

UNIVERSITETS LÆREREN

NR. 102 – MARTS '97

SPEKULATION I BILLIG ARBEJDSKRAFT

Humaniora og samfundsvidenskab er storforbrugere af løst ansatte undervisere med uanstændige forhold

"Mange steder på humaniora er det deltidsansatte, som står for en stor del af undervisningen. De er hermed ofre for institutionernes spekulation i billig arbejdskraft. Humanioras store studenteroptag har nemlig fået undervisningsbyrden til at vokse eksponentielt, og den billigste og nemmeste måde at løse det problem på hedder deltidsansættelser ..."

Helle Davidsen er stærkt forarget over de vilkår, universiteterne byder deltidslærere, som lever af den slags "daglejer-arbejde": "Der er ikke ret mange, som er klar over, hvor dårlige ansættelsesforhold en deltidsunderviser har og hvor udbredt brugen af deltidsundervisere er".

Davidsen er cand.phil. i litteraturhistorie og kan se frem til et ph.d.-stipendium. Hun er dermed en af de heldige, som måske kommer ind i et karriereforløb, hvor der venter en fast stilling. Men hun har set mange eksempler på misbrug af undervisningsassistenter. En ny statistik viser da også, at humaniora og samfundsvidenskab er storforbrugere af løse undervisere (deltidslærere). Men også løse forskeransættelser er problematiske, og her er naturvidenskab og teknisk videnskab er storforbrugere af tidsbegrænsede ansættelser.

Løstansatte betaler

Universiteternes - og de fastansatte lektorer - forklaring på løstansættelsernes nødvendighed er, at man ikke kan fastansætte folk for løse (projekt-) midler. I tilfælde af pengemangel risikerer fyringer at ramme bredt både blandt de gamle og de nyanstattede. Helle Davidsen siger:

"I dag betaler de deltidsansatte en høj pris for at sikre de allerede fastansatte. Jeg tror, at de deltidsansatte ville foretrække en fast stilling med fare for at blive fyret i stedet for at få ansættelsesbreve med indbyggede fyringer i ...", siger hun.

"Dekaner undskylder de mange løse undervisere med, at der på nogle områder er mangel på kvalificerede ansøgere til de faste stillinger; og at man derfor er nødt til at lade deltidslærere klare en stor del af undervisningen. Men hvorfor sørger institutionerne ikke for at give løslærerne mulighed for at meritere sig forskningsmæssigt", spørger hun med henvisning til, at mange deltidsansættelser ligefrem er med til at skabe det problem, at folk ikke får tid til at samle op på de forskningsmæssige kvalifikationer. Underviserne lander i en blindgyde:

"Det er kotume, at medarbejdere, der leverer en tilfredsstillende arbejdsindsats igennem mange år fastansættes, men det gælder altså ikke deltidsansatte undervisere. Det kvalificerende til de faste stillinger er nemlig den publicerede forskning".

Urimelig forberedelsestid

I jagten på noget, der ligner fuldtidsjob, er det slet ikke



ualmindeligt, at folk er ansat 3 forskellige steder. "De er nødt til at tage stillinger på helt ned til 5-7 timer om ugen. Der er tale om stillinger, som man slet ikke kan leve af. Det betyder, at man må have flere stillinger for at komme i nærheden af en fuldtidsløn ...". Men her begynder så problemerne:

"Deltidslærere bliver ansat som undervisningsassistenter med 1,5 times forberedelse og eksterne lektorer med 2,5. Det er simpelthen helt umuligt på forsvarlig vis at lave universitetsundervisning med så lidt forberedelsestid. Konsekvensen er, at deltidsansatte leverer en masse ulønnet arbejde."

ja

Sektorforskningen skal undervise 3
- foreslår Jytte Hilden. Men er det universiteterne, som skal betale?

DTU-fyringer 7
I 1996 ansatte man 45 VIP'ere og næste år truer fyring af 45 VIP'ere. Det hænger ikke sammen, siger tillidsfolk

Tema: Løn

Privatansatte vinder lønkapløb 15
Universitetslæreren tjener 10.000 kr. mindre om måneden end studiekammeraten, som gik ud i det private ...

Livslønnen falder 16
- for universitetslektoren

En fair løn 18
Lønstillæg skal kunne mærkes i stedet for at blive smurt bredt ud, foreslår økonomilektor, der også er institutleder

Økonomisk masochisme 20
- når man siger nej til materielle tegn på succes frem for at hellige sig en livsgerning som lærer på universiteterne, siger engelsk humanist i ESSAY

Vild debat om fremmedsprog 22

Er det fremmedhad, lyder et af spørgsmålene til Hans Hauges kritik af, at professorater i fremmedsprog går til udlændinge

Tema: Løse ansættelser 10-14

Dokumentation: Flere programpenge giver flere løstansatte. Naturvidenskab og teknik har mange løstansatte forskere. Humaniora og samfundsvidenskab har mange løse undervisere.

