

Forskeres prekære arbejdsliv



Indledning

En karriere som forsker kan for mange være en spændende vej at gå. Ansættelsesstrukturen i universitetsverdenen med mange midlertidige ansættelser, særligt i den tidlige del af karrieren og usikkerhed om ekstern finansiering og fremtidige ansættelsesforhold, skaber dog en stor uforudsigelig for forskerne. Det tvinger mange forskere til at indrette deres tilværelse anderledes, end de ville have gjort, hvis de var fastansatte – eller skubber dem helt ud af forskningssektoren. I denne analyse sætter vi spot på forskernes ansættelsesforhold og hvilken betydning det har for deres privatliv og fremtidsplaner som forsker.

Analysen viser

- Fire ud af ti (40 %) af forskere har truffet andre livsbeslutninger, end de ville have foretrukket, hvis de havde andre ansættelsesvilkår. Særligt de unge oplever, at de har måttet træffe andre livsbeslutninger, end de ville have foretrukket. Over halvdelen (54%) af forskere under 40 år har foretaget andre livsvalg, end de ville have foretrukket. Det samme gælder kun hver femte (21%) af den ældste gruppe, dem over 60 år.
- Flere forskere i midlertidige end i faste stillinger, har truffet andre livsvalg, end de ville have foretrukket. Knap halvdelen (48%) af forskerne i midlertidige stillinger har truffet andre livsbeslutninger, end de ellers ville have gjort, mens det 'kun' gælder lige under to ud fem (37 %) af forskerne i faste stillinger.
- Blandt dem, der har måttet træffe andre livsbeslutninger, end de ville have foretrukket, er der langt flere, der søger ud af forskningssektoren. Næsten halvdelen (47%) søger i en eller anden grad ud af forskningssektoren, og 15 % er utilfredse med deres job. Blandt dem, der ikke har truffet andre livsbeslutninger, end de foretrækker, er det godt hver femte (22%), der søger ud af sektoren og 3%, der er utilfredse med deres job.
- Hver tredje (35%) forsker sidder i en midlertidig stilling. Men blandt forskere under 40 år, er det tre ud af fire (76%), der sidder i midlertidige stillinger. Det er desuden særligt kvinder, der er ansat i midlertidige stillinger. Næsten hver anden kvinde (46%) er i en midlertidig stilling, mens det kun gælder godt hver fjerde mand (27%).
- Næsten tre ud af fem (57%) forskere har oplevet fyringsrunder på deres arbejdsplads i det seneste år. Næsten to ud af fem (37%) forventer fyringsrunder i det næste år.
- Mere end fire ud af ti (43%) forskere er bekymrede for at blive fyret (15 %) eller ikke at komme i betragtning til videre ansættelse (28 %) i deres nuværende stilling. Næsten tre ud af fire (73 %) forskere i midlertidige stillinger frygter at blive fyret (4 %), eller at de ikke kommer i betragtning til videre ansættelse (69 %). En ud af fire (27%) fastansatte forskere frygter at blive fyret (21 %) eller ikke at komme i betragtning til videre ansættelse (6 %).
- Mere end hver tredje forsker (36%) søger i en eller grad ud af forskningssektoren. Især forskere i midlertidige stillinger overvejer eller søger aktivt væk fra sektoren. Blandt forskere i midlertidige stillinger søger 14% aktivt et nyt job udenfor sektoren, mens 14% regner med at skifte inden for et par år, selvom de ikke er aktivt jobsøgende lige nu. De tal er meget lavere for forskere i faste stillinger. Kun 2 % af forskere i faste stillinger søger aktivt et job udenfor sektoren, og kun 4 % regner med at skifte inden for et par år.

Djøl mener

- Der er behov for et opgør med den udbredte brug af midlertidige ansættelser på universiteterne, som har store konsekvenser for det psykiske arbejdsmiljø. Det skaber en enorm utryghed og pres for de ansatte, at de ser ind i et så uforudsigeligt og usikkert arbejdsliv, hvor de sjældent kan vide sig sikre på, om de bliver forlænget eller skal til at se sig om efter et nyt job. Vi opfordrer universiteterne til at anvende de overenskomstmæssige værktøjer der findes, herunder forfremmelsesprogrammer.
- Konkurrence er en grundpræmis på universiteterne, men karrierevejene skal være gennemskuelige. Midlertidige fuldtidsansættelser skal begrænses til der hvor ansættelsen er konkret begrundet i projektets karakter.
- Hvis forskerne i højere grad fik den tryghed, som en fastansættelse giver, vil det både gavne den enkelte forsker, arbejdsmiljøet og dansk forskning, da forskerne i højere grad ville kunne koncentrere sig om deres kerneopgave. Vores undersøgelse viser, at næsten 3 ud af 4 forskere under 40 år har en midlertidig ansættelse, og at en stor andel af dem, som sidder i en midlertidig ansættelse, overvejer at forlade forskningssektoren. Vi risikerer at tabe unge forskere og talent, når fremtidsudsigterne er så usikre.
- Ligestilling i forskningen er fortsat en udfordring, bl.a. er der væsentligt færre kvinder end mænd i lektor og professorstillinger. Universiteterne har ikke råd til at miste halvdelen af talenterne. Det er oftest kvinder og yngre mænd med børn, som fravælger universitetet på grund af dårlige arbejds- og ansættelsesvilkår. Bedre vilkår kan øge ligestillingen, men der bør også ses på mulige bias ved bedømmelse af ansøgere til forskerstillinger og ved tildeling af bevillinger.

