måste lämna NUS när deras treårskontrakt går ut. Kvinnliga assistant professors har rätt till 6 månaders betald föräldraledighet och kan få upp till två år extra att meritera sig inför befordran/fastanställning. Betald föräldraledighet och extra tid erbjuds inte män. Processen innehåller 8 steg, som beskrivs i det följande.

1. Precis som för *mid-term review* sammanställer kandidaten sin dossier.
2. Utöver förfarandet i *mid-term review* så skickas kandidatens dossier till utvalda externa granskare, som ska vara experter inom kandidatens vetenskapsområde. De externa experterna ombeds inkomma med ett skriftligt utlåtande om kandidatens prestationer och förutsättningar för befordran. Kandidaten ska själv ge förslag till sex externa granskare. Ytterligare sex externa granskare föreslås av avdelningen. Av de föreslagna expertgranskarna väljs 6–8 ut som kontaktas. För att granskningen och ansökan om fastanställning ska gå vidare krävs att minst tre utlåtanden inkommit från experter som kandidaten valt ut och minst tre från experter föreslagna av avdelningen.
3. Nästa steg är att en utvärderingskommittee skapas inom avdelningen (*Departmental Evaluation Committee*; DEC). Detta är en kommittee som bildas särskilt för varje kandidat. DEC förses med kandidatens dossier och de inkomna utlåtandena. DEC ska ge ett binärt utlåtande, dvs. om de stödjer kandidatens ansökan eller inte samt skriva en rapport om vilka grunder de har för det fattade beslutet. I DEC sker beslut genom omröstning och om medlemmarna inte är eniga, så skrivs en särskild rapport, minoritetsrapport (*minority report*), som förklarar den avvikande åsikten.
4. Nästa steg är att kandidatens dossier, externa utlåtanden och DEC-rapporten går vidare till avdelningschefen. Hen ska nu göra en egen bedömning baserad på materialet, fatta ett eget beslut och skriva en rapport där beslutet motiveras.
5. Nästa steg är att kandidatens dossier, externa utlåtanden, DEC-rapporten och avdelningschefens rapport går vidare till fakultetens<sup>89</sup> kommittee för befordran och fastanställning (*Faculty Promotion and Tenure Committee*; FPTC), vilket är en stående kommittee. Denna kommittee består av 4–6 personer från olika delar av fakulteten. Precis som i tidigare steg åligger det FPTC-kommitteen att fatta ett binärt beslut, skriva en rapport och eventuellt också en minoritetsrapport om konsensus inte nåts i kommitteen.
6. Nästa steg är att kandidatens dossier, externa utlåtanden, DEC-rapporten, avdelningschefens rapport och FPTC-rapporten går vidare till fakultetens dekanus (*Dean of Faculty*). Dekanus fattar ett binärt beslut och skriver en rapport till stöd för sitt beslut.
7. Nästa steg är att kandidatens dossier, externa utlåtanden, DEC-rapporten, avdelningschefens rapport, FPTC-rapporten och dekanus rapport går vidare till universitetets kommittee för befordran och fastanställning (*University Promotion and Tenure*

<sup>89</sup> NUS är indelat i 16 fakulteter (organisatoriska enheter; *Faculties/Schools*)

*Committee*; UPTC). Detta är en stående kommitté bestående av 12–15 medlemmar från olika delar av universitetet, med vice provost för akademisk personal (Vice Provost Academic Personel) som ordförande. Även i denna kommitté fattas ett binärt beslut genom omröstning och en understödande rapport skrivs, liksom en minoritetsrapport om nödvändigt.

8. Nästa steg är att kandidatens dossier, externa utlåtanden, DEC-rapporten, avdelningschefens rapport, FPTC-rapporten, dekanens rapport samt UPTC-rapporten går vidare till provosten (Provost) som fattar det slutgiltiga beslutet i alla ärenden som gäller befordran till associate professor och samtidig fastanställning.
9. Om ärendet gäller befordran från associate professor till professor går ärendet ytterligare ett steg i hierarkin, till NUS rektor (President), som fattar det slutgiltiga beslutet.

Vid utvärdering för befordran från assistant professor till associate professor ska varje granskare göra en bedömning om det är troligt att kandidaten i ett senare skede kan befordras till professor. Det senare ställer ytterligare krav på att vara en global ledare i sitt fält, exempelvis om kandidaten:

- sitter i en eller flera redaktionskommittéer för facktidskrifter inom forskningsfältet,
- blir inbjuden att presentera en huvudföreläsning (key note lecture) vid viktiga konferenser inom fältet,
- blir inbjuden av näringslivet att presentera, ge råd eller samarbeta.

Namnen på medlemmarna i alla kommittéerna är offentliga, däremot inte de utlåtande och rapporter som skrivs. Kandidaten får en kondenserad version av rapporterna, där huvuddelen består av konstruktiv feedback som granskarna är ålagda att skriva. Tanken är att denna feedback ska hjälpa kandidaten att förbereda sig på en andra ansökan om fastanställning och befordran.

## 5.6 Attraktivitet

Ungefär hälften av fakulteten vid NUS är Singaporianer och hälften från andra länder. I varje rekrytering har man alltid målet att attrahera de bästa kandidaterna från hela världen. Man annonserar alltid brett, inklusive facktidskrifter inom aktuellt forskningsfält. Man känner att man får ansökningar från bra kandidater, men det händer att de kandidater som erbjuds tjänst väljer att gå till något annat högt rankat universitet. Man har därför systematiskt börjat kontakta intressanta unga talangfulla forskare direkt, exempelvis under konferenser, för att få dem att intressera sig för NUS och man ser då att dessa kandidater faktiskt i högre grad accepterar erbjudande om anställning.

Nyanställda Assistant Professors erbjuds förutom en konkurrenskraftig lön också uppstartsanslag från universitetet för utrustning i storleksordningen 180 000–1 000 000 SGD (motsvarande ungefär 1–6 miljoner SEK), samt möjlighet att handleda 4–6 betalda doktorander samt halverad undervisningsplikt. De blir också erbjudna en mentor bland mer seniora fakultetsmedlemmar, som kan stödja den nyanställde att skriva ansökningar om anslag eller hitta bra former för samarbete med andra forskare.

Enligt universitetsrepresentant är utländska kandidater bekväma med karriärsystemet vid NUS eftersom det liknar det som många amerikanska universitet tillämpar och som unga forskare från alla delar av världen känner sig väl förtrogna med.

## 5.7 Slutsatser

NUS och NTU är båda autonoma universitet som har tydlig strategi att vara bland de bästa universiteterna i världen. Del av denna strategi är att rekrytera de bästa talangfulla unga forskarna. Varje universitet har utvecklat sitt eget meriteringssystem, men NUS och NTU:s system visar sig vara relativt lika varandra. Förutom den attraktiva akademiska miljön som ett högt rankat universitet erbjuder lockas unga forskare med konkurrenskraftig lön, subventionerad bostad samt ett väl tilltaget uppstartsanslag, 4–6 betalda doktorander och initialt reducerad undervisningsplikt. Alla yngre forskare måste genomgå en meriteringsperiod på 4 + 3 år innan de kan ansöka om befordran och fastanställning. Förfarandet för befordran och fastanställning är väl definierat och dokumenterat och kandidatens ansökan granskas av en lång rad kollegor från olika delar av universitetet såväl som av externa granskare. Universiteten har som uttalat mål att alla som anställs ska kunna uppnå befordran och fastanställning, det finns alltså inga kvoter på hur många som kan befordras och fastanställas. Detta till trots utsätts kandidaterna för en rigorös granskning och de kandidater som inte uppfyller kriterierna efter två ansökningar, måste lämna universitetet efter meriteringsperioden. Systemet för anställning och meritering av unga forskare är en del av universitetens mer övergripande strategier att vara bland de bästa i världen. Både NUS och NTU har lyckats väldigt bra att uppnå detta mål. Båda universiteten är attraktiva arbetsgivare för unga talangfulla forskare, har bra inflöde av externa forskningsmedel och har stigit högt i de globala rankningslistorna.<sup>90</sup>

---

<sup>90</sup> QS World University Rankings, NUS (12), NTU (13). Times Higher Education – World University Rankings 2014/15: NUS (25), NTU (61). Shanghai Academic Ranking of World Universities 2015: NUS (100-150), NTU (151-200). Shanghai Academic Ranking of World Universities in Engineering/Technology and Computer Sciences – 2015: NTU (11).