Proletariat 2

"Vil vi fortsat se stiltiende på, at der udvikler sig en underskov af løst ansatte forskere og undervisere, der fungerer som universiteternes proletariat?" (lederen)

Vi er altid sultne 14

Løst ansatte fortæller om 10-20 ansættelser på 8 år: Det er mentalt, socialt og fagligt opslidende

Medlemsblad for ULA
(Universitetslærerafdelingen i
Dansk Magisterforening) og
for DJØF's undervisnings- og
forskningsansatte (under
Overenskomstforeningen).

Bladets leder udtrykker fælles
holdninger. Øvrige artikler i
bladet er ikke nødvendigvis i
overensstemmelse med afdelin-
gernes synspunkter.

Eftertryk er tilladt med tyde-
lig kildeangivelse.

Redaktion:

Lektor Arne Kjær, DM
(ansv.hav. for dette nummer)
Seniorforsker Birgit Jæger, DJØF
Journalist Jørgen Øllgaard (DJ)

Redaktionens adresse:

UNIVERSITETSLÆREREN
Lyngbyvej 32 F
2100 Ø

Telefon: 39.15.30.45 lok. 242

Fax: 31.18.45.77

E-mail: Joe@magister.dk

UNIVERSITETSLÆREREN

udkommer 10 gange om året.
Bladet udkommer den første
uge i hver måned.

Næste deadline: 13.marts

Øvrige adresser:

Dansk Magisterforening
Lyngbyvej 32F
2100 Ø
Tlf. 39.15.30.45

Magistrenes
Arbejdsløshedskasse
Lyngbyvej 32 F
2100 Ø
tlf. 39.15.39.15

Magistrenes Pensionskasse
Lyngbyvej 32 F
2100 Ø
tlf. 39.15.01.02

DJØF
Gothersgade 133
PB 2126
1015 Kbh. K.
tlf. 33.95.97.00

AAK – Akademikernes
A-kasse
Nørre Voldgade 29
1358 Kbh. K.
tlf. 33.95.03.95

Juristernes og Økonomernes
Pensionskasse
Gothersgade 133
PB 2126
1015 Kbh. K.
tlf. 33.95.97.00

Oplag: 4800

Foto: Søren Hartvig
(hvor ikke andre er anført).

Grafisk Produktion og trykning:

Delta Grafisk AS / Scanprint as

LEDER



Af seniorforsker Birgit Jæger,
fmd. f. DJØF's UFO

LØSE ANSÆTTELSER – STRATEGI ELLER NØDVENDIGT ONDE?

Antallet af løst ansatte på
universiteter og høje-
relæreanstalter er steget dra-
matisk indenfor de seneste 10 år.
Når man ser på udviklingen af de
strategiske forskningsprogram-
mer i forhold til basisbevillin-
gerne er det ikke så mærkeligt, at
udviklingen er gået den vej.

Basisbevillingerne er stagnere-
de, mens programmidlerne er
steget voldsomt. I mange situatio-
ner har man løst problemet med
de stagnerende basisbevillinger
ved at søge programmidler. Når
de eksterne penge er kommet i
hus, har man derefter løst be-
mandingsproblemet ved enten at
ansætte en forskningsassistent i
en løs stilling til at udføre forsk-
ningen, eller man har købt en
fastansat lektor fri for undervis-
ning for derefter at ansætte en
undervisningsassistent til at tage
sig af undervisningen.

Disse strategier er dog ikke
uden problemer. Som UNIVERSI-
TETSLæreren dokumenterer i
dette nummer, medfører
løsansættelser af forskere såvel
som af undervisere problemer
både for den enkelte løst an-
satte, for institutionen og så sande-
lig også for de studerende: **For
de løst ansatte** er det et proble-
m, at de får de laveste lønning-
er og de dårligste ansættelses-
betingelser, at de sjældent får
hjælp til at løse faglige proble-
mer, at de er tvunget til at holde
sig gode venner med projektle-
deren hhv. studielederen, at de
ofte mangler kontakt til de kolle-
giale sammenhænge og sjældent
har indflydelse på udviklingen af
arbejdsstedet samt at de bruger
energien på at jage nye projek-
ter eller kurser, så de sjældent får
overskud til at kvalificere sig til
at komme ind i den ordinære
stillingsstruktur.

For institutionen er det et
problem, at den ofte ikke kan le-
vere den forskningsbaserede un-
dervisning, som skulle være uni-
versiteternes varemærke. Derud-

over er der store administrative
byrder forbundet med at admini-
strere eksterne bevillinger, lige-
som det kan være svært at holde
sammen på en meget uhomogen
personalegruppe. Og institutio-
nen kan ikke forvente at de løst
ansatte bidrager til stedets fag-
lige udvikling i samme ud-
strækning som de fastansatte.