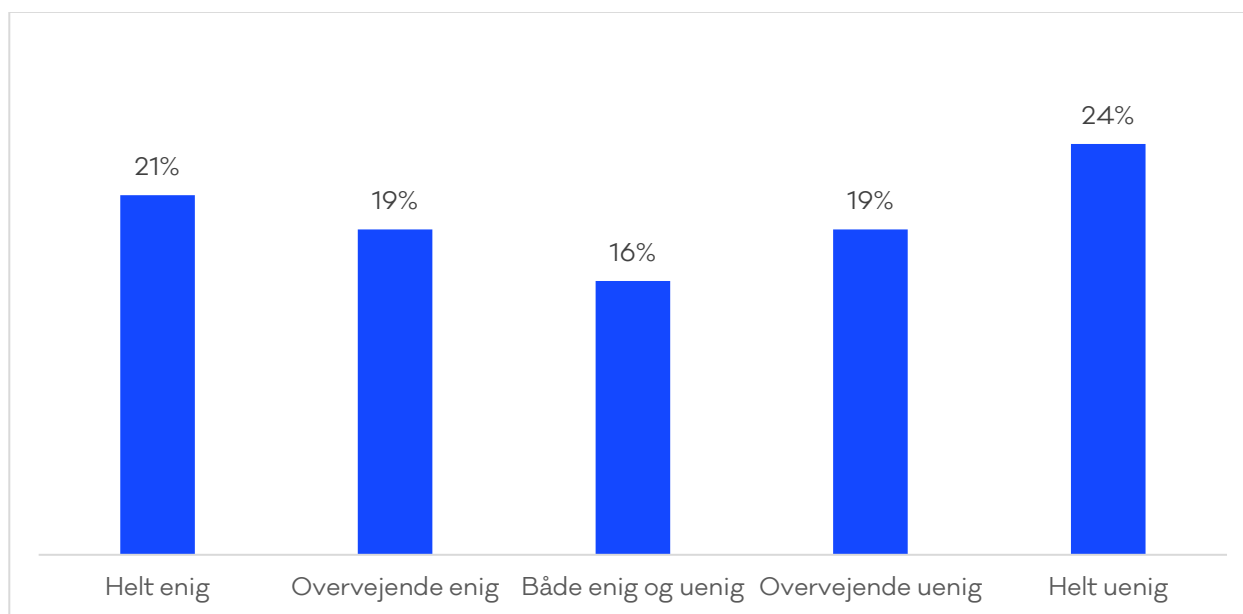
Indhold

Livsvalg påvirkes af et prekært arbejdsliv	6
En usikker stillingsstruktur og hyppige fyringsrunder	10
Godt hver tredje forsker overvejer i en eller anden grad at forlade forskningssektoren	15
Metode	17

Livsvalg påvirkes af et prekært arbejdsliv

Fire ud af ti (40 %) forskere er helt (21 %) eller overvejende enige (19 %) i, at de har truffet andre livsbeslutninger på grund af deres ansættelsesvilkår, end de ville have foretrukket, hvis de havde haft andre ansættelsesvilkår.

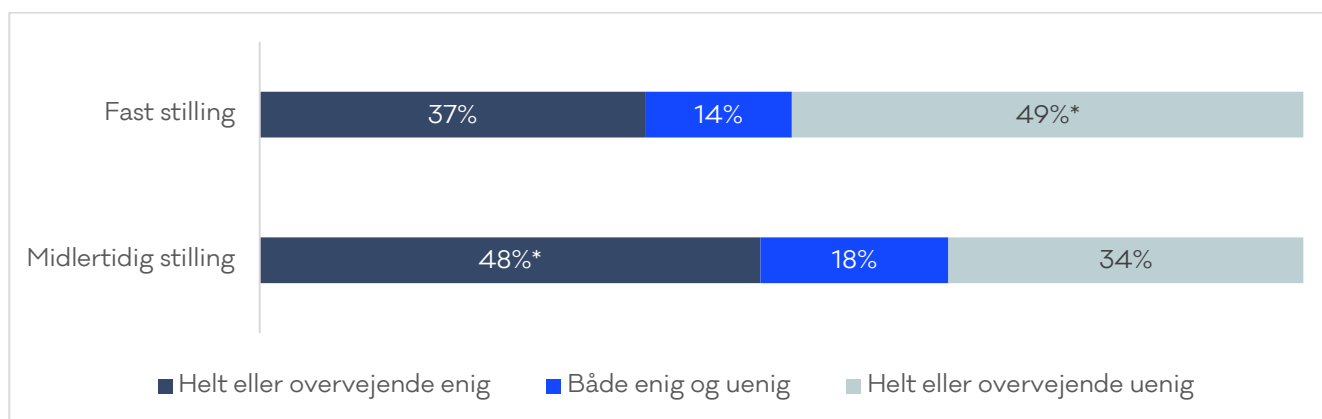
FIGUR 1. JEG HAR PÅ GRUND AF MINE ANSÆTTELSESVILKÅR TRUFFET ANDRE LIVSBESLUTNINGER, END JEG VILLE HAVE FORETRUKKET, HVIS JEG HAVDE ANDRE ANSÆTTELSESVILKÅR (FX HUSKØB)



Det er særligt forskere i midlertidige stillinger, der har truffet andre livsbeslutninger, end de ellers ville have gjort. Knap halvdelen (48%) af forskerne i midlertidige stillinger har truffet andre livsbeslutninger, end de ellers ville have gjort, mens det 'kun' gælder lige under to ud fem (37 %) af forskerne i faste stillinger.

Givet forskningssektorens stillingsstruktur vil de forskere, der i dag sidder i faste stillinger, på et tidligere tidspunkt have haft midlertidig ansættelse.

FIGUR 2. JEG HAR PÅ GRUND AF MINE ANSÆTTELSESVILKÅR TRUFFET ANDRE LIVSBESLUTNINGER, END JEG VILLE HAVE FORETRUKKET, HVIS JEG HAVDE ANDRE ANSÆTTELSESVILKÅR (FX HUSKØB), FORDELT PÅ OM MAN SIDDER I EN FAST ELLER MIDLERTIDIG STILLING.

