

Universiteternes nedtur

Indledning

1. Siden midten af 1970'erne er universiteterne (ligesom størstedelen af den øvrige offentlige sektor) lønmæssigt blevet agtersejlet af den private sektor. At den store lønmæssige nedtur for de ansatte på universiteterne har givet disse nogle privatøkonomiske problemer er naturligvis uden større interesse set fra en samfundsmæssig synsvinkel. Det der gør løn tilbagegangen til et samfundsmæssigt problem af stor rækkevidde, er dens langsigtede effekter på forskerrekrutteringen til universiteterne og dermed i sidste instans på kvaliteten på universiteternes forskning og undervisning. Til billedet hører, at de konstaterede rekrutteringsproblemer har varieret stærkt fra fagområde til fagområde. Det afspejler uden tvivl, at behovet i den private sektor for akademisk arbejdskraft har været større på visse områder end på andre. Det har medført, at markedslønningerne er steget kraftigere på områder med knaphed end på andre områder.

På grund af det stive lønsystem har denne ændring i lønstrukturen i den private sektor ikke kunnet slå igennem på universiteterne (og i den offentlige sektor iøvrigt), og det har givet problemer. Be-

tydningen af universiteternes rekrutteringsproblemer understreges af, at regeringen i sin handlingsplan for forskning og udvikling fra maj 1986 har opstillet målet, at forskningsindsatsen, målt i procent af bruttonationalproduktet, skal fordobles inden år 2000 sammenlignet med 1982. Baggrunden for regeringens ønske om en fordoblet forskningsindsats er formentlig bl.a. »vismændenes« påvisning (i DANSK ØKONOMI maj 1984) af at forskningsintensiteten bag den danske eksport i gennemsnit er klart lavere end bag importen samt at den danske indsats af forskning og udvikling i produktionen er lav sammenlignet med andre industrilande.

Nu da overenskomstforhandlingerne er overstået for denne gang vil nogle måske mene, at en diskussion af universiteternes lønmæssige nedtur og dens konsekvenser for forskning og undervisning kommer en postgang for sent. Universiteternes problemer er imidlertid blevet så store, at det selv med maximal interesse vil tage en årække at løse dem. Der er derfor al mulig grund til at forklare universiteternes situation. Sigtet med denne artikel er at belyse udviklingen af lønstrukturen på universiteterne i forhold til det omgivende samfund og at diskutere, hvad denne udvikling betyder for universiteternes effektivitet. Universiteternes effektivitet afhænger givetvis også af andre faktorer end lønstrukturen, men det falder udenfor rammerne af denne artikel at diskutere mulighederne for øget effektivitet ved organi-

*Økonomisk Institut
Odense Universitet
april 1987*

storiske tiltag. Her kan i stedet henvises til den udmærkede gennemgang i betænkningen DANSK FORSKNING 1987-2000, udsendt af Planlægningsrådet for Forskningen (PRF) i februar i år.

Det skal med det samme understreges, at det altid vil være vanskeligt at vise med statistik, hvorledes indkomstudviklingen har været for forskellige grupper, fordi resultatet afhænger af mange forhold (hvordan indkomsten måles, valget af startår, antagelser om familiestørrelse, boligforhold, fradrag ved beskattningen osv.). I nærværende artikel er ambitionen begrænset til at fange nogle hovedtræk. Det er helt klart at løntilbagegangen på universiteterne (og den offentlige sektor iøvrigt) har været så bastant, at helhedsindtrykket ikke påvirkes nævneværdigt af, om udviklingen måles på den ene eller den anden måde.

Lønstrukturens udvikling 1975-86

2. I tabel 1 og diagrammerne vises indkomstudviklingen for ansatte på universiteterne og en række udvalgte lønmodtagergrupper. Inden selve indkomstudviklingen kommenteres er det nødvendigt at sige lidt om datagrundlaget.

Årsindkomsterne for de godt 270.000 arbejdere i industri og håndværk m.v. baseres på oplysninger om timefortjenesterne (excl. overtidstillæg) og det gennemsnitlige timetal per arbejder. Der er således tale om gennemsnitstal, der ikke siger noget om hvordan lønningerne fordeler sig omkring gennemsnittet. Data om arbejdernes lønninger for 1986 foreligger endnu ikke, men det er antaget at stigningen 1985-86 vil svare til opgangen for første halvår af 1986. Årsindkomsterne for de knapt 300.000 funktionærer i den private sektor, som statistikken omfatter, fremkommer ved at opregne lønoplysninger for en måned (september) til årsniveau.

Funktionærlønnen ved f.eks. øvrige kvar- til er bestemt således, at 75 procent af funktionærerne har lavere løn og 25 procent højere løn. De her anvendte lønoplysninger om funktionærer siger således ikke noget om lønniveauet og lønudviklingen for de lavest og de højest lønnede. Tallene for samtlige statsansatte bygger på et udsnit på ca. 20 procent af de ansatte. Også her er der tale om gennemsnitstal, der ikke fanger variationerne omkring gennemsnittet. Om tallene for de ansatte på universiteterne gælder det endeligt, at de svarer til den faktisk udbetalte løn (incl. tilbageholdt skat) ved Odense Universitet. Som det fremgår, er det årslønnen for helårsbeskæftigede, der er beregnet, og effekten af arbejdsløshed på forskellige grupper er derfor ikke med.