## 6 USA

I USA finns det fler än 4 000 universitet och högskolor av varierande inriktning, storlek och kvalitet. Stora privata forskningsuniversitet som exempelvis Yale, Harvard och Stanford har fundamentalt olika förutsättningar för sin verksamhet i jämförelse med exempelvis community colleges eller mindre delstatsuniversitet med offentlig finansiering. Skillnaderna mellan lärosätenas uppdrag, finansiella styrka samt huruvida deras verksamhet finansieras eller regleras av offentliga myndigheter påverkar förstås även deras anställningsförutsättningar. Akademiska karriärvägar varierar således relativt mycket mellan de olika amerikanska universiteten som har stor möjlighet att själva utforma sin organisation och sina befattningsstrukturer.

Precis som i Sverige är akademiska karriärvägar en evigt aktuell fråga i USA. Inför sammanställandet av denna rapport har Tillväxtanalys talat med personer som arbetar med olika aspekter av akademiska karriärvägar – bland annat både på universitetsnivå<sup>91</sup> <sup>92</sup>och mer övergripande nivå<sup>93</sup>.

### 6.1 Generell akademisk tjänstestruktur i USA

De amerikanska akademiska befattningsstrukturerna skiljer sig mellan olika typer av universitet och högskolor. Det finns dessutom legala skillnader i hur anställda hanteras vid statliga respektive privata institutioner. Generellt har de flesta amerikanska universitet i sin forskar/lärarkår följande fyra typer av akademisk personal:

- *Assistant professor* (forskarassistent, junior forskartjänst) vilket i allmänhet innebär en tidsbegränsad tjänst då personen förväntas visa akademisk självständighet.
- *Associate professor* (forskar/lärartjänst på mellannivå) vilket ofta är en tillsvidareanställning.
- *Full professor* (professor) vilket motsvarar en svensk befordringsprofessur
- *Chaired professor* (stolsprofessur, ofta med tillhörande resurser).

De ovan angivna tjänstetyperna utgör i princip grunden i det amerikanska universitetskarriärsystemet för forskare/lärare men är inte alltid fasta anställningar. Det finns även många andra typer av forskar/lärar-tjänster vid amerikanska universitet vilka ofta är tidsbegränsade, såsom:

- *Postdocs (postdoctoral research fellows)*, vilka efter disputation primärt arbetar med forskning vid en akademisk institution under några år. Postdocs är i de flesta fall att betrakta som beroende forskare (under viss handledning). En vanlig titel i USA för en postdoc är ”*research associate*” (se nedan).
- *Research associate*, i allmänhet kortare anställningskontrakt utan nämnvärd undervisningsskyldighet (se även postdoc).
- *Instructor* (ungefär föreläsare). Oftast utan nämnvärd forskningsverksamhet.
- *Lecturer/Senior lecturer* (lektor). I allmänhet med liten eller ingen forskningsverksamhet.

<sup>91</sup> Mark Arnold, Director of Faculty Initiatives, University of Maryland, Office of Faculty Affairs

<sup>92</sup> Abigail Puskar, Special Assistant to the Dean of Academic Affairs and Senior Vice Provost, American University

<sup>93</sup> Anita Levy, Senior Program Officer, American Association of University Professors

- *Adjungerade professorer*
- *Visiting professor*. Oftast på tidsbegränsat kontrakt då hen vikarierar för en annan forskare eller för att hen gör ett så kallade ”*sabbatical year*” och arbetar vid en annan institution än normalt.
- *Fellow/Clinical fellow*. Oftast kortare kontrakt med blandad undervisning och forskning. Ofta ingen oberoende forskning.

År 2008 skrev Tillväxtanalys (dåvarande ITPS) en rapport som ingående beskrev karriärstrukturer vid amerikanska universitet och högskolor.<sup>94</sup>

## 6.2 Tenure track är en del av USA:s akademiska tjänstesystem

De flesta amerikanska universitet och högskolor har så kallade tenure track-system, men både selektionsprocess och definition av tenure varierar mellan olika lärosäten. Den bärande tanken är dock att en forskare/lärare som får en tenure får en fast anställning; termen tenure track avser således den process som kan mynna ut i en tenure.

Att påbörja en akademisk karriär i USA sker ofta med en postdoc-tjänst som, likt i Sverige, är en forskningstjänst vid en akademisk institution och som kan sökas efter avlagd disputation. Postdoc-periodens längd varierar mellan olika discipliner (ofta 2–3 år) och det är inte ovanligt att forskare gör flera postdoc-perioder efter varandra vid olika universitet för att meritera sig. Efter postdoc-perioden följer första steget längs tenure track-systemet vilket är en tjänst som ”Assistant Professor”. Vanligtvis garanteras forskaren/läraren inte en tjänst under hela tenure track utan får först ett begränsat förordnande på 1–3 år för att därefter utvärderas huruvida forskaren/läraren kommit in i – och igång med – arbetet. Nästa utvärdering är oftast efter 2–3 år och syftar då till att återkoppla på den forskning som utförts. Efter 5–7 år sker en större utvärdering vars primära syfte är att avgöra om personen skall erbjudas tenure, det vill säga en fast tjänst. I utvärderingen inkluderas ofta externa, och ibland även internationella, experter. Beslut tas dock av universitetet.

Under varje kalenderår finns det cirka 120 000 personer i det amerikanska tenure track-systemet, varav knappt 10 procent utvärderas årligen. Nationellt får 55–60 procent en fast tjänst efter utvärderingen, men det varierar mellan olika universitet och ämnesområden.<sup>95</sup> Om en forskare blivit antagen som associate professor finns det möjlighet att gå vidare och bli befordrad till professor och/eller slutligen till chair-professor (lärosätes professor) vilket är den högsta positionen inom det amerikanska universitetssystemet.<sup>96</sup>

Givet USA:s storlek och antal forskningsuniversitet finns det inom olika forskningsdiscipliner mer eller mindre eftertraktade universitet. Marknaden är således relativt stor för de forskare/lärare som inte går vidare vid olika i tenure track-system och det är inte ovanligt att forskare som rangordnats högt men nekats tenure vid ett universitet istället får det vid ett annat.

Det bör återigen framhållas att systemet, liksom utvärderingarna, varierar mellan de olika universiteten. Bland annat kopplar ofta högt rankade och finansiellt starka forsknings-

<sup>94</sup><http://www.tillvaxtanalys.se/download/18.56ef093c139bf3ef8902572/1349863313221/karriarstrukturer-vid-universitet-och-hogskolor-i-usa-08.pdf>

<sup>95</sup> AAUP Policy Documents & Reports, American Association of University Professors (10th Ed, 2006).