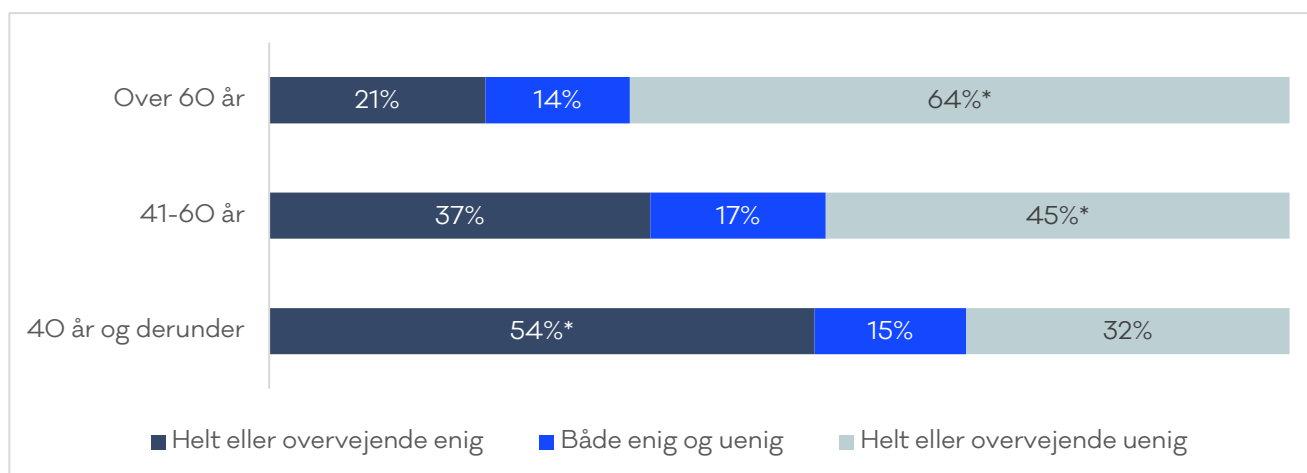


*Forskellen er signifikant

Der er en sammenhæng mellem alder, og hvorvidt man er ansat i en midlertidig stilling. Det er dog også i sig selv interessant at vise sammenhængen mellem alder og livsvalg, da livsvalgene særligt bliver påvirket i den del af livet, hvor man typisk etablerer sig med familie og bolig.

Grafen viser, at over halvdelen (54%) af den yngste gruppe – personer under 40-år – har foretaget andre livsvalg, end de ville have foretrukket. Det samme gælder kun hver femte (21%) af den ældste gruppe, dem over 60 år.

FIGUR 3. JEG HAR PÅ GRUND AF MINE ANSÆTTELSESVILKÅR TRUFFET ANDRE LIVSBESLUTNINGER, END JEG VILLE HAVE FORETRUKKET, HVIS JEG HAVDE ANDRE ANSÆTTELSESVILKÅR (FX HUSKØB), FORDELT PÅ ALDERSGRUPPER



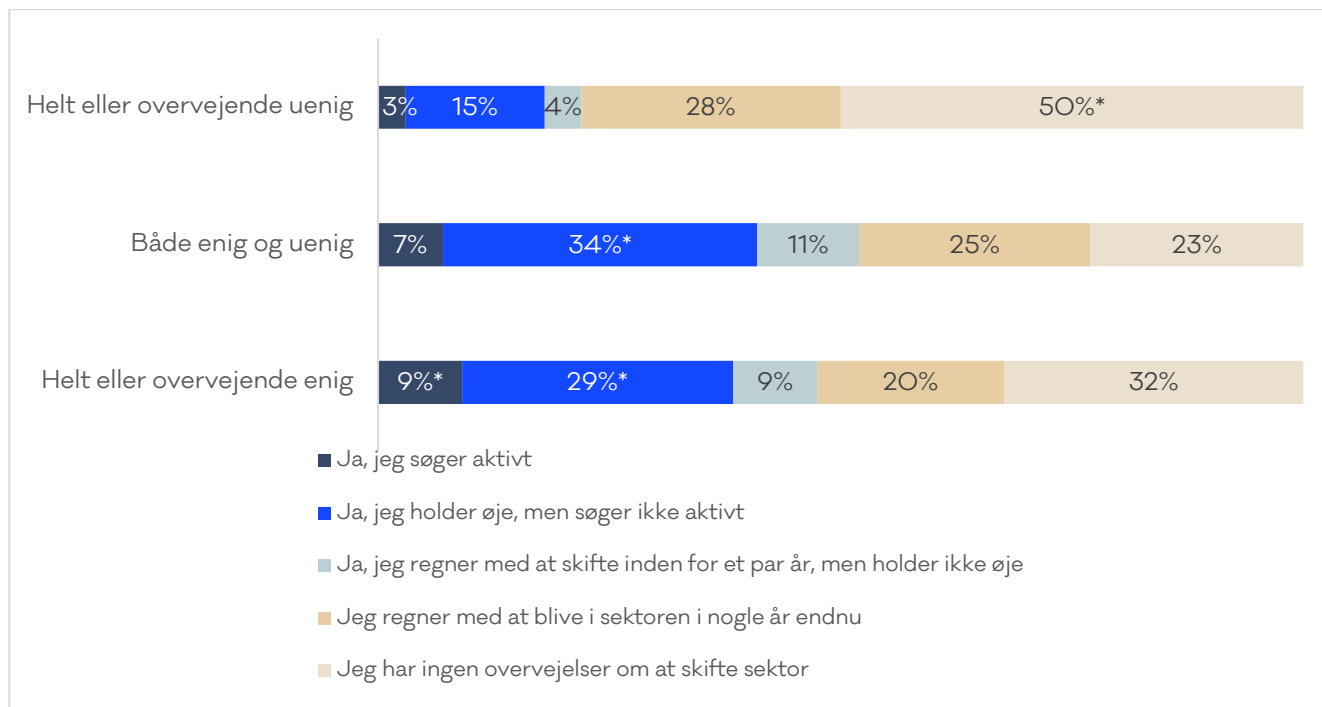
*Forskellen er signifikant

Figur 4 viser, at flere personer, der har måttet træffe andre livsbeslutninger på grund af deres ansættelsesvilkår, søger væk fra forskningssektoren sammenlignet med personer, som ikke har truffet andre livsvalg, end de ville have foretrukket.