Beregningsen af indkomstskatten baseres naturligvis på det faktisk gældende skattesystem i hvert af de 11 år. Visse forenk- lende forudsætninger er gjort. Det er såle- des antaget, at alle de betragtede skatte- ydere har benyttet det faste lønmodtager- fradrag og at de iøvrigt *ikke* har haft an- dre fradrag. Der er med andre ord ikke ta- get hensyn til om folk bor til leje eller i ejerbolig. Den disponible indkomst i den- ne artikel skal derfor opfattes som den di- sponible indkomst *før* boligudgift (lige- som i Økonomiministeriets Lovmodel). Sigtet med de præsenterede beregninger af real disponibel indkomst er altså at be- lyse hvor stor værdien af årsindkomsterne efter skat og inflation, men før »valget« af boligform har været for de udvalgte lønmodtagergrupper. Det kan også næv- nes, at den bundne opsparing på skatte- pligtige indkomster over 150.000 kr. i 1985 ikke er inkluderet i indkomstskatten for dette år. At det er realindkomsten *ef- ter* skat, der fokuseres på her beror på, at det er denne indkomst der er afgørende for lønmodtagernes forbrugsgoder og

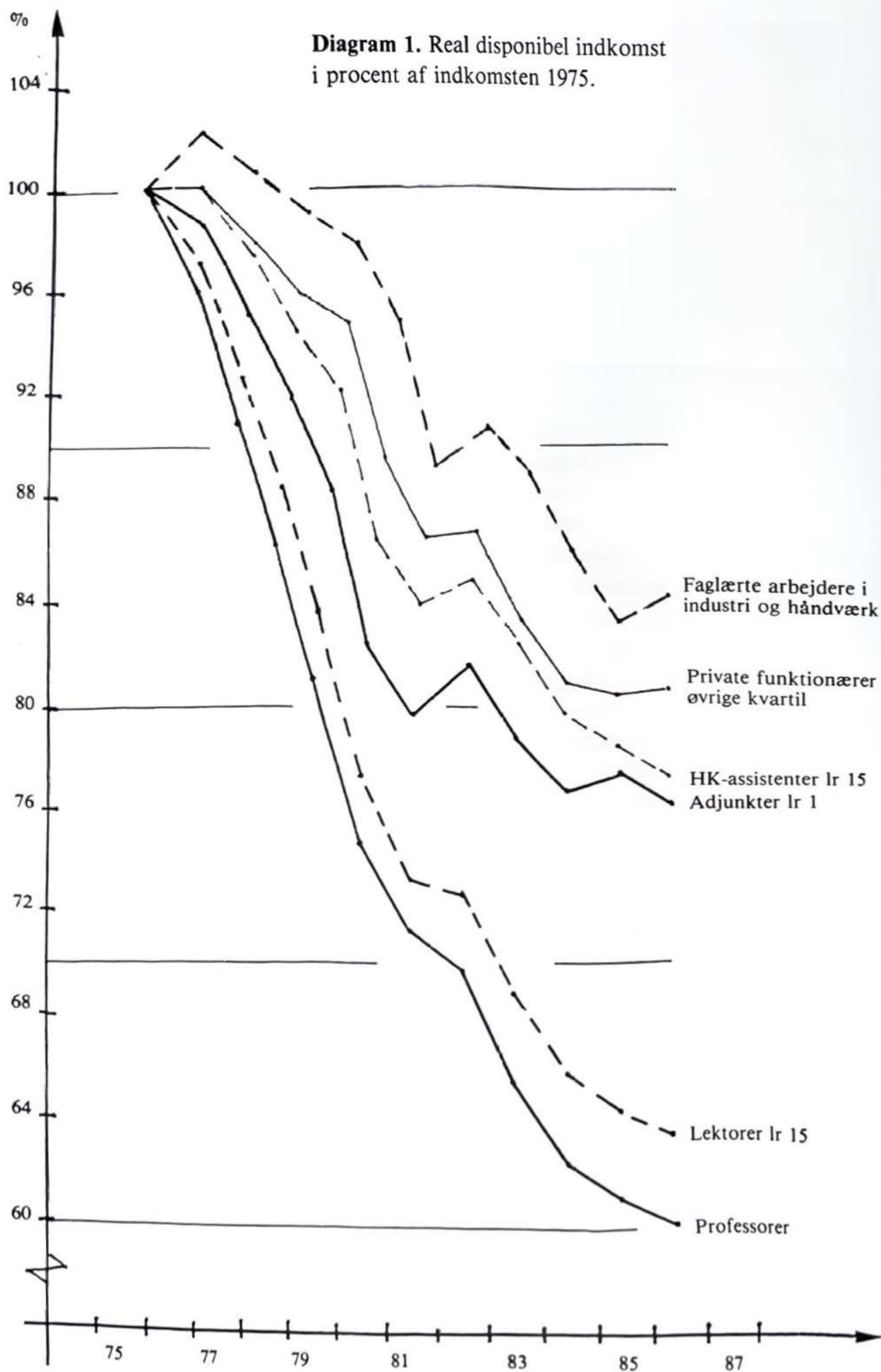
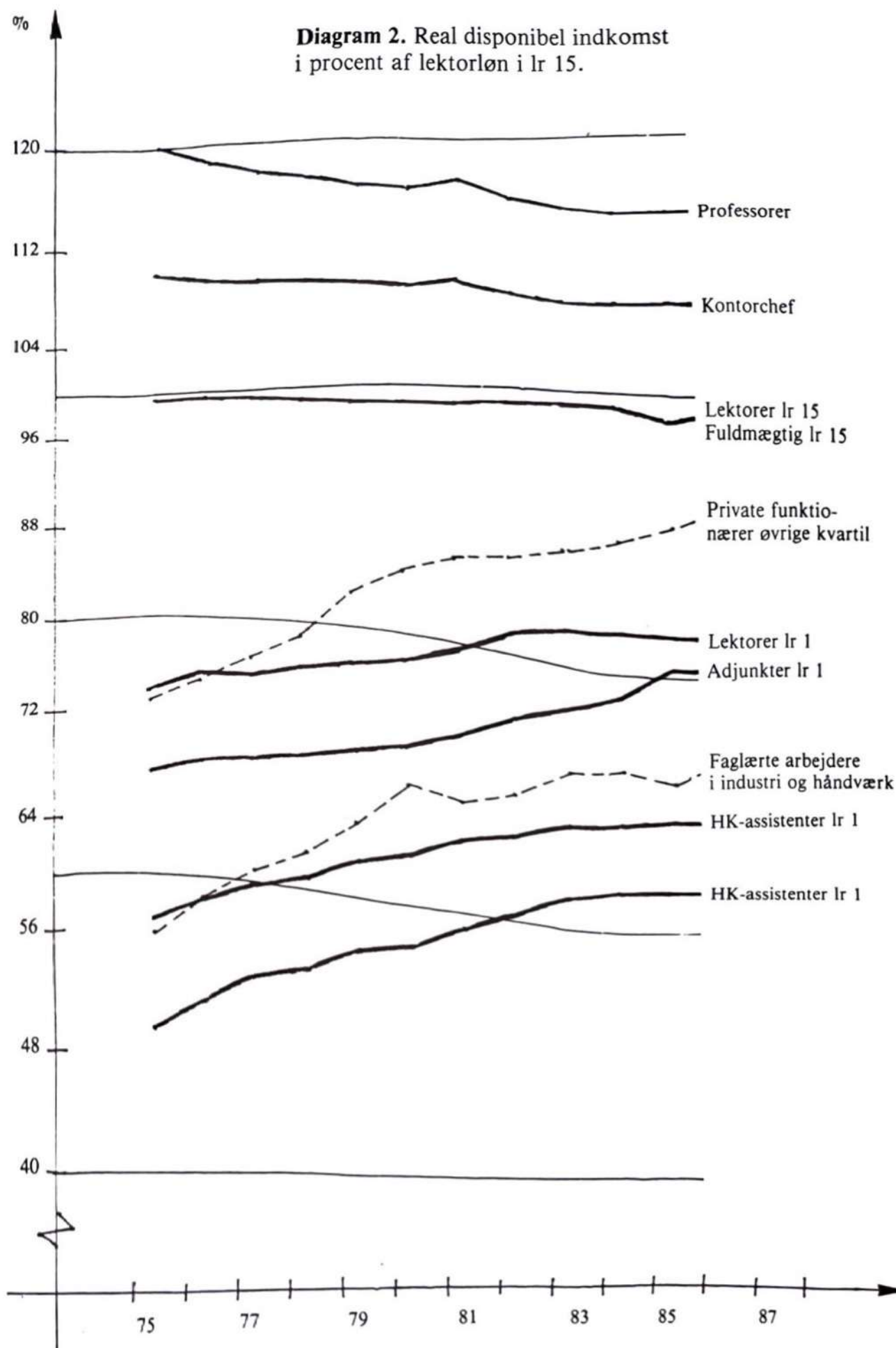