For de studerende er proble-
met primært, at de ofte ikke
modtager den forskningsbase-
rede undervisning, de har krav
på. Der kan også være praktiske
problemer forbundet med at lave
aftaler med vejledere og undervi-
sere, der kun dukker op en gang
imellem, ligesom der kan være
manglende forslag omkring den
fælles linie på uddannelsen, fordi
de mange løst ansatte ikke nød-
vendigvis er indviet i, hvad den
fælles linie er.

I mange år er problemet ble-
vet mere eller mindre fortiet el-
ler bagatelliseret. Nu har proble-
merne imidlertid nået et sådan
omfang, at vi ikke kan fortsætte
på denne måde. Det er på tide,
situationen bliver taget op til di-
skussion: *Er løsansættelser den
rigtige strategi i den nuværen-
de situation? Er det et nødven-
digt onde, som vi må affinde os
med? Eller kan vi finde nogle
fælles løsninger på problemet?*

Organisationerne (DM &
DJØF) mener, at det er på tide, at
vi forsøger at finde nogle løsnin-
ger på problemet. Derfor blev
der d. 26 februar afholdt tema-
dag om emnet og ved den lejlig-
hed blev der fremlagt dokumen-
tation for problemets omfang.

Lad det være sagt med det
samme: Der er ingen lette
løsninger på problemet! Indtil nu
har organisationernes holdning
været, at løsansættelser var et
nødvendigt onde, som skulle be-
grænses mest muligt. Men denne
holdning løser ikke problemerne.
Det kan vi se af, at problemerne
bare er vokset og vokset. Der må

altså nytænkning til.

Som organisation for ansatte
på undervisnings- og forsknings-
området er det meget vanskeligt
at pege på løsninger, der tilfreds-
stiller alle. Der er **modsatret-
tede interesser blandt med-
lemmerne**. De løst ansatte er
selvfølgelig interesseret i at
komme ind i den ordinære stil-
lingsstruktur, så de kan kvalifi-
cere sig til at blive fast-
ansatte, og de fastansatte er inter-
esseret i at have "en buffer" af
løst ansatte, der kan ryge ind og
ud – afhængigt af de eksterne
bevillinger. Situationen er også
forskellig, alt efter om vi taler om
en undervisningsassistent eller
en forskningsassistent. De har
forskellige problemer at slås med
i deres hverdag, hvorfor der også
kræves forskellige løsninger. Men
hvis vi endnu ikke har svaret på,
hvad vi skal gøre, så kan vi i
hvert fald start med at formulere
spørgsmålene:

*Vil vi fortsat se stiltiende på,
at der udvikler sig en under-
skov af løst ansatte forskere og
undervisere, der fungerer som
universiteternes proletariat?
Skal vi i stedet dele risikoen for
fyring ved at bruge de eksterne
midler til at fastansætte de løse,
og så forpligte hinanden på at
blive ved at skaffe eksterne mid-
ler til huse?*

*Tror vi på, at vi kan vende
udviklingen, så vi får større ba-
sisbevillinger i stedet for flere
programmidler, på trods af alle
politiske udmeldinger?*

*Skal anvendelsen af amma-
nuensisstillinger udvides for at
skaffe bedre vilkår for de løst
ansatte undervisere? Skal vi
kræve pædagogisk uddannelse
af de løst ansatte undervisere
på linie med adjunkterne?*

*Hvilken rolle skal organisatio-
nerne have? Skal vi varetage de
fastansatte lektors interesser?
Eller skal vi tage de svages
parti, og støtte op om de løst an-
satte?* ■

NUL PLANØKONOMI

Jytte Hilden var tavs i en måned efter sin tiltrædelse som minister, og holdt sit første pressemøde i begyndelsen af februar:

Jeg er en stor modstander af de planøkonomiske og planuddannelsesløsninger, som Ritt Bjerregaard og Bertel Haarder stod for. Det er 10 års forkvaklet uddannelsespolitik, hvor vi i dag ser resultatet: Der mangler bl.a. pædagoger og sygeplejersker, fordi der var adgangsbegrænsning og man prøvede at sluse de unge ind på bestemte uddannelser. Jeg tror ikke på det", sagde Hilden. "Vi må opmuntre de unge til at søge den uddannelse de har lyst til. Til gengæld må vi så fortælle dem, at deres ønskejob måske ikke ligger lige

omkring hjørnet, men at de må finde sig i andre muligheder".

Problemet med den manglende søgning til ingeniør-, datalogi- og naturvidenskabelige uddannelser bør afhjælpes nedefra, fx gennem dygtigere lærere og formidling allerede i folkeskolen, mener Hilden.

Mobiliteten blandt forskere skal blive bedre. Dette problem hænger i nogen grad sammen med den skæve kønsfordeling. På nogle universiteter udgør kvinderne under 10 pct. af professorerne, og det er tal, som faktisk forværres: "Det er ikke til at



"Styring, det lyder slemt. Det lyder socialdemokratisk. Men det skal gøres mere klart for forskerne og miljøerne, at de kan og skal prioritere"

Jytte Hilden

"Jeg vil ikke tæve forskerne til at gøre, som strategien siger - jeg er bedre til at smile til dem".