Blandt dem, der er helt eller overvejende enige i, at de har truffet andre livsvalg, end de havde foretrukket, er det næsten hver tiende (9%), der aktivt søger ud af branchen, mens tre ud af ti (29%) holder øje uden at søge aktivt. Herudover regner hver tiende (9%) med at søge væk fra branchen inden for et par år, uden dog at holde øje nu.

Blandt dem, der er helt eller overvejende uenige i, at de har været nødsaget til at træffe andre livsvalg end ønsket, er det kun 3 %, som aktivt søger væk fra forskningssektoren, mens 15 % holder øje men søger ikke aktivt jobs udenfor sektoren. Herudover er der 9 %, som regner med at skifte indenfor et par år, men som ikke holder øje nu. Halvdelen (50 %) af denne gruppe har ingen overvejelser om at søge væk fra forskningssektoren, men det samme gælder kun for en ud tre (32 %) af dem, som har truffet andre livsvalg, end de ville have foretrukket.

FIGUR 4. ANDELEN, DER SØGER VÆK FRA FORSKNINGSSEKTOREN, FORDELT PÅ OM DE HAR TRUFFET ANDRE LIVSVALG END DE VILLE HAVE FORETRUKKET, HVIS DE HAVDE ANDRE ANSÆTTELSESVILKÅR.



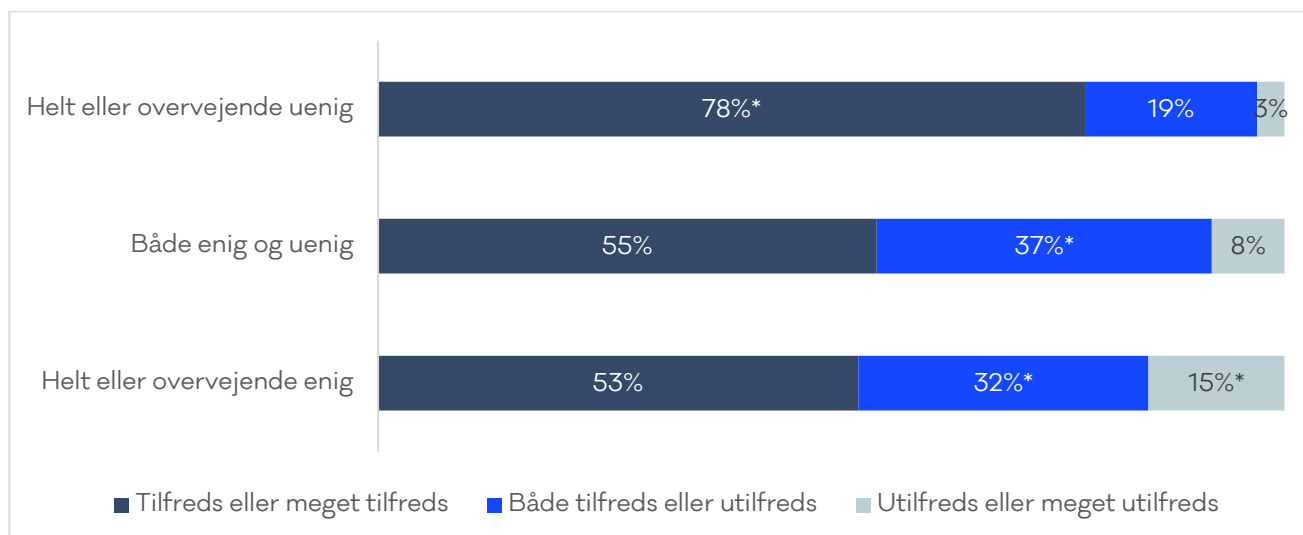
*Forskellen er signifikant

Det er ikke kun, om man søger væk fra forskningssektoren, som livsbeslutninger hænger sammen med. Blandt dem, der har truffet andre livsbeslutninger, end de ville foretrække, er der en langt lavere jobtilfredshed, end blandt dem, der er uenige i udsagnet.

Blandt dem, der ikke har truffet andre livsbeslutninger, end de ville foretrække, er næsten otte ud af ti (78%) tilfredse eller meget tilfredse med deres job. Der er betydeligt færre (hvh. 53% og 55%), som er tilfredse eller meget tilfredse med deres job blandt dem, der har svaret "både enig og uenig" eller "helt eller overvejende enig" til udsagnet om, at de har måttet træffe andre livsbeslutninger end foretrukket.

Blandt dem, der er enige i, at de har måttet træffe andre beslutninger end ønsket, er hele 15% utilfredse med deres job. Det samme gør sig kun gældende for 3 % af dem, som svarer, at de ikke har truffet andre livsbeslutninger, end de ville foretrække.

FIGUR 5. HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT MED DIT JOB? OPDELT PÅ OM MAN HAR TRUFFET ANDRE LIVSBESLUTNINGER END MAN VILLE FORETRÆKKE



En usikker stillingsstruktur og hyppige fyringsrunder

Hver tredje forsker (35 %) er ansat i en midlertidig stilling. Det er særligt kvinder, der er i midlertidige stillinger. Næsten hver anden kvinde (46%) er i en midlertidig stilling, mens det kun er godt hver fjerde mand (27%), der er ansat i en midlertidig stilling.