Diagram 2. Real disponibel indkomst
i procent af lektorløn i lr 15.



Tabel 1. Indkomstudviklingen 1975-86 for arbejdere, funktionærer og statsansatte.

Kilde: Danmarks Statistik (Statistisk Tiårsoversigt 1986 og Stat. Efterretn.)	Antal omfattede af statistikken 1986 (1000)	Samlet procentvis stigning 1975-86			Gennemsnitlig årlig stigning i real disp. indkomst	Indkomst i procent af lektorløn lr 15		
		Nominel indkomst før skat	Nominel disp. indkomst	Real disp. indk.		1975	1986	ændring 1975-86
Arbejdere i industri og håndværk m.v.								
Ikke-faglærte kv.	60.7	147	122	- 11	+ 1.0	38	53	+ 15
Ikke-faglærte mænd	123.9	134	107	+ 17	+ 1.7	51	66	+ 16
Faglærte	87.0	141	109	+ 16	+ 1.6	56	74	+ 18
Samtlige	271.5	134	107	- 17	+ 1.7	50	66	+ 16
Funktionærer i den private sektor (heltidsansatte)	295.4							
nedre kvartil	—	159	121	- 11	+ 1.1	51	72	+ 21
median	—	149	112	- 15	+ 1.4	61	82	+ 21
øvrige kvartil	—	142	100	- 19	+ 1.9	73	92	+ 20
Universiteterne								
HK-assistent lr 1	—	124	102	- 19	+ 1.9	50	63	+ 14
HK-assistent lr 15	—	111	92	- 23	+ 2.3	57	69	+ 12
fuldmægtig lr 1	—	103	84	- 26	+ 2.7	66	77	+ 11
adjunkt lr 1	—	112	89	- 24	+ 2.5	67	81	+ 13
lektor lr 1	—	95	78	- 28	+ 3.0	74	83	+ 9
fuldmægtig lr 15	—	71	57	- 37	+ 4.1	99	99	+ 1
lektor lr 15	—	73	58	- 37	+ 4.1	100	100	0
kontorchef	—	68	53	- 39	+ 4.3	110	107	- 3
professor	—	66	50	- 40	+ 4.5	120	114	- 6
Statsansatte								
Samtlige (1975-85)	—	104	83	- 24	+ 2.7	68	80	+ 12

derfor af størst interesse. I nogle sammenhænge anvendes realindkomsten *før* skat, som er lettere at beregne. Med et uforandret progressivt indkomstskattesystem og positiv stigningstakt for indkomster og forbrugspriser vil den procentvise opgang i realindkomsten *efter* skat nødvendigvis være mindre end stigningen i realindkomsten *før* skat.