<sup>96</sup><http://www.tillvaxtanalys.se/download/18.56ef093c139bf3ef8902572/1349863313221/karriarstrukturer-vid-universitet-och-hogskolor-i-usa-08.pdf>

universitet substantiella forskningsresurser till de individer de har i sina tenure *tracks*, för att forskarna därigenom snabbare ska komma igång med sin forskning – vilket förstås är mycket eftertraktat bland yngre forskare.

### 6.2.1 Några fördelar med tenure track-systemet i USA

Anledningen till att tenure track-systemet introducerades i USA, och dess primära syfte än idag, är att värna och skydda den akademiska friheten så att forskare/lärare har möjligheter att både utföra fri, långsiktig och högrisktagande forskning samt kritisera makthavare utan att riskera att bli uppsagda.<sup>97</sup> Anställningstryggheten med en tenure är således ett av de starkaste argumenten i USA varför systemet instiftades och finns kvar.<sup>98</sup> Förvisso ger tenure-systemet en relativt stor arbetstrygghet, men en tenure-anställd är inte garanterad sin anställning livet ut, även om det är mycket ovanligt att en tenure blir uppsagd.

Ett annat viktigt syfte med tenure track-systemet är att attrahera och behålla framstående forskare. I ett väl utarbetat tenure track-system är det tydligt vilka parametrar som vägs in när en forskare/lärare utvärderas inför en eventuell fortsättning till en tenure. Tydligheten i tenure track, vilket därigenom ökar förutsägbarheten för eventuell anställning, är något som yngre forskare ofta uppskattar.

En annan fördel med tenure track är att de lärare/forskare som blivit antagna vanligtvis kommer fort in i institutionens ledning och verksamhet. Ofta får de ett startpaket med mentorskap, kontorslokaler och – kanske viktigast av allt – ekonomiskt stöd från universitetet vilket gör att forskaren/läraren kan meritiera sig och bli konkurrenskraftig för att sedan söka extern finansiering. Anställningstrygghet och forskningsfinansiering går som bekant ofta hand-i-hand under en forskares arbetsliv.

### 6.2.2 Tenure track-systemet är avtagande

Emellertid har stramare budgetar föranlett universiteten att anställa fler adjungerade forskare/lärare, det vill säga icke-tenure. År 1970 inkluderades cirka 75 % av alla amerikanska universitetsforskare/lärare i tenure track-systemet – år 1975 hade siffran sjunkit till 56 %; år 1995 var det nere till 42 %, och år 2007 var siffran 30 % – och den fortsätter att sjunka. Enligt *American Association of University Professors*, AAUP, är idag endast cirka 20–25 procent av de amerikanska universitetslärarna tenure och 5–10 procent är i utvärderingsfasen innan de eventuellt erbjuds tenure. Således är idag den stora majoriteten, cirka 70 procent, av de amerikanska forskarna/lärarna anställda som icke-tenure.

#### *Exempel där tenure monteras ner*

I delstaten Wisconsin finns det 26 universitet och lärosäten med cirka 5000 forskare/lärare och drygt 150 000 studenter. Där har tenure-anställningar varit bland de mest skyddade i USA genom att tenure varit inskrivet och tryggt i de delstatliga lagarna – ända fram till i somras då guvernören Scott Walker upphävde Wisconsins juridiska skyldighet att värna tenure.<sup>99</sup> <sup>100</sup> Tenure-anställningarnas trygghet och framtid i Wisconsin ansvaras nu istället av en politiskt tillsatt kommitté, *Board of Regents*. 16 av de 18 personerna i *Board of Regents* utses av guvernören Walker, som menar att tenure-anställningsformen måste

<sup>97</sup> <https://www.higheredjobs.com/higheredcareers/interviews.cfm?ID=459>

<sup>98</sup> Nature, 468, 123-125 (2010) *Karen Kaplan*, Academia: The changing face of tenure.

<sup>99</sup> [http://www.slate.com/articles/life/education/2015/06/scott\\_walker\\_and\\_the\\_post\\_tenure\\_university\\_an\\_apocalyptic\\_scenario.2.html](http://www.slate.com/articles/life/education/2015/06/scott_walker_and_the_post_tenure_university_an_apocalyptic_scenario.2.html)

<sup>100</sup> <http://www.politico.com/story/2015/07/scott-walker-college-professor-tenure-120009>

förändras så universiteten ges mer flexibilitet. Nedregleringen av trygghet för tenure i Wisconsin har – förstås – orsakat mycket diskussioner.<sup>101 102 103</sup> Scott Walker har upprepade gånger försvarat sitt beslut med argument såsom ”Kanske är det dags för tenure att undervisa och göra mer arbete istället för att försvara sig och sin omoderna anställningsform.”

I september 2015 tillkännagav även *State College of Florida*, ett offentligt finansierat college i Florida med drygt 30 000 studenter, att de avskaffar framtida tenure-anställningar.<sup>104</sup> Från och med 1 juli 2016 kommer nyanställda tenure-professorer vid State College of Florida endast erbjudas ett-årskontrakt.

### 6.2.3 Några utmaningar med tenure track

Det finns många kritiker till det amerikanska tenure track-systemet. Då systemet i sig tonar bort och minoriteten av de universitetsanställda forskarna/lärarna är en del av det är det få som tar det i försvar.<sup>105</sup>

#### *Dyrt*

Ett vanligt argument mot tenure track är att fasta tjänster vid universiteten är kostsamma – och ju mindre långsiktig finansiering universiteten har desto mindre kan de investera i långsiktiga anställningar. En stor skillnad mot Sverige är den djupt rotade amerikanska traditionen med privata donationer till både privata och offentliga universitet. Offentliga utbildningsinstitutioner har tidigare inte varit beroende av denna slags finansiering men det förändras nu i takt med krympande anslag från federal och delstatsnivå.<sup>106</sup> Privat finansiering såsom terminsavgifter, donationer och investeringsavkastningar spelar således en viktig – och växande – roll för universitetens verksamhet och det blir då upp till universiteten själva att välja till vilken grad donationerna ska återspegla privata intressen respektive värna den akademiska friheten, där tenure track-systemet anses vara en grundbult. Och många anser då att tenure track är en onödigt dyr grundbult.<sup>107</sup>

#### *Ålderdomligt*

Ett annat argument mot tenure track-systemet är att det är en kvarleva av ett utdöende bruksmentalitets-tänk med livslånga anställningar.<sup>108</sup> Vissa menar att på en alltmer rörlig arbetsmarknad bör även forskare/lärare bli mer flexibla och ansvarstagande för sina egna anställningar. En forskare bör – enligt detta argument – växa och höja sin kompetens vid varje anställning och när/om kompetensen inte längre passar eller utvecklas bör den anställde ”move on”. Enligt samma argument måste även universiteten utveckla sin arbetsgivaridentitet och roll från att vara trygga, familjära och omhändertagande till att istället bli mer snabbfotade och tänka mer strategiskt på hur de bäst kan toppa sina professionella forskarlag.