FIGUR 6. ER DIN STILLING MIDLERTIDIG? FORDELT PÅ KØN

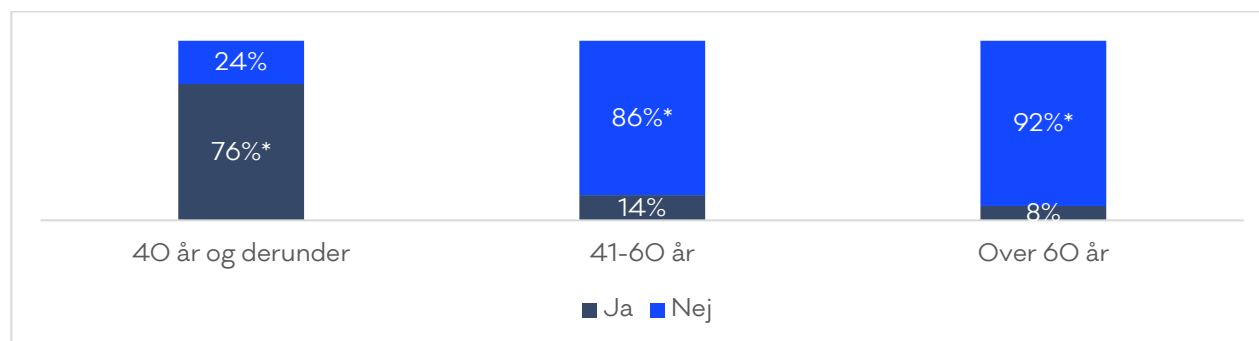


*Forskellen er signifikant

Det er – grundet stillingsstrukturen i forskningssektoren – helt overvejende de unge, der sidder i midlertidige stillinger.

Tre ud af fire (76 %) forskere under 40 sidder i en midlertidig stilling, mens det knap hver tiende (8%) af de ansatte over 60 år. I aldersgruppen fra 41 til 60 år er 14% midlertidigt ansat.

FIGUR 7. ER DIN STILLING MIDLERTIDIG? FORDELT PÅ ALDER

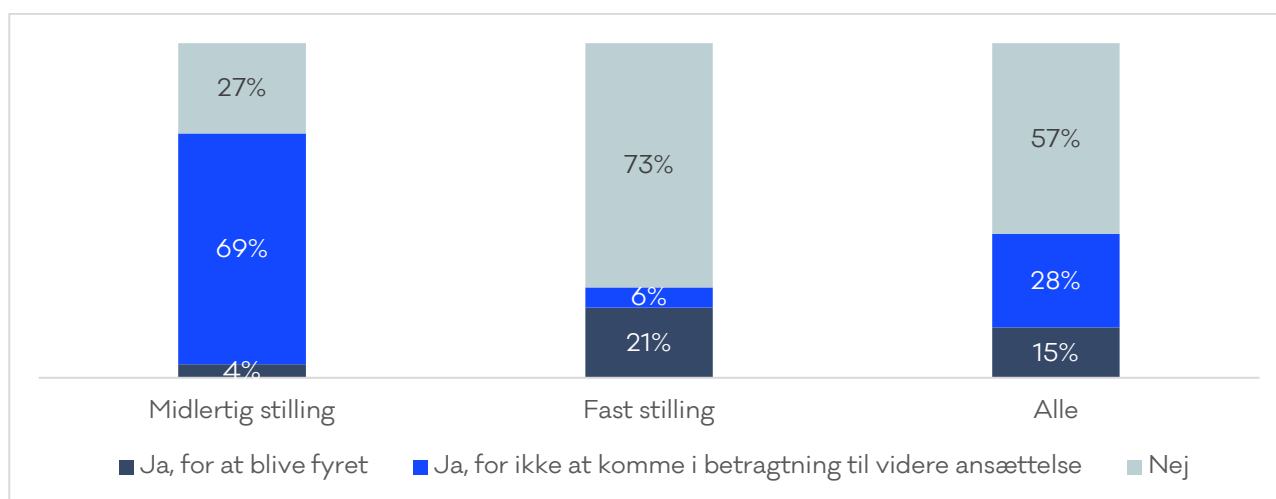


*Forskellen er signifikant

En midlertidig ansættelse medfører en del usikkerhed. Næsten tre ud af fire (73 %) af de forskere, der sidder i en midlertidig stilling, frygter at blive fyret (4 %), eller at de ikke kommer i betragtning til videre ansættelse (69 %). Blandt forskere i en fast stilling, frygter en ud af fire (27 %), at de bliver fyret (21 %), eller at de ikke kommer i betragtning til videre ansættelse (6 %).

Samlet set er lidt mere end fire ud af ti (43%) forskere bekymrede for enten at blive fyret (15 %) eller ikke at komme i betragtning til videre ansættelse (28 %) i deres nuværende stilling.

FIGUR 8. ER DU I DIN NUVÆRENDE STILLING BEKYMRET FOR AT BLIVE FYRET ELLER IKKE BLIVE TAGET I BETRAGTNING TIL VIDERE ANSÆTTELSE? OPDELT PÅ MIDLERTIDIG/FAST STILLING