3. Mønstret i lønstrukturens udvikling som fremgår af tabel 1 og de to diagrammer, er temmelig klart og kommer næppe bag på nogen. At der er tale om så kraftige udsving vil dog muligvis overraske nogle. To træk i udviklingen er slående.

1. For alle de udvalgte grupper er der sket en markant nedgang i den reale disponible indkomst fra 1975 til 1986.

2. Der har været en tendens til større nedgang i den reale disponible indkomst for højere lønnede end for lavere lønnede. Det gælder både indenfor hver af de 4 hovedgrupper og mellem dem. Dog synes nedgangen for de privatan-satte funktionærer at have været af samme størrelsesorden som for arbejderne og blandt disse har de faglærte mænd i gennemsnit klaret sig en smule bedre end ufaglærte mænd.

For de statsansatte er den reale disponible indkomst i gennemsnit faldet med 24 procent i 1975-85 og en yderligere nedgang er uden tvivl sket i 1986. Løn tilbagegangen for de statsligt ansatte er således klart større end for arbejderne og funktionærerne i den private sektor. Det største

fald i reallønnen efter skat blandt de her medtagne lønmodtagergrupper har universiteternes akademiske seniorpersonale haft. Som det fremgår af tabellen har der for denne gruppe været tale om nedgange på 37-40 procent i hele perioden og årlige fald i reallønnen efter skat på 4-4,5 procent.

At nedgangen i real disponibel indkomst har været højst forskellig for de betragtede grupper betyder naturligvis, at der tillige er sket store forskydninger i lønrelationerne. Dette fremgår af de sidste kolonner i tabel 1 og af diagram 2, hvor gruppernes reale disponible indkomst i procent af tilsvarende indkomst for en universitetslektor (i højeste lønramme) er vist. Ændringerne i lønstrukturen har således medført at en gennemsnitlig arbejderløn er steget fra *halvdelen* af en lektorløn i 1975 til *to tredjedele* af lektorlønnen i 1986. For en universitetsansat HK-assistent i første lønramme har der været tale om en opgang fra 50 til 63 procent af lektorlønnen, mens stigningen for den lavere lønnede funktionær i den private sektor har været fra halvdelen til omkring 70 procent af en lektorløn.

For fuldstændighedens skyld må det nævnes her, at de statsligt ansatte i tabel 1 med undtagelse af kontorchefer og professorer får årlige anciennitetstillæg de første 15 år, de er ansatte. Det betyder, at for de ansatte på universiteterne, der ved periodens begyndelse ikke var nået op i højeste lønramme og derfor har fået anciennitetstillæg i perioden, har den faktiske lønudvikling naturligvis været noget gunstigere end, hvad den fremgår af tabel 1 og de to diagrammer.

For at belyse hvorledes tendensen til gunstigere lønudvikling for de lavtlønnede end for de højtlønnede er slået igennem i den *samlede statslige sektor* kan det endelig nævnes, at de *nominelle* lønstig-

ninger *før* skat 1975-85 var 116 procent for arbejdere, 101 procent for andre funktionærer og 87 procent for akademikere. Disse tal gælder for overenskomstansatte som i denne periode opnåede en noget større nominel lønstigning end tjenestemændene (102 procent mod 95 procent)¹⁾.

4. For så vidt angår lønudviklingen for den akademiske arbejdskraft i 1970'erne og 1980'erne er der en del der tyder på, at den har været ugunstigere på universiteterne end i den offentlige forvaltning. For det første har der utvivlsomt været en tendens til at de ansatte i centraladministrationen og kommunerne er avanceret hurtigere således, at f.eks. kontorchefernes gennemsnitsalder er faldet successivt. Reelt betyder den hurtigere opflytning naturligvis en lønstigning for den ansatte uden at lønnen i den enkelte stillingskategori går op. På den måde bliver lønsystemet mindre stift og forvaltningen får mulighed for at holde på gamle medarbejdere eller rekruttere nye. På universiteterne kan man stort set ikke omgå lønstivheden på den måde, fordi den tid det tager at udarbejde den nødvendige videnskabelige produktion for at kunne blive f.eks. professor er nogenlunde den samme, som den altid har været.

For det andet har man i en række forvaltninger - men ikke på universiteterne - haft mulighed for at oprette nye stillinger på høje løntrin (f.eks. konsulenter, afdelingschefer m.m) eller omklassificere gamle stillinger så lønnen reelt forhøjes. Som et tredje eksempel på at den offentlige forvaltning lønmæssigt har været højere prioriteret end universiteterne kan nævnes de tillæg til visse cheflønninger som er blevet givet efter 1985. I første omgang fik departementchefer, direktører m.fl. et tillæg på knapt 100.000 kr. årligt (mod at afstå fra lønkomensation ifølge

merarbejdsaftalen). Også ansatte i offentlig forvaltning under chefniveau har i et vist omfang fået særlige tillæg. Her kan nævnes det turnustillæg på omkring 10.000 kr. som gives til fuldmægtige i administrationen, der har skiftet arbejdsområde. Særlige tillæg er hidtil ikke blevet givet til universitetsansatte (der som bekendt heller ikke kompenseres for overtid). Dog indeholder den nye overenskomst en pulje på 24 mio. kr. som fra næste år kan bruges til tillæg på 20-30.000 kr. til lektorer (men ikke professorer) der kan dokumentere særlige indsatser indenfor forskning eller undervisning.