Jytte Hilden

bære. Nogen må have besluttet at det skal være sådan. Nu beslutter jeg det om, for det er synd og skam - og vi snyder os selv. Vi må sikre, at kreativiteten hos kvinder kommer bedre til sin ret", sagde ministeren, der

også foreslog flere kvindelige rollemodeller, som kan gå foran andre kvinder: "Ligesom da jeg var gymnasielærer: Så kunne pigerne sige: Når Jytte kan, så kan jeg også ..."

je

SEKTORFORSKNINGEN SKAL UNDERVISE

- foreslår Jytte Hilden. Men hun kan ikke fortælle, om det bliver universiteterne, som skal betale, fx i form af fradrag i taxameter-indtægter ...

Hvis en studerende har brug for præcis den viden, der er på Statens Husdyrbrugsforsøg i Foulum, Risø eller i Det Danske Center for Menneskerettigheder - hvorfor skal han eller hun så ikke kunne modtage vejledning derfra?"

Sådan har forskningsminister Jytte Hilden spurgt i stort opsatte dagbladsartikler og interviews. Sektorforskningen får en ny stillingsstruktur fra 1. april og nu vil ministeren så også have universitetets studenter undervist i sektorforskningen. Det er spændende nytænkning, men Jytte Hilden var imidlertid helt

tilknappet i slutningen af februar, da UNIVERSITETSLæreren ønskede svar på nogle af de spørgsmål, som forslaget stiller:

Det helt store spørgsmålet er nemlig, hvordan det skal finansieres: Er det universiteterne, som skal betale for, at deres studenter undervises i sektorforskningen?

Skal pengene tages fra universiteternes taxameterbetaling, netop på det sene trin i uddannelsen, hvor studenterne er ved at blive selvhjulpne (fx under specialet) og dermed relativt "nemt" tjente taxameterpenge?

Endelig er undervisningen jo Undervisningsministerens ressort. Forestiller Hilden sig fx, at

universiteterne - og Ole Vig Jensen - frivilligt afgiver penge til sektorforskningen?

Vejledning og praktik ...

"Universiteterne skal fortsat have ansvaret for uddannelserne. Men de unge skal have mulighed for at hente ekspertisen der, hvor den er ...", siger den nye forskningsminister som begrundelse for forslaget, hvor sektorforsknings-institutioner skal kunne undervise studerende. *"Først fik sektorforskningen ph.d.-studerende, nu får de professorer og det næste må blive, at de også får studerende ..."*

Ph.d.-studerende har allerede mulighed for at uddanne sig på nogle sektorforskningsinstitutioner. (Sektorforskningen står for 25 pct. af den offentlige forskning).

Ministeren har foreløbig markeret, at studenter fx skal kunne få "vejledning" eller være i "praktik" fx hos de nye professorer i sektorforskningen. Hensigten er at give de studerende flere valgmuligheder, når de skal finde en vejleder til en større opgave eller til et afsluttende speciale, og det betyder konkurrence mellem forskere på universiteter og sektorforskningen.

Hilden har selv en "føremølse" for, at der er nogle barrierer for, at forslaget kan realiseres.

Jytte Hilden vil endnu ikke svare på, hvordan modellen skal kunne realiseres, fx om undervisningen skal gives i form af moduler eller oprettelse af hele uddannelser.

Ministeren har varslet et udspil ved påsketid.

je

JYTTE STARTEDE POPULÆRT

Hilden sletter omstridt forslag om sammenlægning af forskningsråd og aflyser centralistisk 'overbestyrelse', hvis flertal skulle udpeges politisk



Den nye forskningsminister Jytte Hilden skærer ikke de 6 forskningsråd ned til 3 gennem en sammenlægning. Hermed bøjede hun sig for en bred kritik – bl.a. fra DM, DJØF, universiteterne og forskningsrådene – af det lovudkast, som var den tidligere forskningsministers.

Hilden startede således sin ministerkarriere med at tage sin forgænger Frank Jensens – og departementschef Knud Larsens – stædige centraliseringsforsøg af bordet. Jensen har arbejdet på strukturforslaget i to år og forsøgte to gange at få lovforslaget med sammenlægning fremsat i Folketinget, men mødte modstand både i forskningsverdenen og fra De Radikale. Han nåede dog at etablere overorganet Danmarks Forskningsråd og en formaliseret rådgivningsstruktur omkring de seks forskningsråd. For fortsat at holde fast i den **tværfaglige ide** – som var Frank Jensens hovedargument for sammenlægningen – forestiller Hilden sig i stedet, at forskningsrådene mødes på tværs i ad hoc-udvalg eller til et årligt fællesseminar.