<sup>101</sup> <http://www.npr.org/sections/itsallpolitics/2015/06/12/413995691/wisconsin-gov-walkers-next-battle-tenure>

<sup>102</sup> <http://www.wsj.com/articles/a-brawl-over-tenure-on-wisconsin-campuses-1434755937>

<sup>103</sup> [http://www.nytimes.com/2015/06/06/opinion/scott-walkers-effort-to-weaken-college-tenure.html?\\_r=1](http://www.nytimes.com/2015/06/06/opinion/scott-walkers-effort-to-weaken-college-tenure.html?_r=1)

<sup>104</sup> <https://www.insidehighered.com/news/2015/09/24/state-college-florida-eliminates-continuous-contracts-puts-all-faculty-members-on>

<sup>105</sup> <https://chroniclevitae.com/news/283-99-problems-but-tenure-ain-t-one>

<sup>106</sup> Tillväxtanalys, 2015, Grundforskningsfinansiering vid USA:s högre lärosäten – minskande statliga anslag väcker frågor om framtida tillväxt och akademisk frihet

<sup>107</sup> <http://www.insidehighered.com/news/2006/04/06/costs>

<sup>108</sup> <https://medium.com/backchannel/the-full-time-job-is-dead-b9528bda1c87>

Ett annat upplevt ålderdomstecken med tenure track är att det är en rigid och stelbent struktur som minskar möjligheten för nya eller tvärvetenskapliga discipliner. Självklart kan stora och finansiellt starka universitet uppdatera och utöka sitt tenure track-system utifrån nya behov, men det är få amerikanska lärosäten förunnat att ha den ekonomiska styrkan.

Vidare har modern teknik med bland annat MOOC:s (Massive Open Online Courses), öppna nätutbildningar, gjort att många universitet redan förändrat delar av sin undervisningskultur – och då förändras också universitetens behov av att ha fast anställda lärare på campus.

### *Minskar forskares incitament för mobilitet*

Ett annat argument mot tenure track är att forskare med fasta och trygga anställningar blir ineffektiva, lata och/eller utvecklar akademiskt tunnelseende.<sup>109</sup> Enligt denna devis ”jagar hungriga vargar bäst” – men det finns få (om några) evidens för att så är fallet. Att en fast anställning minskar mobiliteten är nog sant – men om det beror på anställningen eller på livssituationen vid stigande ålder är inte klarlagt. Förvisso kan en minskad mobilitet minska möjligheten för återväxten av yngre forskare inom tenure track, givet att inte antalet nya platser återspeglas – eller ökas – utifrån eventuella pensionsavgångar.

Andra argument mot tenure track-systemet är att forskning prioriteras högre än undervisning, men det är till syvende och sist upp till respektive universitet att välja indikatorer och hur de ska viktas mot varandra.<sup>110, 111</sup>

## **6.3 Mest män inom USA:s tenure**

Trots att könsdiskriminering inom utbildning är olagligt i USA är kvinnor underrepresenterade på högre poster vid amerikanska universitet och högskolor. Endast en knapp fjärdedel på den högsta akademiska nivån bland ”full professors” är kvinnor trots att hälften av de som disputerar är kvinnor.<sup>112</sup> Det är dock en fördubbling av antalet kvinnliga full professors sedan år 1993.<sup>113</sup>

Med ett avtagande tenure track-system är det svårt att sia om tenure är en bra väg för att öka kompetensen inom forskningen genom att inte förlora så många kvinnor som önskar göra en akademisk forskarkarriär. Det finns starka åsikter som hävdar att tenure track inte är en gynsam karriärstege för kvinnor i USA då det ofta kräver hårt och intensivt arbete under 7–8 år, vilka ofta sammanfaller med den tid då kvinnor är i 30–40-års åldern.<sup>114</sup> Amerikanska universitet har förvisso ofta olika former av barnomsorg, men det är inte ovanligt att förskolorna på campus har avgifter på runt 10 000–15 000 SEK per barn och månad.

## **6.4 Yngre forskare och *tenure track***

I USA, på samma sätt som i Sverige, är det fler som forskarutbildas än vad det finns tjänster i nästa akademiska karriärsteg. Ett av de främsta argumenten mot tenure track-

<sup>109</sup> <http://www.nytimes.com/roomfordebate/2010/7/19/what-if-college-tenure-dies/tenure-reduces-intellectual-diversity>

<sup>110</sup> [http://www.nytimes.com/2014/02/06/opinion/a-solution-for-bad-teaching.html?\\_r=1](http://www.nytimes.com/2014/02/06/opinion/a-solution-for-bad-teaching.html?_r=1)

<sup>111</sup> <http://www.wsj.com/articles/SB10001424052702303610504577418293114042070>

<sup>112</sup> AAUP Faculty Gender Equity Indicators 2006

<sup>113</sup> <http://www.nature.com/news/inequality-quantified-mind-the-gender-gap-1.12550>  
<http://www.nsf.gov/statistics/2015/nsf15311/digest/theme7.cfm#women>

<sup>114</sup> <http://chronicle.com/article/Is-Tenure-a-Trap-for-Women-/44814/>



systemet är att det är avskräckande svårt att bli antagen, vilket gör att många ifrågasätter om det är de mest lämpade yngre forskarna som ställer in siktet på tenure. Idag är det inte ovanligt att hugade tenure track-intressenter måste meritera sig med 6–8 års postdoc-tjänster innan de ens har möjlighet att kvalificera sig för tenure track – vilket påtagligt förlänger unga forskares karriärutveckling.

Att USA dessutom är en global magnet för forskningsintresserade och begåvade unga människor bidrar starkt till konkurrensen och gör det än mer utmanande för de som har siktet inställt på att göra akademisk karriär. Samtidigt har det de senaste åren vuxit fram en allmän debatt kring huruvida landets immigrationslagar håller jämna steg med globaliseringen och nationens förändrade ekonomiska behov. Debatten gäller framförallt USA:s viseringspolitik, som gör det svårt för internationella studenter att stanna i landet och arbeta. Många menar – däribland President Obama – att de föråldrade immigrationslagarna hotar USA:s unika ställning för begåvade och hårt arbetande människor.<sup>115</sup>

Förutom svårigheten för yngre forskare att få en tenure track-tjänst, anses det i USA vara mer alarmerande att forskare blir allt äldre innan de får sitt första egna forskningsanslag. Fast anställning och egen finansiering är inte utan koppling. Forskningsfinansiären *National Institutes of Health, NIH*, som dominerar amerikanska biomedicinsk forskning, kom nyligen med en i USA mycket uppmärksammad och oroväckande rapport gällande medelåldern på de som tilldelas NIH:s mest vanliga anslag, R01. Att få ett R01-anslag räknas som en framgångsfaktor – ja, nästan en förutsättning – för en självständig biomedicinsk forskarbana i USA. År 1980 var den genomsnittliga forskare 38 år när hen fick sitt första R01-anslag, år 2013 hade den genomsnittliga åldern stigit till 45 år. Dessutom har antalet yngre forskare (yngre än 36 år) som tilldelas R01-anslag minskat från 18 procent (år 1983) till 3 procent (år 2010). Och tvärt emot hur det var för 15 år sedan delar NIH idag ut mer än dubbelt så många R01:s till forskare som är äldre än 65 än till forskare under 36 år. Dessvärre ser det lika illa ut när alla NIH:s forskningsanslag inkluderas: bidragsfinansiering till yngre forskare (under 36 år) har sjunkit från 5,6 procent (år 1980) till 1,3 procent (under 2012).<sup>116</sup>

## 6.5 Sammanfattning

I USA är det hårda ekonomiska tider på universiteten, men tack vare landets heterogena och forskningsintensiva universitetsekosystem finns det många olika anställningsmöjligheter för den som är villig att satsa nästan allt. Att få en tenure efter avslutad tenure track är en akademisk anställningstrygghet. Själva tenure track-systemet är dock i gungning då det anses vara dyrt och exkluderande; ålderdomligt och stelbent; samt minskar rörligheten på arbetsmarknaden.