Også set i forhold til andre dele af undervisningssektoren har lønudviklingen på universiteterne formentlig været klart ugunstig. På eksempelvis handelsskoler har lærerne normalt en veldefineret undervisningsforpligtelse og for timer derudover gives der særlig betaling. Ved at forøge antallet af overtimer har det således i mange tilfælde været muligt at sikre en gunstig udvikling af den samlede indkomst. Som følge heraf ligger *gennemsnitslønnen* for lærerne på mange handelsskoler i dag antagelig væsentligt over de *højeste* universitetslærerlønninger. Lignende tilpasninger har formentlig fundet sted på de tekniske skoler.

Noget om baggrunden for udviklingen af lønninger og lønstruktur

5. Hvad er så baggrunden for udviklingen af lønninger og lønstruktur? Først nogle ord om den samfundsøkonomiske baggrund. I perioden 1975-86 *voksede* det reale bruttonationalprodukt med i gennemsnit 2,4 procent per år. Som vi så i tabel 1 *faldt* reallønnen for alle store lønmodtagergrupper kraftigt. Det er derfor nærliggende at spørge: Hvor er stigningen i bruttonationalproduktet blevet af? Svaret

er, at en lang række omstændigheder har bidraget til at begrænse »spillerummet« for lønstigninger i denne periode. Resultatet heraf er blevet at realindkomsten *efter* skat, som løn- og restindkomsttagerne tilsammen har kunnet råde over, er *faldet*. En væsentlig faktor har naturligvis været det øgede direkte og indirekte skatetryk for at finansiere den offentlige sektors vækst. Spillerummet er også blevet reduceret dels af de kraftigt voksende rentebetalinger til udlandet på grund af den stærkt stigende udlandsgæld, dels af at en lille men voksende andel af nationalindkomsten overføres til ulande. Endvidere har der i perioden været tale om betydeligt øgede afskrivninger på kapitalapparatet. Til de faldende forbrugsmuligheder har også periodens betydelige forringelse af bytteforholdet i udenrigshandelen bidraget. For lønmodtagerne tilkommer så den negative omstændighed, at restindkomsternes andel af den samlede bruttofaktorindkomst er forøget noget i perioden 1975-85. Noget forsøg på at beregne størrelsen af det negative »spillerum« for lønstigninger 1975-86 skal ikke gøres her. Eftersom de offentligt ansattes løntilbagegang har været en hel del kraftigere end de privatansattes er der altså - indenfor rammerne af det samlede negative spillerum for lønstigninger - sket en betydelig indkomstfordeling mellem disse to grupper af lønmodtagere.

6. For den store løntilbagegang for universiteterne og den offentlige sektor generelt har det naturligvis været af stor betydning, at den *procentvise* automatiske dyrtidsregulering fra midten af 1970'erne og frem til 1982 (da dyrtidsreguleringen af lønninger og dagpenge afskaffedes) blev erstattet med en ensartet *krone* regulering. Denne forklaring er dog mest af formel interesse. Reelt er lønningerne i den offentlige sektor i høj grad bestemte

af politiske overvejelser vedrørende indkomstfordelingen, den offentlige sektors størrelse (skattetrykket), statsfinansernes stilling og indkomspolitikken.

I 1970'erne og 1980'erne har de fordelingspolitiske bestræbelser uden tvivl sigtet mod en yderligere indkomstudjævning. Der kan ikke være tvivl om at det stive offentlige lønsystem uden mulighed for markedsmæssige tilpasninger via lønglidning har virket mere befordrende på en sådan udjævningspolitik end de væsentligt mere fleksible lønsystemer i den private sektor. Det forekommer også helt klart at lønpolitikken har været et af de midler der er blevet anvendt for at tilpasse den offentlige sektors størrelse til det politisk acceptable. Ved bevidst at lade de offentlige lønninger sakke bagud i forhold til lønningerne i den private sektor stimuleres givetvis overflytningen af ressourcer fra den offentlige til den private sektor. I samme retning har bestræbelserne på at begrænse underskuddet på statsfinanserne og indkomspolitikken virket. Med hensyn til indkomspolitikken må man nok konkludere, at den generelt set ikke har været specielt effektiv siden midten af 1970'erne, hvis man undtager den offentlige sektor.

Løntilbagegangens konsekvenser for universiteterne

7. Hvordan er universiteternes (og de højere læreanstalters) situation blevet påvirket af den kraftige løntilbagegang i forhold til den private sektor? Det er allerede nævnt, at virkningerne på kortere sigt vil være meget forskellige fra fag til fag, bl.a. afhængigt af om der er stor eller lille efterspørgsel på kandidater fra det pågældende område. For så vidt angår rekrutteringsmulighederne på længere sigt vil de negative konsekvenser nok være stort set de samme uanset fag.