Også forslaget om en overbestyrelse for forskningsrådene bliver droppet. Her lød kritikken bl.a. at det er "politiseret", når forskningsministeren har ret til at udpege et flertal på 4 ud af 7 personer.

Jytte Hilden fremlægger snarest muligt sit eget forslag til en reform af forskningsrådenes struktur.

Generel kritik: Centralistisk tankegang

Kritikken af strukturforslaget har været stigende, fx også fra ministerkollega Ole Vig Jensen:

"Frank Jensens lovforslag bærer for meget præg af overordnet styring og strategiske indsatser og i for ringe grad tilgodeser hensynet til forskningens selvforvaltning og anerkender forudsigeligheden i de forskningsmæssige gennembrud, der er selve forskningens kendetegn", lød Undervisningsministerens kritik i dennes høringsvar på lovudkastet.

Rektorkollegiet er ude med en lignende overordnet kritik: *"Generelt finder Rektorkollegiet det beænkkeligt med de centraliseringstendenser, lovforslaget er udtryk for. Der synes ikke at være forståelse for, at universiteterne har autonomi til selv at foretage prioriteringer af deres forskningsressourcer; herunder af de frie forskningsmidler som tildeles via Undervisningsministeriet", svarer rektorerne med henvisning til, at institutionerne kan være uenige i rådene strategiplaner m.m.*

Universiteterne kritiserer også det betænkelige i afsmitningen fra de "strategiske forskningsindsatser": Universiteternes (og Undervisningsministeriets) selvbestemmelse svækkes. Forslaget lægger op til at forskningsrådene i højere grad skal uddele midler i samarbejde med universiteter og sektorforskningsinstitutioner. Dette kan føre til, at bevillinger tildeles efter forhandling med institutionerne, hvor disse kan føle sig presset til at medfinansiere strategiske forskningsindsatser, som er initieret ovenfra. Og det vil ske af penge, som er bevilget til fri grundforskning.

Et noget andet synspunkt kommer fra **sektorforskningens** SEDIRK (Sektorforskningens Direktørkollegium). Herfra

støttes centraliseringstendenserne og en mere koordineret fonds-funktion: *"... en proaktiv fonds-funktion, der i højere grad en tidligere skal yde støtte i form af større bevillinger til strategiske, prioriterede forskningsindsatser.*

Det er ligeledes af stor betydning for sektorforskningen, at forskningsrådene fremover vil uddele midler i gensidigt, forpligtende samarbejde med de forskningsudførende institutioner for at sikre dels sammenhæng mellem program- og basis-midler, dels integration af de støttede aktiviteter i institutionernes langtidspanlægning".

Nej til sammenlægning

Høringsvarene åbenbarer stor skepsis overfor sammenlægning af forskningsråd. Ikke uventet er kritikken heftigst fra humaniora og samfundsvidenskab, hvis skepsis er velkendt.

KU's høringsvar opremser den grundlæggende skepsis overfor sammenlægning: 3 forskningsråd med hver femten medlemmer kan umuligt være fagligt forsvarligt. Man vil derfor være afhængig af et betydeligt antal underudvalg med fagkyndige personer for at sikre kompetent behandling. Fondsfunktionen i rådet vil blive afhængig af en forudgående realitetsbehandling i et andet udvalg. De faglige kompetence-forhold bliver uklare, og systemet bliver tungt og fordyrende – og fører til en øget bureaukratisering.

"Specialiserede udvalg er gode til at give en tilbuds-gående analyse af individuelle ansøgninger, men kan i sagens natur ikke bruges til den efterfølgende "ranking", når kun 15-20 pct. af de kvalificerede

ansøgninger kan opnå bevilling", siger KU's sundhedsvidenskab.

Mere overraskende er der også indsigelse fra en af det danske samfunds stærkeste interesseorganisationer, Landbrugsrådet, som ikke ser nogen grund til, at det nuværende Jordbrugs- og Veterinærvidenskabelige Råd skal fusionere.

Ja til sammenlægning: Tekniske videnskaber og naturvidenskab

Der er dog også positive tilbagemeldinger på sammenlægnings-tanken. Rektorer og dekaner for teknisk videnskabelige og naturvidenskabelige områder anbefaler en sammenlægning af deres råds-områder. Bag anbefalingen står DTU-rector Hans Peter Jensen, KU-dekan Henrik Jeppesen, KVL-rector Bent Schmidt-Nielsen, RUC-rector Henrik Toft Jensen, OU-dekan Jens Odders-hede, AU-dekan Karl Pedersen samt AaU-dekan Finn Kjærdsdam.

Også det teknisk-videnskabelige forskningsråd støtter sammenlægning ud fra, at nogle fagdisciplinære grænser må nedbrydes. Det tilføjes at et større råd vil optræde med styrke overfor de lobbyist-forsøg på "at påvirke forskningsprioriteringen", som kommer fra interesseorganisationer, diverse ministerier etc.