För internationellt erkända toppforskare finns det dock nästan inga begränsningar om de erbjuds göra akademiska karriärer i USA. Däremot är det stenhård konkurrens om både anslag och tjänster för de forskare som inte tillhör den absoluta toppen.

<sup>115</sup> <http://www.whitehouse.gov/the-press-office/remarks-president-comprehensive-immigration-reform%20sam%20The%20Partnership%20For%20a%20New%20American%20Economy%20and%20The%20Partnership%20for%20New%20York%20City>. 2012. *Not coming to America: Why the US is Falling Behind in the Global Race for Talent*

<sup>116</sup> Proc Natl Acad Sci U S A. 2015 Jan 13; 112(2): 313–318, A generation at risk: Young investigators and the future of the biomedical workforce, Ronald J. Daniels

## Bilaga

### Jämförelse av några lärosätens system för meriteringsanställning

	Införandeår	Längd på anställning	Rekrytering och utvärdering	Kommittéer för utvärdering	Kriterier för utvärdering	Övrigt
<b>Köpenhamns universitet</b>	2013	6 år	Öppen internationell rekrytering Prov föreläsning Årligt utvecklings-samtal med uppföljning av resultat Halvtids- och slututvärdering (efter fem år) Mål att minst 80 % ska få fast anställning	Halvtids-utvärderingen genomförs av institutionschefen och två experter (oftast interna) Slututvärderingen genomförs av institutionschefen och två experter (bör vara externa)	Uppgift saknas	
<b>University of Amsterdam</b>	2009	5 år (kortare tid där möjlig beroende på forskarens kompetens och erfarenhet)	Fyller alltid en tom position 50 % av alla tjänster som utlyses fram till och med år 2020 ska ha tenure track Utvärdering efter två år och sedan ett år innan kontraktet löper ut	Tenure track kommission vald av dekanen	Publikationer Utbildning (av doktorander) Governance (finansiering, ledarskap, synlighet)	Stöd att hitta jobb åt respektive och barn-omsorg. Mentorskap från äldre kollegor
<b>TU Delft</b>	2011	3–5 år	Uppgift saknas	Tenure track-kommitté	Individens bidrag till: Forskning, undervisning, utveckling och till organisationen	Program för karriärs- och personlig utveckling, mentor-program
<b>ETH Zurich</b>	2000	6 år	Inga rekommendationsbrev	Meriterings-kommitté med 12 associerade professorer eller professorer samt ev. representant från industrin. Tre områdesexperter där åtminstone två måste vara från utlandet	Vetenskaplig excellens Undervisning Industri-samverkan	
<b>École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL)</b>	2000	8 år (ansökan om befördran ska lämnas in senast sex år efter tillträde)	Referensbrev från 4–5 ledande forskare i fältet Årliga utvärderingssamtal Halvtids- och slututvärdering med externa experter	Representanter på skol- och institutionsnivå. Minst sex externa experter där hälften ska väljas utan att tillfråga kandidaten	Kvalitet på forskning Kvalitet och omfattning på undervisning Potential och vision Övriga aktiviteter som t ex spin-offs	Möjlighet till mentor-program med senior forskare vid EPFL



**Tillväxtanalys, myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, är en gränsöverskridande organisation med 60 anställda. Huvudkontoret ligger i Östersund och vi har verksamhet i Stockholm, Brasilia, New Delhi, Peking, Tokyo och Washington D.C.**

**Tillväxtanalys ansvarar för tillväxtpolitiska utvärderingar, analyser och internationellt kontaktskapande och därigenom medverkar vi till:**

- stärkt svensk konkurrenskraft och skapande av förutsättningar för fler jobb i fler och växande företag
- utvecklingskraft i alla delar av landet med stärkt lokal och regional konkurrenskraft, hållbar tillväxt och hållbar regional utveckling

**Utgångspunkten är att forma en politik där tillväxt och hållbar utveckling går hand i hand. Huvuduppdraget preciseras i instruktionen och i regleringsbrevet. Där framgår bland annat att myndigheten ska:**

- arbeta med omvärldsbevakning och policyspaning och sprida kunskap om trender och tillväxtpolitik
- genomföra analyser och utvärderingar som bidrar till att riva tillväxthinder
- göra systemutvärderingar som underlättar prioritering och effektivisering av tillväxtpolitikens inriktning och utformning
- svara för produktion, utveckling och spridning av officiell statistik, fakta från databaser och tillgänglighetsanalyser
- tillhandahålla globala mötesplatser och främja internationellt kontaktskapande inom tillväxtpolitiken

#### **Svar Direkt:**

Här redovisar Tillväxtanalys de uppdrag myndigheten får i dialog med våra uppdragsgivare och som ska redovisas med kort varsel.

#### **Övriga serier:**

Rapportserien – Tillväxtanalys huvudsakliga kanal för publikationer.

Statistikserien – löpande statistikproduktion.

PM – metodresonemang, delrapporter och underlagsrapporter är exempel på publikationer i serien.



### **Frågor till universitet och högskolor som har doktorander med stipendier**

1 bilaga

Regeringen beslutade i slutet av juni 2015 att tillsätta en utredning om trygga villkor och attraktiva karriärvägar för unga forskare (U2015:05). Se bifogade kommittédirektiv. Utredningen har antagit namnet Forskarkarriärutredningen.

Utredningens huvuduppdrag är att se över hur doktoranders villkor kan förbättras, hur den meriteringsanställning som regleras i högskoleförordningen kan förändras i syfte att skapa en attraktiv forskarkarriär, hur användningen av på varandra följande visstidsanställningar i högskolan under långa perioder kan motverkas och hur mobiliteten för personalen vid universitet och högskolor kan öka.

I fråga om doktoranders villkor har utredningen bl.a. i uppdrag att beskriva och analysera de studiesociala villkoren för de kvinnor och män som är doktorander med utbildningsbidrag eller stipendier. Vidare ska utredningen utifrån analysen, och vid behov, lämna förslag till hur de studiesociala villkoren kan förbättras ytterligare för de kvinnor och män som är doktorander med utbildningsbidrag eller stipendier, utan att grundläggande principer inom socialförsäkringarna påverkas. Utredningen ska redovisa för- och nackdelar med de olika förslagen med särskilt beaktande av konsekvenserna för universitet och högskolor och för de kvinnor och män som är doktorander med stipendier från svenska eller utländska stipendiegivare.

När det gäller vissa frågor om stipendier för doktorander i forskarutbildning finns ingen samlad information att tillgå och dessa frågor är inte möjliga att få besvarade utan medverkan från universitet och högskolor. Det gäller bl.a. uppgifter om vilka stipendiegivarna är och storleken på stipendierna. För att kunna utföra uppdraget i direktivet behöver vi därför kompletterande uppgifter. Vi vill därför att ni besvarar

bifogade frågor (bilaga 1). Uppgifterna behövs för att utredningen ska kunna lämna förslag och göra konsekvensanalyser utifrån ett så bra och väl underbyggt underlag som möjligt.

Det skulle vara till stor hjälp för utredningen att få svar på frågorna senast **torsdagen den 10 december 2015**. Skicka svaren till utredningen via: [u.forskarkarriarutredningen@regeringskansliet.se](mailto:u.forskarkarriarutredningen@regeringskansliet.se).

Stort tack för er hjälp!