For de ansatte på universiteterne har løntilbagegangen medført en række forandringer. For det første har en række kapable medarbejdere forladt universiteterne og har fået bedre betalte jobs i den private sektor. Bare på det samfundsvidenskabelige område på et lille universitet som det i Odense er der en hel stribe af eksempler herpå. For dem der er blevet på universiteterne har løntilbagegangen formentlig betydet, at motivationen i arbejdet er blevet mindre end før. Dette har bl.a. ført til et større engagement i aktiviteter udenfor universitetet, f.eks. på områder hvor erhvervslivet har været interesseret i at udnytte universiteternes kunnen og har kunnet finde egnede kandidater i lærerstaben. At det forholder sig således står naturligvis klart for enhver der følger med i det offentlige liv.

I dag er der derfor ikke så få lærere fra universiteterne der er bestyrelsesmedlemmer i private selskaber eller på anden måde engageret i virksomheder, kreditmarkedsinstitutioner, pensionskasser, offentlige udredninger, andre højere læreanstalter, m.m. Det synes klart, at humanister i denne henseende ikke har helt de samme muligheder som jurister, økonomer og lærere på de teknisk-naturvidenskabelige områder.

På denne måde har en mindre del af universitetslærerne kunnet løse en mindre del af de privatøkonomiske problemer lønnedgangen har skabt. Set fra et samfundsmæssigt synspunkt er et stigende universitetslærerengagement udenfor universiteterne imidlertid *ikke* en løsning, men tværtimod en del af problemet. Arbejdsmæssig kontakt med det omgivende samfund inden for snævre grænser er frugtbart for universiteternes effektivitet. Bliver der derimod tale om et videre engagement, vil det uvægerligt gå ud over de pågældende læreres forskning og derfor

også forringe vedkommendes undervisning.

8. Løntilbagegangen har som nævnt også stillet universiteterne i en meget vanskelig *rekrutteringssituation*. En god forskerrekruttering forudsætter at forskerbanen er konkurrencekraftig set fra et økonomisk synspunkt. Det er den i mange tilfælde langt fra i dag. En habil kandidat i økonomi, der ansættes f.eks. i en bank, kan efter måske tre år, påregne at have en løn svarende til en universitetslektor uden at præstere den videnskabelige produktion, der kræves for at blive lektor. At i den situation søge at interessere begavede studerende for en »karriere« ved universiteterne er et så vanskeligt forehavende, at noget forsøg i de fleste tilfælde ikke vil blive gjort.

På *kort sigt* viser rekrutteringsproblemet sig ved, at ledige lærerstillinger ikke kan besættes. På institutterne for økonomi og en lang række andre fagområder rundt om i landet, er der i dag stribevis af ubesatte stillinger. Det betyder normalt, at undervisningsudbuddet må reduceres tilsvarende eller at undervisningen må varetages af mindre erfarne lærere. I Odense har en gruppe studerende i økonomi selv arrangeret et kursus i videregående økonomi i dette semester for at kunne afslutte studiet uden forsinkelse.

En medvirkende årsag til de ubesatte stillinger har også den nye stillingsstruktur på universiteterne været. Samtidigt som lønnen er faldet kraftigt har man *forhøjet* kvalifikationskravet for at blive adjunkt. Det er nu ikke længere nok at have en kandidateksamen, man skal tillige være licentiat eller have en kompetence svarende hertil. Velkvalificerede medarbejdere er naturligvis en god ting på universiteterne (som alle andre steder), men den øgede mangel på balance mellem kvalifikationskrav og løn giver problemer.

Tiltilbagegangens alvorligste konsekvens er imidlertid, som fremhævet i indledningen, dens *langsigtede* effekter på forskerrekrutteringen til universiteterne. I denne henseende er situationen givetvis den samme for hele den offentlige sektor. Der er helt klart en lang række forhold som spiller ind ved valget af uddannelse og arbejdsplads og lønnen er måske normalt ikke den væsentligste. Meget væsentlige fordele universiteterne kan tilbyde unge mennesker, er således mulighed for at forske, frihed til selv at vælge forskningsområde og en særdeles stor selvstændighed i arbejdssituationen (som dog nok er blevet mindre de senere år på grund af et stadigt tungere bureaukrati på universiteterne). På den anden side tyder ikke mindst de sidste års udvikling omkring den offentlige sektor i Danmark på at lønnen trods alt spiller en vigtig rolle. Man må her huske på at universiteterne ikke som for 50-75 år siden har monopol på analytisk interessant arbejde. I dag udføres sådant arbejde også i sektorforskningsinstitutter, virksomheder, banker, kommuner, amtskommuner, statslig forvaltning, interesseorganisationer osv. Et ungt menneske, der er tiltalt af analytisk arbejde, kan altså finde det andre steder end på universiteterne og mange gange opnå løn og arbejdsvilkår, der er langt bedre end på universiteterne.

Man må derfor regne med, at et stigende antal unge mennesker med forudsætninger for forskningsarbejde siden slutningen af 1970'erne har valgt ikke at søge til universiteterne bl.a. på grund af de forringede økonomiske udsigter sammenlignet med den private sektor. Tendensen til forholdsvis ringe interesse blandt de unge med forskerbegavelse for at søge til universiteterne vil utvivlsomt fortsætte så længe universiteternes lønniveau ligger betydeligt lavere end i andre sektorer. Det er ikke realistisk at tro, at forskerbegave-

de kandidater, der først er begyndt i den private sektor, senere vil søge til universiteterne. Man må derfor konstatere, at løntilbagegangen allerede nu har betydet, at universiteterne har »mistet« en vis andel af forskerbegavelserne i de sidste 8-10 kandidatår og at den skade ikke lader sig reparere. Betydningen heraf understreges af, at det normalt tager måske 10 år at uddanne en kompetent og erfaren forsker.