IDA – Ingeniørforbundet i Danmark – er dog uenig i sammenlægningen: *"IDA opfatter det som uhensigtsmæssigt at knytte ingeniørområdet tættere til det naturvidenskabelige område, idet relationerne også ønskes styrket til det samfundsvidenskabelige område og til det sundhedsvidenskabelige. Det er IDA's holdning, at der netop er brug for en drejning af ingen-*



jørvidenskaberne over i en mere samfundsrelateret retning”.

Særlige protester over miljøspacering

Argumentationen for sammenlægning har været, at angiveligt skulle fremme “tværvideenskabelighed”. Mange høringssvar peger imidlertid på, at dette område er lagt ind under et råd for “Sundhed, fødevarer og miljø”, og at især “miljø”-felter har mange andre og væsentlige berøringsflader.

Miljøforskningen bør høre til alle forskningsråds opgaver på de respektive faglige felter, lyder indsigelsen fra fx Forskningsrådenes Formandskollegium.

Fonduktionen

Der udtrykkes fra mange sider glæde over, at forskningsrådene bevarer deres selvstændige bevil-

lingsret. Det giver den enkelte forsker mulighed for at få større eller mindre summer til at gennemføre projekter, som forskerens egen institution ikke har penge til.

Men lovudkastets forsøg på en større styring af fonduktionen får dog også kritik. Mest prominent af undervisningsminister Ole Vig Jensen, der kritiserer en stigende politisering af det politiske liv: *“Vi kan – i disse medietider – være tilbøjelige til at overse denne funktions betydning i vor iver efter at fremme større og mere synlige satsninger. Og alligevel har det vist sig igen og igen at være i disse enkeltbevillinger, at kimen lægges til forskningsmæssige gennembrud ...”*

Der er dog betænkeligheder ved anbefalinger af, at de statslige forskningsråd igennem deres fonduktion “i højere grad

fokuserer på større tværfaglige styrkeområder” samt giver “større bevillinger til forskningsindsatser af længere varighed inden for strategisk prioriterede forskningsområder” (lovudkastet). Balancen mellem de “frie fonduidler” og de “øremærkede” midler må ikke forskydes til fordel for sidstnævnte, hedder det i flere indlæg.

Akademiet for de tekniske Videnskaber udtrykker bekymring for en centraliseret fonduktion: *“Rådene må under ingen omstændigheder blive så bundet af strategiplaner og relevansbetragtninger, at der ikke bliver plads til den grundlæggende forskning, der udvikler sig uforudsigeligt og med stadig stigende hast”.* Det Kongelige Danske Videnskaberne Selskab siger det på en anden måde: *“Selskabet er bekymret for den nedprioritering af forskningsrådenes fonduktion ... Ny og original forskning opstår ofte ved, at ikke-etablerede, yngre forskere vælger at gå nye veje og ikke – som de mere veletablerede – deltager i programforskning eller såkaldt strategisk forskning ...”*

Bestyrelsen politiseret

Heller ikke Frank Jensens forslag om at oprette en bestyrelse mellem forskningsrådene og Danmarks Forskningsråd bliver til noget. Ved at aflive bestyrelsen – hvoraf 4 ud af 7 medlemmer skulle udpeges af forskningsministeren – tager Hilden noget af for kritikken for forskningsstyring og centralisering. (Den kritik kan nu nærmere rettes mod intentionen i Den Nationale Forskningsstrategi.

Høringssudkastet mødte massiv kritik for bestyrelsens konstruktion.

En kritik af udkastet lyder, at

man ikke kan have de fagligt baserede forskningsråd med fonduktioner og rådgivning på den ene side og så en politisk-administrativ forankret bestyrelse, hvor det fx er ministeren, som skulle udpege flertallet i bestyrelsen (3 medlemmer plus formanden) og hvor disse ikke udtrykkeligt skulle være forankret i forskningsverdenen.

Bestyrelsen politiseres, fordi der ikke bliver tale om sakkyndighed men om politiske udnævnelser, lyder KU’s vurdering. Nogle forskningsråd konstaterer lakonisk, at de tre “faglige” rådsformænd automatisk er i mindretal i bestyrelsen over for de ministerudpegede.

Der er flere forslag til, hvordan en bestyrelse kunne se ud. HH-København foreslår fx, at formændene for forskningsrådene sammen med to eksterne repræsentanter for de forskningsudførende institutioner – udpeget af Rektorkollegiet og af SEDIRK (Sektorforskningsinstitutionernes Direktorkollegium) – danner bestyrelsen.