Med vänlig hälsning

Ann Fust

## Sändlista

Uppsala universitet  
Lunds universitet  
Göteborgs universitet  
Stockholms universitet  
Umeå universitet  
Linköpings universitet  
Karolinska institutet  
Kungl. Tekniska högskolan  
Luleå tekniska universitet  
Linnéuniversitetet  
Örebro universitet  
Sveriges lantbruksuniversitet  
Blekinge tekniska högskola  
Gymnastik- och idrottshögskolan  
Högskolan i Borås  
Malmö högskola  
Chalmers tekniska högskola  
Högskolan i Jönköping  
Handelshögskolan i Stockholm

## Bilaga 1

### Frågor om stipendier för doktorander

Frågorna i det följande gäller doktorander som har stipendier som sin huvudsakliga försörjningsform för forskarutbildning 2014.

1. Redovisa vilka stipendiegivarna (exkl. Sida-doktorander<sup>1</sup>) är, med antal stipendier och total stipendiesumma per år för varje givare, fördelat på
  - utländska stipendiegivare,
  - svenska externa stipendiegivare, samt
  - egna fonder etc.
2. Storleken på stipendierna per heltidsdoktorand i genomsnitt per år för kvinnor respektive för män.
3. Använder lärosätet egna fonder etc. för att tilläggsfinansiera doktorandens stipendium till en viss bestämd lägsta ersättningsnivå? Redovisa antal doktorander vid lärosätet som får sådan tilläggsfinansiering fördelat på kvinnor och män. Ange den totala summan för sådan tilläggsfinansiering för lärosätet per år.

---

Följande uppgifter om doktorander med stipendier finns redan tillgängliga

- antalet doktorander med stipendier som finansieringsform vid universitet och högskolor, fördelat på kvinnor och män samt heltidsekvivalenter<sup>2</sup>,
- antalet försäkrade doktorander med stipendier fördelat per lärosäte för 2015 (Kammarkollegiet), och
- antalet doktorander som är finansierade med bidrag från Sida, s.k. sandwich-doktorander fördelat per lärosäte.

Utredningen har även tagit del av den av SUHF nyligen publicerade rapporten om Stipendiefinansierad forskarutbildning – kartläggning och förslag till rekommendationer (Dnr 14/077).

---

<sup>1</sup> Doktorander som ingår i Sidas ”sandwich-program”.

<sup>2</sup> Universitetskanslersämbetets årsrapport (Rapport 2015:8) samt Universitetskanslersämbetets och Statistiska centralbyråns statistiska meddelande (UF 21 SM 1501).



## Sammanställning av berörda lärosätens svar om doktorander med stipendier

Nedan följer en kort sammanställning av de svar som vi fått in från universitet och högskolor som har doktorander med stipendier. Av sammanställningen framgår antalet rapporterade doktorander med stipendier, genomsnittsstorleken på stipendierna per år fördelat på kvinnor och män, summa för eventuell tilläggsfinansiering samt antalet stipendier fördelat på utländska respektive svenska stipendiegivare.

### *Blekinge tekniska högskola*

**Antal doktorander med stipendier:** 13

**Summa genomsnittligt stipendium per år (kr)**

Kvinnor 126 581

Män 125 130

### **Utländska stipendiegivare**

Antal stipendier: 13

Total stipendiesumma (kr): 1 485 594

### *Chalmers tekniska högskola (ej svarat)*

*Gymnastik- och idrottshögskolan*

**Antal doktorander med stipendier:** 2

**Summa genomsnittligt stipendium  
per år (kr)**

Män 187 260

**Utländska stipendiegivare**

Antal stipendier: 2

Total stipendiesumma (kr): 371 580

*Göteborgs universitet*

**Antal doktorander med stipendier:** 43

**Summa genomsnittligt stipendium  
per år (kr)**

Kvinnor 209 125

Män 151 560

**Utländska stipendiegivare**

Antal stipendier: 17

Total stipendiesumma (kr): 2 433 200

**Svenska stipendiegivare**

Antal stipendier: 26

Total stipendiesumma: 2 940 000

*Handelshögskolan i Stockholm*

**Antal doktorander med stipendier:** 115

**Summa genomsnittligt stipendium  
per år (kr)**

Kvinnor 216 864

Män 222 852

**Svenska stipendiegivare**

Antal stipendier: 115

Total stipendiesumma: 20 128 298

*Högskolan Borås*

**Antal doktorander med stipendier:** 11<sup>1</sup>

**Summa genomsnittligt stipendium  
per år (kr)**

Kvinnor 221 256

Män 150 266

**Utländska stipendiegivare**

Antal stipendier: 7

Total stipendiesumma (kr): 1 115 375

**Svenska stipendiegivare**

Antal stipendier: 4

Total stipendiesumma: 821 508<sup>2</sup>

*Högskolan i Jönköping*

**Antal doktorander med stipendier:** 3

**Summa genomsnittligt stipendium  
per år (kr)**

Uppgift saknas

**Utländska stipendiegivare**

Antal stipendier: 1

Total stipendiesumma (kr): 15 600 (per månad)

**Svenska stipendiegivare**

Antal stipendier: 2

Total stipendiesumma: Uppgift saknas

**Summa tilläggsfinansiering  
totalt (kr):**

6 200 (per månad)<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Högskolan i Borås har inkluderat en Sida-doktorand i underlaget.

<sup>2</sup> I denna summa ingår en Sida-doktorand.

<sup>3</sup> 20 procent institutionstjänstgöring.

*Karolinska institutet*

<b>Antal doktorander med stipendier:</b>	137 <sup>4</sup>
<b>Summa genomsnittligt stipendium per år (kr)<sup>5</sup></b>	
Kvinnor	141 408
Män	152 400
<b>Utländska stipendiegivare</b>	2/3 <sup>6</sup>
<b>Svenska stipendiegivare</b>	1/3 <sup>7</sup>
<b>Summa tilläggsfinansiering totalt (kr)<sup>8</sup>:</b>	4 468 000

*Kungl. Tekniska högskolan*

<b>Antal doktorander med stipendier:</b>	183
<b>Summa genomsnittligt stipendium per år (kr)</b>	
Kvinnor	159 000
Män	150 500
<b>Utländska stipendiegivare</b>	
Antal stipendier:	155
Total stipendiesumma (kr):	22 888 176
<b>Svenska stipendiegivare</b>	
Antal stipendier:	28
Total stipendiesumma:	5 217 000
<b>Summa tilläggsfinansiering totalt (kr)<sup>9</sup>:</b>	4 501 260

<sup>4</sup> Karolinska institutet har valt att titta på de doktorander som hade stipendier våren 2015 i stället för år 2014.

<sup>5</sup> Karolinska institutet har valt att titta på de som har kombinerat sitt externa stipendium med ett KI-inrättat tilläggsstipendium. Gruppen består av 40 doktorander. Karolinska institutet anser att det är ett tillräckligt bra stickprov för att få en uppfattning om storleken på de externa stipendierna generellt.

<sup>6</sup> Karolinska institutet har uppskattat antalet utländska stipendiegivare till 2/3.

<sup>7</sup> Karolinska institutet har uppskattat antalet svenska stipendiegivare till 1/3.

<sup>8</sup> 40 doktorander fick externa tilläggsstipendium. 4 doktorander kombinerade stipendiet med anställning.