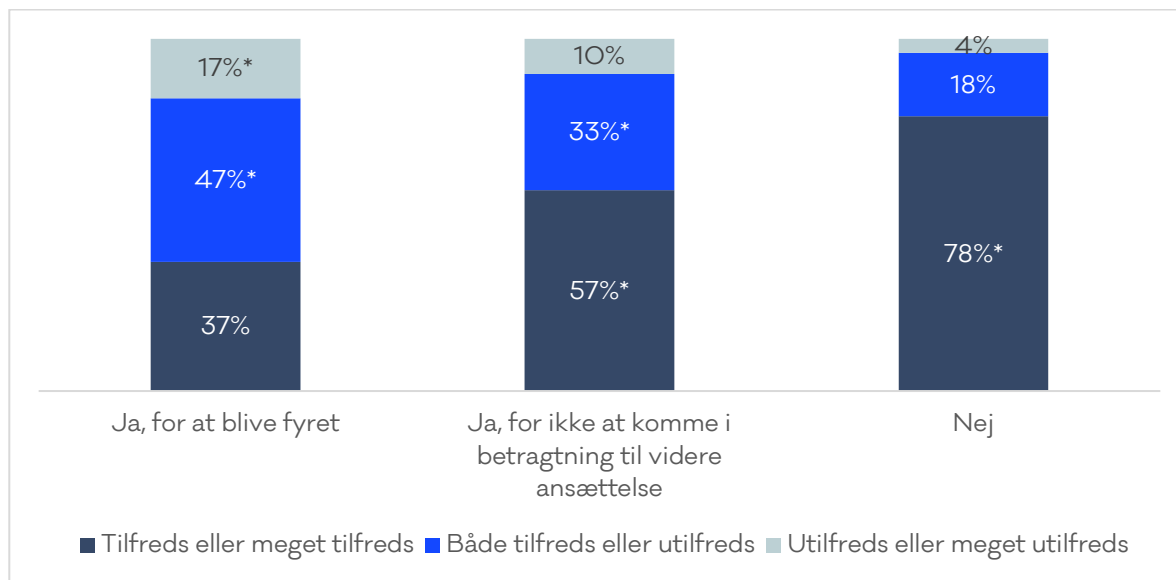


*Forskellen er signifikant

Personer, som er bekymrede for at blive fyret eller for ikke at komme i betragtning til videre ansættelse, har generelt lavere jobtilfredshed. Blandt dem, der er bekymrede for at blive fyret, er knap fire ud af ti (37%) tilfredse eller meget tilfredse med deres job. Blandt dem, som er bekymrede for ikke at komme i betragtning til videre ansættelse, er næsten tre ud af fem (57 %) tilfredse eller meget tilfredse med deres job. Langt flere (78 %) er tilfredse med deres job, blandt dem som ikke er bekymrede.

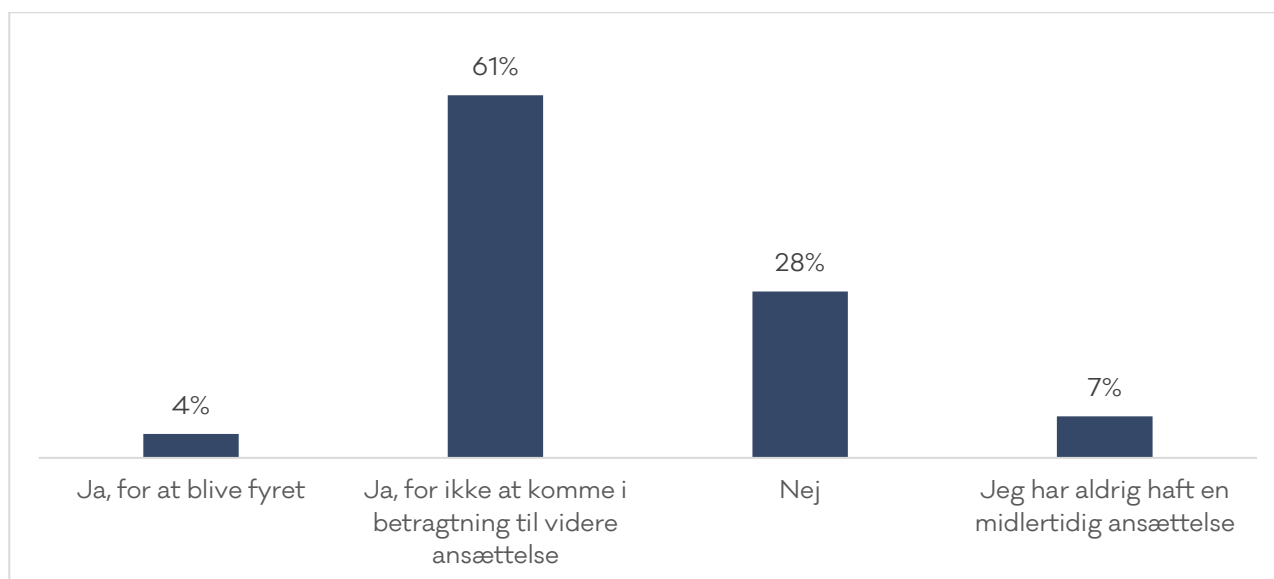
Blandt dem, der er bekymret for at blive fyret, er næsten en ud af fem (17 %) utilfredse eller meget utilfredse med deres job. Blandt dem, der bekymrede for ikke at komme i betragtning til videre ansættelse, er det 10 %, som er utilfredse eller meget utilfredse med deres job. Endeligt er det kun 4 %, som er utilfredse eller meget utilfredse med deres job blandt dem, der ikke er bekymrede.

FIGUR 9. HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT MED DIT JOB? OPDELT PÅ BEKYMRING FOR AT BLIVE FYRET



Der er også spurgt til, om man har oplevet at være bekymret for ikke at komme i betragtning til videre ansættelse eller blive fyret under en tidligere midlertidig ansættelse. Det er kun godt hver tredje forsker (35%), der ikke har oplevet det, enten fordi de ikke har været bekymrede eller fordi de ikke har haft en midlertidig ansættelse.

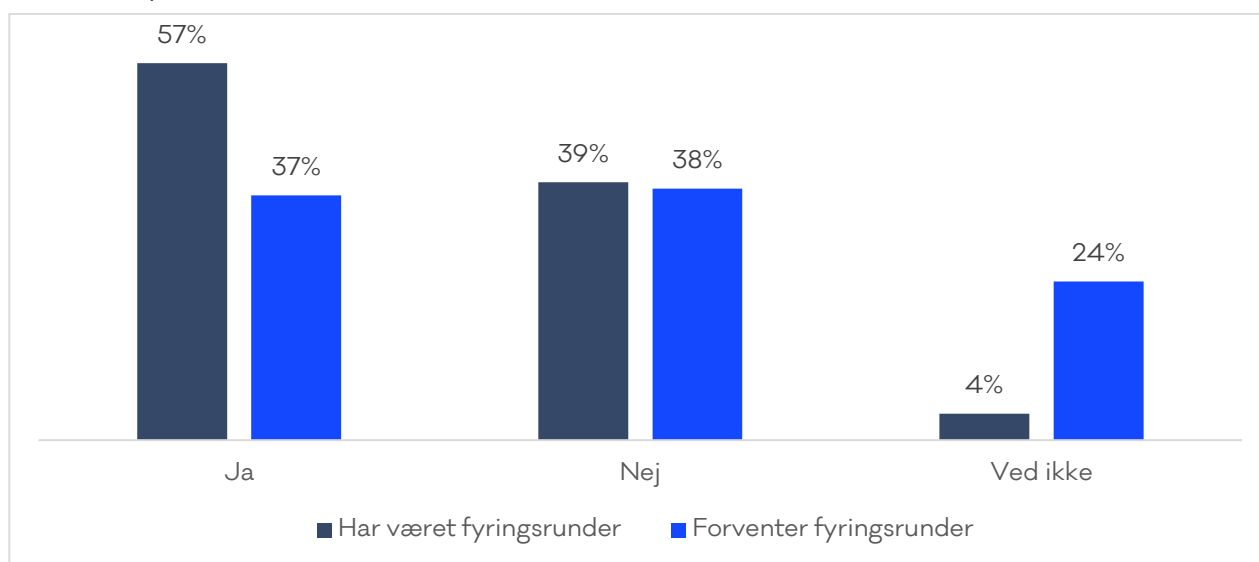
FIGUR 10. HAR DU UNDER EN TIDLIGERE MIDLERTIDIG ANSÆTTELSE FRYGTET AT BLIVE FYRET ELLER IKKE BLIVE TAGET I BETRAGTNING TIL VIDERE ANSÆTTELSE?