Der er dog flere af interesseorganisationerne, som gerne så, at forskningsministeren (politisk) udpeger flertallet i en bestyrelse. Landbrugsrådet ser sågar gerne, at der her er repræsentanter for “aftagerne af forskningen”. Arbejdsgiverne i Dansk Industri finder det betænkeligt, at medlemmerne skal være “anerkendte forskere”. Erhvervsudviklingsrådet fremhæver, at rådernes sammensætning bør afspejle den “erhvervsorienterede linje, der blev lagt op til i den nationale forskningsstrategi...”

je

Høringssvar på lovforslag om forskningsrådgivning (pr. 31. jan. 1997)

“DYREMOSSES MINDEFOND”

Der skal ske koordination af Grundforskningsfonden, kræver Hilden

Grundforskningsfonden skal hænge bedre sammen med den øvrige forskningsbevilling. I dag fungerer fonden som fuldstændig selvstændig og løsrevet fra forskningsrådene. Den opdeling betyder i praksis, at fonden selv vælger sine superprojekter, mens forskningsrådene tager sig af de mellemstore, men især mindre projekter.

Det skal koordineres bedre, siger den nye forskningsminister. I den nationale forskningsstrategi siges det forsigtigt, at der skal “udformes procedurer”, der sikrer, at Grundforskningsfondens strategi og bevilningsfunktioner indgår i en koordineret sammenhæng med det øvrige system.

Jytte Hilden har bedt fonden om selv at stille forslag til,

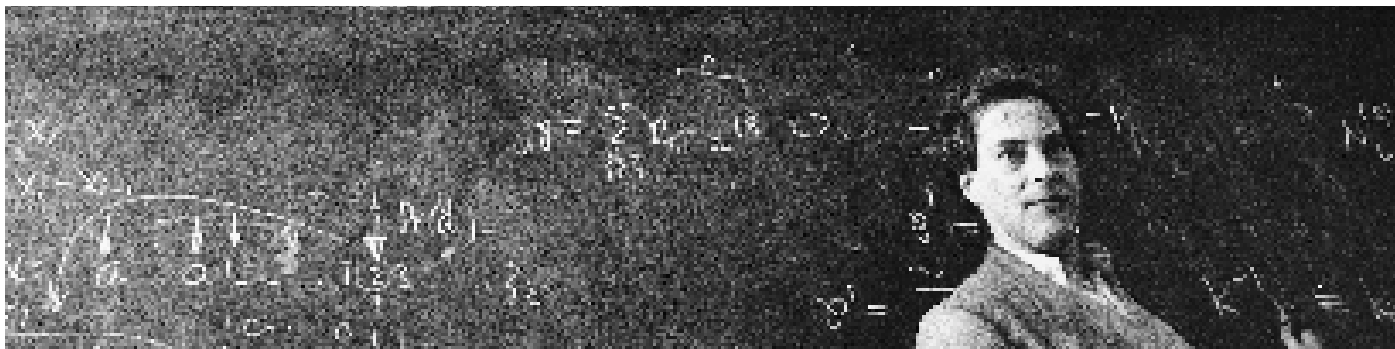
hvordan en sådan sammenhæng kan etableres: Fonden siger selv, at man er i gang med en ‘indholdsevaluering’. Og så klager de i øvrigt over, at den lave rente ikke giver så stort afkast på “Dyremoses Mindefond”, siger Hilden. Fonden blev oprettet i 1991 på de 2 mia. kr. fra salget af Statsanstalten for Livsforsikring. Fonden har siden sin start været omstridt, fordi den daværende K-V-regering ønskede en eliteinstitution og oppositionen (S-SF-R) ønskede en institution med nærmere tilknytning til universitetsforskningen. Det forbed-

rede ikke klimaet, da den daværende opposition til undervisningsminister Bertel Haarder blev narret, da Haarder egenhændigt sammensatte fonduktionen og direktørposten med daværende direktør for ministeriets Forskningsafdeling, Peder Olesen Larsen.

Tidligere forskningsminister Frank Jensen understregede da også gang på gang, at han helst så fonden nedlagt. Hans ønske blev dog noget nedtonet, da han selv blev forskningsminister.

je

NBI' S SKÆBNEÅR



KU-naturvidenskab undgik fyringer i denne runde, men det kan være en stakket frist. Og det kan betyde, at 'fredningen' af fysik må ophæves, konstaterer andre fag ...

Af Jacob Thommesen

Naturvidenskab ved KU undgik en brutal fyringsrunde i denne omgang, fordi fakultetet fik mulighed for at tjene budgetunderskuddet hjem gennem et ekstraoptag af studerende. Men det kan være en stakket frist, for måske får man ikke den nødvendige taxameter-indtjening og så udløber fysiks sær aftale iøvrigt ved årets udløb. Og idet fysik har været højt forskningsmæssigt prioriteret og har undgået direkte nedskæringer, er faget et oplagt offer, hvis der i næste runde skal ske deciderede nedskæringer.

Mens det lykkedes dekanen Henrik Jeppesen at undgå direkte konfrontation (prioriteringer) mellem fagene, så er det usandsynligt, at det undgås, hvis økonomien ikke er forbedret væsentligt til efteråret. Nogle fag har nemlig fået fastfrosset stillingsbesættelser. Fakultetet må besætte 14 stillinger på biologi og geografi, som har haft store ekstraoptag.