Af de forskertalenter der faktisk bliver ansat på universiteterne må man regne med, at en del af de bedste på interessante områder vil blive »købt« af navnlig den private sektor på et tidligt stadium. Den uundgåelige konklusion er derfor, at så længe en for universiteterne ufordelagtig lønstruktur opretholdes, må man forvente at et *negativt* udvalg af de færdige kandidater vil gå til universiteterne.

Hertil vil nogen måske sige, at det nok ikke betyder så meget, for man kan da også gøre fyldest *udenfor* universiteterne. Det kan man naturligvis. Men det er værd at fremhæve to ting. For det første er det universiteterne (og de andre højere læreanstalter) der fremfor alt uddanner kandidater og avancerede forskere i dette land, og i længden vil de andre sektorer ikke være tjent med en dalende kvalitet i universitetsuddannelserne. For det andet er der den forskel, at forskningen på universiteterne til en stor del består af den for forskeruddannelserne helt afgørende grundforskning, hvorimod forskningen udenfor universiteterne til den overvejende del er tillempet eller målrettet forskning, i mange tilfælde bestilt og finansieret af opdragsgivere med relativt specifikke målsætninger. Det ligger derfor i sagens natur, at grundforskningen fremfor alt er en sag for universiteterne og øvrige højere læreanstalter. Heraf følger også at det samfundsmæssigt set *ikke* er ligegyld-

digt om det er universiteterne eller institutioner udenfor disse der tiltrækker forskningsbegavelserne.

Til det der er sagt om universiteternes rekrutteringsproblemer på grund af den gunstigere lønudvikling i den private sektor, kan føjes at universiteterne også er udsat for international konkurrence, især fra USA. Her kan fremstående forskere i dag opnå langt bedre løn og arbejdsvilkår end herhjemme. Når den i 1986 vedtagne amerikanske skattereform er fuldt ud gennemført om et par år, vil de *højeste* (marginale og gennemsnitlige) indkomstskattesatser for personer være 28-34 procent. USA vil derfor komme til at fremstå som noget af et »skattely« i forhold til øvrige industrilande og det vil uden tvivl gøre det endnu lettere end før at få gode vesteuropæiske forskere (og talenter på andre områder) til at tage til USA. På lidt længere sigt vil Vesteuropa næppe kunne leve med denne »brain drain«. Det er imidlertid ikke let at sige, på hvilken måde de vesteuropæiske lande vil søge at stoppe denne trafik.

Afslutning

9. At de offentligt ansattes lønninger i langt mindre grad end de privatansattes er bestemt af markedskræfterne betyder naturligvis ikke at lønfastsættelsen i den offentlige sektor ikke har markeds-mæssige konsekvenser. I en markedsorienteret blandingsøkonomi som den danske reagerer lønmodtagerne *alt andet lige* på de incitamenter der er i lønstrukturen og forlader (eller undgår) områder med relativ løntilbagegang og går til sektorer med lønfremgang. Det siger sig selv, at mobiliteten blandt de allerede ansatte vil være betydeligt mindre end blandt unge der endnu ikke har valgt uddannelse og/eller arbejdsplads. Der er altså ingen grund til at blive overrasket over at lønmodtagerne

reagerer på ændringer i lønstrukturen, men al mulig grund til at forvente det og indrette sig derefter.

Med de offentlige arbejdsgiveres dominerende indflydelse på lønniveau og lønstruktur i den offentlige sektor følger tilsvarende muligheder for at påvirke rekrutteringen til og bemandingen i den offentlige sektors forskellige områder, herunder universiteterne. Som nævnt er det offentliges lønpolitik i de seneste 10-15 år formentlig især blevet bestemt af overvejelser vedrørende indkomstfordelingen, den offentlige sektors størrelse, de offentlige finansers stilling og den danske konkurrenceevne overfor udlandet. I et land som Danmark er det naturligt og legitimt at opstille politisk begrundede målsætninger på de lige nævnte områder, og det er også rimeligt at det offentliges lønpolitik indordnes under de til enhver tid gældende overordnede politiske målsætninger. Til de overordnede mål hører imidlertid også effektiviteten i den offentlige sektor. Det betyder, at der ved udformningen af det offentliges lønpolitik må foretages en afvejning, således at *alle* væsentlige målsætninger tilgodeses *samtidigt*. I denne beslutningsproces har universiteterne og andre dele af den offentlige sektor formentlig været handicappede af at nogle virkninger af den offentlige lønpolitik viser sig med det samme, mens andre først mærkes på længere sigt. Hvis lønstigningerne i den offentlige sektor et år holdes nogle procentpoint lavere end i den private sektor, så har det øjeblikkelige og konstante effekter på de offentlige budgetter og skattetrykket, men derimod kun ringe *umiddelbar* effekt på effektiviteten på universiteterne og i den offentlige forvaltning.