Udover den høje andel med midlertidige ansættelser, har mange oplevet, at der har været fyringsrunder inden for det seneste år, og mange forventer fyringsrunder i løbet af det næste år.

Hele 57% har svaret ja til spørgsmålet: 'Har der været fyringsrunder, begrundet i generelle besparelser, inden for det seneste år?', og 37% har svaret ja til spørgsmålet: 'Forventer du, at der bliver fyringsrunder pga. generelle besparelser på din arbejdsplads i løbet af det næste år?'

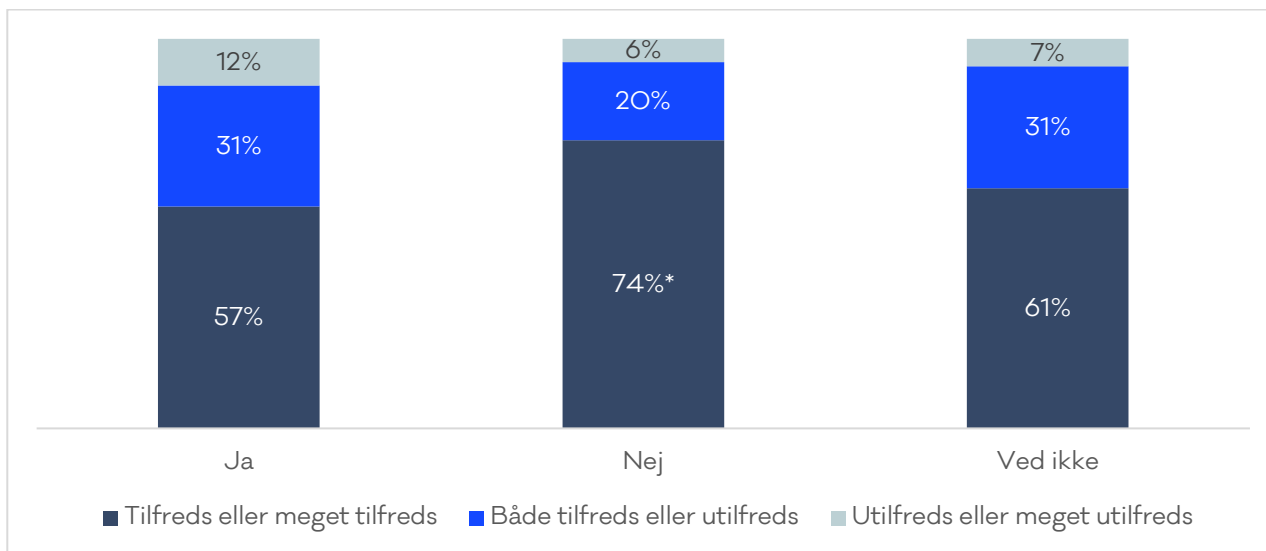
FIGUR 11. ANDELEN DER HAR OPLEVET FYRINGSRUNDER INDEN FOR DET SENESTE ÅR OG ANDELEN, DER FORVENTER FYRINGSRUNDER INDEN FOR DET NÆSTE ÅR.



Der er ikke forskelle på køn, alder mm., da fyringsrunder jo rammer bredere, men andelen, der er tilfredse med deres job, er betydeligt højere blandt dem, der ikke forventer fyringsrunder i løbet af det næste år i forhold til dem, der forventer fyringsrunder.

Blandt dem, der ikke forventer fyringer i løbet af det næste år, er det tre ud af fire (74 %), der er tilfredse eller meget tilfredse med deres job, mens det er næsten tre ud af fem (57 %) blandt dem, der forventer fyringsrunder.

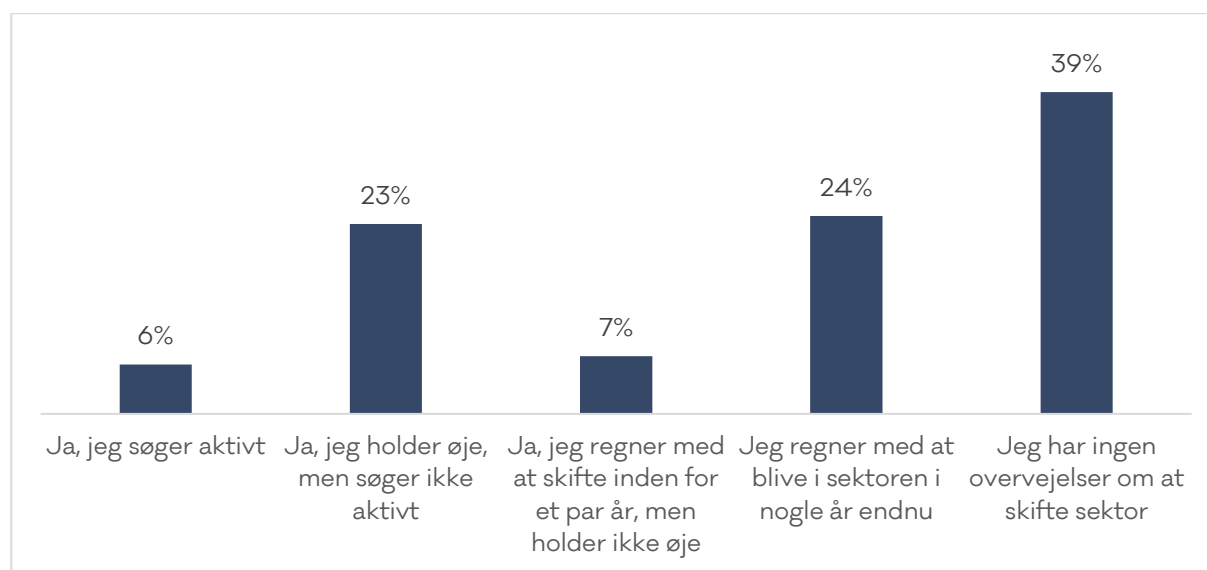
FIGUR 12. HVOR TILFREDS ER DU ALT I ALT MED DIT JOB? FORDELT PÅ HVORVIDT MAN FORVENTER FYRINGSRUNDER INDEN FOR DET NÆSTE ÅR