*Linköpings universitet*

<b>Antal doktorander med stipendier:</b>	18
<b>Summa genomsnittligt stipendium per år (kr)</b>	
Kvinnor	148 000
Män	148 023
<b>Utländska stipendiegivare</b>	
Antal stipendier:	17
Total stipendiesumma (kr):	2 053 350
<b>Svenska stipendiegivare</b>	
Antal stipendier:	1
Total stipendiesumma:	200 000
<b>Summa tilläggsfinansiering totalt (kr)<sup>10</sup>:</b>	608 676

*Linnéuniversitetet*

<b>Antal doktorander med stipendier:</b>	5
<b>Summa genomsnittligt stipendium per år (kr)<sup>11</sup></b>	Uppgift saknas
<b>Utländska stipendiegivare</b>	
Antal stipendier:	3
Total stipendiesumma (kr):	Uppgift saknas
<b>Svenska stipendiegivare</b>	
Antal stipendier:	2
Total stipendiesumma:	Uppgift saknas

<sup>9</sup> Kungl. Tekniska högskolan tilläggsfinansierar upp till Svenska institutets nivå om 15 000 kr/mån.

<sup>10</sup> Linköpings universitet tilläggsfinansierar upp till Svenska institutets nivå om 15 000 kr/mån.

<sup>11</sup> Linnéuniversitetet redovisar inte fördelat på kvinnor och män.

*Luleå tekniska universitet*

Redovisar att de har 22 utländska industridoktorander.

*Lunds universitet*

**Antal doktorander med stipendier:** 115

**Summa genomsnittligt stipendium  
per år (kr)**

Kvinnor 176 335

Män 174 260

**Utländska stipendiegivare**

Antal stipendier: 83

Total stipendiesumma: 13 653 952

**Svenska stipendiegivare**

Antal stipendier: 32

Total stipendiesumma: 6 843 600

*Malmö högskola*

**Antal doktorander med stipendier:** 8

**Summa genomsnittligt stipendium  
per år (kr)**

Kvinnor 12 732 (per månad)<sup>12</sup>

Män 17 894 (per månad)<sup>13</sup>

**Utländska stipendiegivare**

Antal stipendier: 8

Total stipendiesumma (kr): 117 365 (per månad)<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Siffran är inte helt rättvisande eftersom stipendiaterna även får ersättning för bl.a. hälsoförsäkring m.m. från stipendiegivaren. Beloppen är angivna i Euro per månad. Utredningen har räknat om enligt valutakursen för Euro 2014. Ett genomsnitt inkl. hälsoförsäkringar m.m. är 18 690 kronor per månad.

<sup>13</sup> Siffran är inte helt rättvisande eftersom stipendiaterna även får ersättning motsvarande familjebidrag, hälsoförsäkring m.m. från sin stipendiegivare. Beloppen är angivna i Euro per månad. Utredningen har räknat om enligt valutakursen för Euro 2014. Ett genomsnitt inkl. familjebidrag, hälsoförsäkring m.m. är 35 808 kronor per månad.

*Stockholms universitet*

<b>Antal doktorander med stipendier:</b>	56
<b>Summa genomsnittligt stipendium per år (kr)<sup>15</sup></b>	
Kvinnor	185 708
Män	162 857
<b>Utländska stipendiegivare</b>	
Antal stipendier:	3
Total stipendiesumma (kr):	480 000
<b>Svenska stipendiegivare</b>	
Antal stipendier:	37
Total stipendiesumma:	6 377 160
<b>Egna fonder:</b>	16
Total summa, egna fonder (kr):	923 752

*Sveriges lantbruksuniversitet*

<b>Antal doktorander med stipendier:</b>	51
<b>Summa genomsnittligt stipendium per år (kr)</b>	
Kvinnor	155 131
Män	203 959
<b>Utländska stipendiegivare</b>	
Antal stipendier:	42
Total stipendiesumma (kr):	5 568 079

<sup>14</sup> Siffran är inte helt rättvisande eftersom stipendiaterna även får ersättning för bl.a. hälsoförsäkring m.m. från stipendiegivaren. Beloppen är angivna i Euro per månad. Utredningen har räknat om enligt valutakursen för Euro 2014. Total stipendiesumma inkl. hälsoförsäkringar m.m. är 252 138 kronor per månad.

<sup>15</sup> Stockholms universitet har redovisat de faktiskt utbetalade summorna för 2014. Summorna är inte omräknade till heltidsekvivalenter.

**Svenska stipendiegivare**

Antal stipendier:	9
Total stipendiesumma:	2 110 000

**Summa tilläggsfinansiering**

<b>totalt (kr)<sup>16</sup>:</b>	1 045 600
----------------------------------	-----------

*Umeå universitet*

<b>Antal doktorander med stipendier:</b>	9
--	---

**Summa genomsnittligt stipendium per år (kr)**

Kvinnor	215 508
Män	195 892

**Utländska stipendiegivare**

Antal stipendier:	4
Total stipendiesumma (kr):	439 149

**Svenska stipendiegivare**

Antal stipendier:	5
Total stipendiesumma:	911 800

**Summa tilläggsfinansiering**

<b>totalt (kr)<sup>17</sup>:</b>	743 239
----------------------------------	---------

*Uppsala universitet*

<b>Antal doktorander med stipendier:</b>	183 individer <sup>18</sup>
--	-----------------------------

**Summa genomsnittligt stipendium per år (kr)**

Kvinnor	176 000
Män	174 000

<sup>16</sup> Sveriges lantbruksuniversitet tilläggsfinansierar upp till en nivå om 13 000 kr/mån (under vistelsen i Sverige).

<sup>17</sup> Tilläggsfinansieringen avser doktorander som ingår i projekt genom Sida.

<sup>18</sup> Siffrorna är beräknade på 165 individer, då det enligt Uppsala universitet saknas uppgifter för 18 individer.



**Utländska stipendiegivare**

Antal stipendier: 98

Total stipendiesumma (kr): 15 815 000

**Svenska stipendiegivare**

Antal stipendier: 49

Total stipendiesumma (kr): 9 936 000

**Egna fonder:**

18

Total summa, egna fonder (kr): 2 902 000

**Summa tilläggsfinansiering****totalt (kr):** 4 725 000*Örebro universitet (inget svar)*





**Forskarkarriärutredningen**

U 2015:05

Enligt sändlista

**Välkomna att dela med er av goda exempel till Forskarkarriärutredningen!**

Regeringen beslutade i slutet av juni 2015 att tillsätta en utredning om trygga villkor och attraktiva karriärvägar för unga forskare (U2015:05). Se bifogade kommittédirektiv. Utredningen har antagit namnet Forskarkarriärutredningen.

Utredningens huvuduppdrag är att se över hur doktoranders villkor kan förbättras, hur den meriteringsanställning som regleras i högskoleförordningen kan förändras i syfte att skapa en attraktiv forskarkarriär, hur användningen av på varandra följande visstidsanställningar i högskolan under långa perioder kan motverkas och hur mobiliteten för personalen vid universitet och högskolor kan öka.

Vissa frågor i uppdraget är inte möjliga att få besvarade utan medverkan från universitet och högskolor. Det gäller bl.a. uppgifter om visstidsanställningar och mobilitet samt presentation av goda exempel när det gäller användningen av meriteringsanställningar enligt högskoleförordningen. Uppgifterna behövs för att utredningen ska kunna göra kartläggningar och analyser samt lämna förslag utifrån ett väl underbyggt underlag.

Utredningen kommer, i enlighet med uppdraget, i samarbete med Universitetskanslersämbetet och Statistiska centralbyrån att begära in uppgifter om personalens anställningshistorik och göra en urvalsundersökning om mobilitet. Vi kommer även att be lärosäten som har doktorander med stipendier att besvara några frågor.