10. Løntilbagegangen ved universiteterne (og andre dele af den offentlige sektor) har nu stået på i over 10 år. Uanset hvilke

kortsigtede eller langsigtede motiver de offentlige arbejdsgivere måtte have haft til år efter år at føre en lønpolitik, der øger gabet mellem lønningerne i den private og den offentlige sektor, undgår man naturligvis ikke de langsigtede markedsmæssige konsekvenser af denne lønpolitik. At tro noget andet er ønsketænkning. Gøres der ikke noget for at vende udviklingen, er den helt forudsigelige konsekvens i sidste ende *en kvalitativ og kvantitativ udarmning af forskning og undervisning på de danske universiteter*. Kommer det så vidt, vil en genopretningspolitik i givet fald tage mange år at gennemføre. Der er ikke meget der tyder på, at man i den offentlige debat betragter universiteternes langsigtede rekrutteringsvanskeligheder som et væsentligt problem. I de nye overenskomster er der ikke noget nævneværdigt bidrag til løsning af universiteternes lønproblem, og det synes at betyde at spørgsmålet er lagt på hylden de næste 4 år. I Planlægningsrådets betænkning DANSK FORSKNING 1987-2000 berøres universiteternes løn- og rekrutteringsmæssige situation nogle gange i forbigående, men konkrete forslag til løsninger fremsættes ikke. Det understreges dog, at for at forhindre en ensidig bevægelse af forskere fra den offentlige til den private sektor, »trænger en tilnærmelse af lønvilkår og ansættelsessikkerhed samt modificerende ansættelsesprocedurer og ansættelseskriterier sig på« (s. 40). Den fremtidige forskning i Danmark har i de seneste måneder også været genstand for diskussionen i Folketinget og i partipolitiske indlæg. I disse indlæg diskuteres forskningens fremtidige omfang og kvalitet uden at forskernes økonomiske vilkår inddrages i overvejelserne. Man synes at antage, at universiteternes kraftige løntilbagegang i forhold til den private sektor *ikke* vil give universiteterne alvorlige re-

krutteringsproblemer. Det er nok ikke for meget sagt, at denne stiltiende forudsætning har vakt stor forundring på universiteterne og læreanstalterne. At diskutere forskningens fremtid uden at gå ind på lønstrukturen i samfundet svarer nærmest til, at diskutere trafiksikkerhed uden at inddrage bilparken og vejnettet i overvejelserne.

Der er antagelig almindelig enighed om at sigtet med universiteterne og de højere læreanstalter er, at muliggøre forskning og undervisning på et højt internationalt niveau. For at det mål skal kunne nås, kræves at der findes økonomiske incitamenter til både at *blive* forsker og til at *fortsatte* med at forske. Hvis disse incitamenter ikke er tilstede - og det er de kun i mindre grad i dag - kan det ikke opvejes af aldrig så megen organisation. For organisatoriske faktorer kan ikke kompensere for et kvalitativt set negativt udvalg af forskere på universiteterne eller for dårlig motivation.

Regeringens mål om en fordoblet forskningsandel i bruttonationalproduktet inden år 2000 (hvilket forudsætter, at en større andel af de kommende mindre ungdomsårgange bliver kandidater og gennemgår en forskeruddannelse på universiteterne) forekommer derfor *ikke* realistisk, *medmindre* man enten slækker på kvalitetskravene til forskningen eller hæver lønningerne så forskerbanen på universiteterne bliver væsentligt mere konkurrencekraftig end den er i dag. Sagt på jævnt dansk så er der ingen sammenhæng mellem mål og midler i forskningspolitikken. Den nærmere udformning af lønjusteringerne (hvoraf mere end to tredjedele vender tilbage til det offentlige i form af skatter) må i givet fald bero på en politisk afvejning. Her vil konsekvenserne for den samlede offentlige sektors størrelse uden tvivl være afgørende. En gene-

rel lønjustering opad på universiteterne vil givetvis være en »dyr« løsnings, dels fordi den vil øge den offentlige sektor mærkbart eller nødvendiggøre store besparelser andre steder, dels fordi den forøger lønningerne også på fagområder uden akutte rekrutteringsproblemer. Til gengæld opretholdes det traditionelle uddifferentierede lønsystem på universiteterne ved et generelt lønløft.

En »billig« løsnings ville det på den anden side være at give differentierede løntillæg til ansatte på prioriterede fagområder. Som tildelingskriterier kunne man her f.eks. tænke sig, at der er rekrutteringsproblemer på området, at det er et fagområde, man ønsker en forøget forskningsindsats på eller, at der er tale om særligt »produktive« forskere. Under alle omstændigheder vil det være meget vanskeligt at formulere disse kriterier og alt andet end uproblematisk at administrere differentierede lønninger i et statsligt universitetssystem som det danske. Her kan det dog nævnes, at man har indført en vis løndifferentiering ved de svenske universiteter og læreanstalter.

Recepten er lige til. Det der behøves er at lønningerne for universitetslærere forøges, så de ikke er væsentlig ringere stillet end ved et ansættelsesforløb i den private sektor. Uanset hvilken lønpolitik de offentlige arbejdsgivere vælger at føre vil den sammen med lønudviklingen i den private sektor bestemme den lønstruktur, der vil være afgørende for rekrutteringen til universiteterne og dermed for disses forsknings- og undervisningsmæssige niveau i de kommende år. Man vil få en volumen og en kvalitet, der svarer til den førte lønpolitik. Hverken mere eller mindre.

Som understreget tidligere afhænger universiteternes effektivitet også af andre faktorer end lønstrukturen i samfundet.

En vigtig rolle spiller den måde forskeruddannelserne er organiseret på. I Danmark er kandidatuddannelserne mere omfattende end i f.eks. Sverige og USA og det er formentlig grunden til, at man herhjemme ikke har en egentlig formaliseret forskeruddannelse som i Sverige og USA. Som et led i opprioriteringen af forskningen kunne det overvejes at indføre en egentlig forskeruddannelse i Danmark.

Noter:

1. Se *Statistiske Efterretninger*. Indkomst, forbrug og priser 1986: 20 tabel 10.