Godt hver tredje forsker overvejer i en eller anden grad at forlade forskningssektoren

Mere end to ud af tre (36 %) af forskerne overvejer i en eller anden grad at forlade forskningssektoren. Relativt få (6%) er aktivt søgende, mens næsten hver fjerde (23 %) holder øje, men søger ikke aktivt. Herudover regner 7% med at skifte inden for et par år, men holder endnu ikke øje. Næsten fire ud af ti (39%) har ingen overvejelser om at forlade sektoren.

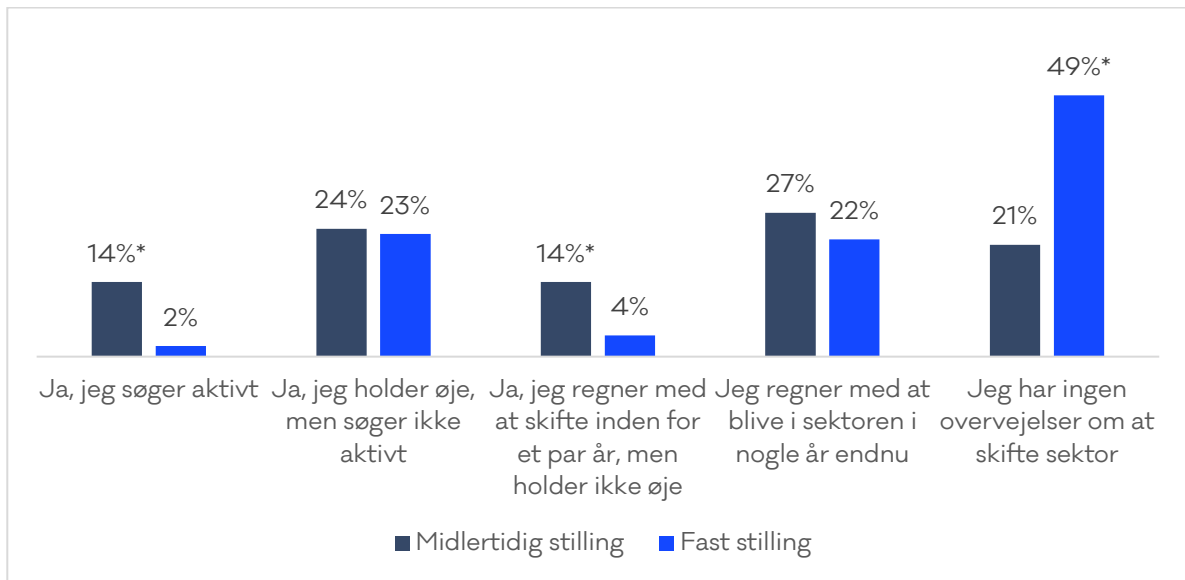
FIGUR 13. OVERVEJER DU AT SKIFTE SEKTOR, FOR AT KOMME UD AF FORSKNINGSSEKTOREN?



Der er betydelige forskelle på, om man overvejer at forlade sektoren, alt efter om man er i en fast eller midlertidig stilling. Blandt forskere i midlertidige stillinger er det 14%, der aktivt søger nye job, mens en ud af fire (24 %) holder øje men ikke søger aktivt. Desuden regner 14% med at skifte inden for et par år, selvom de ikke er aktivt jobsøgende lige nu. De tal er meget lavere blandt forskere i faste stillinger.

Kun 2 % af forskere i faste stillinger søger aktivt nyt job, mens omtrent en ud af fire (23 %) holder øje men ikke søger aktivt. Herudover regner 4 % med at skifte job indenfor et par år. Halvdelen (49%) af de fastansatte overvejer slet ikke at skifte sektor. Det er kun hver (21 %) femte forsker i en midlertidig stilling, der slet ikke har overvejelser om at skifte sektor.

FIGUR 14. ANDELEN, DER OVERVEJER AT SKIFTE SEKTOR, FORDELT PÅ OM MAN HAR EN FAST ELLER MIDLERTIDIG STILLING



Der er også forskelle på mænds og kvinders svar. Signifikant flere kvinder (28%) end mænd (19%) holder øje uden at søge aktivt, mens flere mænd (47%) end kvinder (31%) slet ikke har overvejelser om at forlade sektoren.

Metode

Data er indsamlet i perioden 29. november 2023 til 2. januar 2024. Målgruppen er forskere ved universiteter og sektorforskningsinstitutter (fx DIIS, IMR, VIVE). Der er kommet svar fra 439 forskere, hvilket giver en svarprocent på 28, hvoraf 25 procent har besvaret hele skemaet, og 3% har besvaret dele af spørgeskemaet, men ikke afsluttet undersøgelsen. Der er ikke korrigeret for mails, der ikke kunne leveres, hvorfor den reelle svarprocent vil være lidt højere.

Djøf

Djøf

Gothersgade 133
1123 København K
33 95 97 00

djoef@djoef.dk
djoef.dk