Vi har redan nu i olika sammanhang fått ta del av flera goda exempel från universitet och högskolor när det gäller utredningens huvuduppdrag. Eftersom vi inte kommer hinna att träffa samtliga lärosäten ser vi gärna att de lärosäten som så önskar skickar in goda exempel på arbete och insatser som inneburit positiva resultat när det gäller att förbättra

doktoranders villkor, användningen av meriteringsanställningen enligt högskoleförordningen, hur man kan arbeta för att motverka användningen av visstidsanställningar under långa tidsperioder och exempel på mobilitetsfrämjande åtgärder. Det kan gälla såväl löpande verksamhet som projekt. Av redovisningen får gärna framgå konsekvenserna för kvinnor och män.

Välkomna att skicka in ett skriftligt underlag senast **torsdagen den 10 december 2015**. Vi ser gärna att de lärosäten som redan muntligt informerat om sina goda exempel skickar in underlag skriftligt. Skicka underlaget till utredningen via:

[u.forskarkarriarutredningen@regeringskansliet.se](mailto:u.forskarkarriarutredningen@regeringskansliet.se).

Stort tack för er hjälp!

Med vänlig hälsning

Ann Fust

## Sändlista

Uppsala universitet  
Lunds universitet  
Göteborgs universitet  
Stockholms universitet  
Umeå universitet  
Linköpings universitet  
Karolinska institutet  
Kungl. Tekniska högskolan  
Luleå tekniska universitet  
Karlstads universitet  
Linnéuniversitetet  
Örebro universitet  
Mittuniversitetet  
Sveriges lantbruksuniversitet  
Blekinge tekniska högskola  
Försvvarshögskolan  
Gymnastik- och idrottshögskolan  
Högskolan i Borås  
Högskolan Dalarna  
Högskolan i Gävle  
Högskolan i Halmstad  
Högskolan Kristianstad  
Högskolan i Skövde  
Högskolan Väst  
Konstfack  
Kungl. Konsthögskolan  
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm  
Malmö högskola  
Mälardalens högskola  
Stockholms konstnärliga högskola  
Södertörns högskola  
Chalmers tekniska högskola  
Högskolan i Jönköping  
Handelshögskolan i Stockholm



# Goda exempel – förteckning över vilka lärosäten som har svarat

Nedan följer en förteckning över de lärosäten som skickat in svar om goda exempel om doktoranders studiesociala villkor, tillämpningen av meriteringsanställningen, åtgärder för att minska användningen av på varandra följande visstidsanställningar och åtgärder för ökad mobilitet till Forskarkarriärutredningen.

1. Chalmers tekniska högskola
2. Försvarshögskolan
3. Gymnastik- och idrottshögskolan
4. Göteborgs universitet
5. Högskolan i Halmstad
6. Högskolan i Skövde
7. Karlstads universitet
8. Konstfack
9. Kungl. Musikhögskolan i Stockholm
10. Kungl. Tekniska högskolan
11. Linnéuniversitetet
12. Lunds universitet
13. Mittuniversitetet
14. Stockholms universitet
15. Umeå universitet
16. Uppsala universitet





# Statens offentliga utredningar 2016

## Kronologisk förteckning

---

1. Statens bredbandsinfrastruktur som resurs. N.
2. Effektiv vård. S.
3. Höghastighetsjärnvägens finansiering och kommersiella förutsättningar. N.
4. Politisk information i skolan – ett led i demokratiuppdraget. U.
5. Låt fler forma framtiden!  
Del A + B. Ku.
6. Framtid sökes –  
Slutredovisning från  
den nationella samordnaren  
för utsatta EU-medborgare. S.
7. Integritet och straffskydd. Ju.
8. Ytterligare åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism. Fjärde penningtvättsdirektivet – samordning – ny penningtvättslag – m.m.  
Del 1 + 2. Fi.
9. Plats för nyanlända i fler skolor. U.
10. EU på hemmaplan. Ku.
11. Olika vägar till föräldraskap. Ju.
12. Ökade möjligheter till modersmålsundervisning och studiehandledning på modersmål. U.
13. Palett för ett stärkt civilsamhälle. Ku.
14. En översyn av tobakslagen. Nya steg mot ett minskat tobaksbruk. S.
15. Arbetsklausuler och sociala hänsyn i offentlig upphandling – ILO:s konvention nr 94 samt en internationell jämförelse. Fi.
16. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2016. Risker, osäkerheter och framtidsutmaningar. M.
17. EU:s reviderade insolvensförordning m.m. Ju.
18. En ny strafftidslag. Ju.
19. Barnkonventionen blir svensk lag. S.
20. Föräldraledighet för statsråd? Fi.
21. Ett klimatpolitiskt ramverk för Sverige. M.
22. Möjlighet att begränsa eller förbjuda odling av genetiskt modifierade växter i Sverige. M.
23. Beskattning av incitamentsprogram. Fi.
24. En ändamålsenlig kommunal redovisning. Fi.
25. Likvärdigt, rättssäkert och effektivt – ett nytt nationellt system för kunskapsbedömning. Del 1 + 2. U.
26. På väg mot en ny politik för Sveriges landsbygder – landsbygdernas utveckling, möjligheter och utmaningar. N.
27. Som ett brev på posten. Postbefordran och pristak i ett digitaliserat samhälle. N.
28. Vägen till självkörande fordon – försöksverksamhet. N.
29. Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden. U.

# Statens offentliga utredningar 2016

## Systematisk förteckning

---

### Finansdepartementet

Ytterligare åtgärder mot penningtvätt och finansiering av terrorism. Fjärde penningtvättsdirektivet – samordning – ny penningtvättslag – m.m. Del 1 + 2. [8]

Arbetsklausuler och sociala hänsyn i offentlig upphandling – ILO:s konvention nr 94 samt en internationell jämförelse. [15]

Föräldraledighet för statsråd? [20]

Beskattningsprogram. [23]

En ändamålsenlig kommunal redovisning. [24]

### Justitiedepartementet

Integritet och straffskydd. [7]

Olika vägar till föräldraskap. [11]

EU:s reviderade insolvensförordning m.m. [17]

En ny strafftidslag. [18]

### Kulturdepartementet

Låt fler forma framtiden! Del A + B. [5]

EU på hemmaplan. [10]

Palett för ett stärkt civilsamhälle. [13]

Människorna, medierna & marknaden  
Medieutredningens forskningsantologi om en demokrati i förändring. [xx]

### Miljö- och energidepartementet

Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2016. Risker, osäkerheter och framtidsutmaningar. [16]

Ett klimatpolitiskt ramverk för Sverige. [21]

Möjlighet att begränsa eller förbjuda odling av genetiskt modifierade växter i Sverige. [22]

### Näringsdepartementet

Statens bredbandsinfrastruktur som resurs. [1]

Höghastighetsjärnvägens finansiering och kommersiella förutsättningar. [3]

På väg mot en ny politik för Sveriges landsbygder – landsbygdernas utveckling, möjligheter och utmaningar. [26]

Som ett brev på posten. Postbefordran och pristak i ett digitaliserat samhälle. [27]

Vägen till självkörande fordon – försöksverksamhet. [28]

### Socialdepartementet

Effektiv vård. [2]

Framtid sökes – Slutredovisning från den nationella samordnaren för utsatta EU-medborgare. [6]

En översyn av tobakslagen. Nya steg mot ett minskat tobaksbruk. [14]

Barnkonventionen blir svensk lag. [19]

### Utbildningsdepartementet

Politisk information i skolan – ett led i demokratiuppdraget. [4]

Plats för nyanlända i fler skolor. [9]

Ökade möjligheter till modersmålsundervisning och studiehandledning på modersmål. [12]

Likvärdigt, rättssäkert och effektivt – ett nytt nationellt system för kunskapsbedömning. Del 1 + 2. [25]

Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden. [29]