Og når krybben er tom, må fakultetet prioritere. Og nogle af de andre fag udtrykker mere eller mindre åbent, at "totalfredningen" af fysik ikke kan fortsætte, fordi det får omkostninger andre steder på fakultetet.

Forslag om særlig budgetmodel

Mens de fleste på fakultetet afventer udviklingen mener Jens Clausen – der er lektor på Datalogi og indtil fornylig medlem af fakultetsrådet (for matematik og datalogi) – at man allerede nu må forberede sig på, hvad fakultetet vil gøre, hvis budgetsituationen ikke forbedres: "Det er da rigtigt, at der foregår frontforskning af fineste kvalitet på Niels Bohr Institutet", medgiver han, "men det gælder bestemt ikke for alle hundrede forskere".

Han mener, at fakultetet bør

konkretisere snakken om det høje forskningsniveau, og at der skal laves en rationel målestok, der kan lægges til grund fordelingen af de ekstra forskningsårsværk. Problemet er generelt, at fakultetets hidtidige budgettekniske praksis har været begrænset til at forsvare status quo og foretage marginale justeringer, indtil nogen begynder at råbe højt. I stedet ønsker Jens Clausen, at fakultetsrådet formulerer nogle klare principper for budgettet – også selvom det vil indebære nogle omprioriteringer og ubehagelige beslutninger. Det tidligere fakultetsråds-medlem mener, at det nødvendigvis må betyde, at fysiks lærerstab – efter alle beregningsmodeller og under hensyntagen til den særlige forskningsindsats – under alle omstændigheder er for stor.

Jens Clausen foreslår, at fakultetet laver en budgetmodel, der både tager hensyn til undervisnings- og forskningsindsats.

– Først og fremmest skal modellen bygge på et princip om, at alle fag skal have en ligelig andel af forskningsbaseret undervisning – dette vil principielt kræve ændringer i forhold til i dag, hvor matematik/datalogi på den ene side og fysik på den anden befinder sig i hver sin ende af skalaen.

– Når man har afgjort, hvor mange VIP'er et institut behøver for at varetage sine undervisningsopgaver, må man vurdere, hvilke institutter, der gør sig fortjent til ekstra forskningsårsværk. En sådan model skal selvfølgelig anvendes generelt for hele fakultetet og ikke kun for fysikerne.

Således forestiller han sig, at fakultetsrådet bruger de løbende fagevalueringer til at give "karakterer" til hvert enkelt fag – en karakter, der er udtryk for, hvor-

dan forskningen placerer sig i forhold til det internationale forskningsmiljø. Disse karakterer kan fakultetsrådet så bruge i fordelingen af forskningsmidlerne.

Dekanen skal finansiere nye stillinger

Dekan Henrik Jeppesen ønsker ikke direkte at kommentere Jens Clausens forslag. Det er et af flere forslag, der løbende indgår i fakultetsrådets budgetdiskussioner. Dekanen undlader dog ikke at bemærke, at der er en faglig uddannelsesevaluering af datalog på vej – og at den ser ud til at blive temmelig kritisk...

Hvad fysiks fremtid angår, siger Henrik Jeppesen, at sagen ikke kan afgøres, før året er gået, og det har vist sig, om fakultetets økonomiske situation er blevet forbedret. Han håber stadig, at fakultetet kan nå at tjene flere taxameterpenge hjem, så taksterne justeres opad, eller at fakultetet kan få andel i nogle særlige midler, som Folketinget har afsat. Men hvis disse forhåbninger ikke indfries, må fakultetet finansiere de 14 stillinger til biologi og geografi indenfor den nuværende budgetramme. "Og så må fakultetet diskutere, hvordan stillingerne skal finansieres inden for den eksisterende budgetramme".

Fysik store normering

Niels Bohr Institutet er med omkring hundrede fastansatte lærere det største institut på fakultetet, men deres relative undervisningsaktivitet er lavere end alle andre fag. I studieåret 95/96 uddannede de kun 35 kandidater, og deres S/L-ratio er ifølge Henrik Jeppesen kun det halve af de øvrige fag.

Hvis man skeler til taxametermodellen, kan man hævde, at fysikerne ikke selv er i stand til at

tjene penge hjem til at betale alle hundrede lærerstillinger. Faktisk berettiger undervisningsaktiviteten, dvs. STÅ-produktionen, i sig selv kun til en betydeligt mindre lærerstab.

Derfor er fysik en torn i øjet på de andre institutter. Nogle insisterer på taxameterbetragtningen og føler, at de med deres egen undervisning og STÅ-produktion blot tjener penge for fysikerne. Dette viser sig også ved, at de andre institutter har meget undervisning, der ikke er forskningsbaseret, men varetages af løslærere. På fysik derimod bliver stort set al undervisning varetaget af de fastansatte lærere.

På grund af den skæve fordeling bliver fysik jævnlig bragt på bane i budgetforhandlingerne, og især hvis krisen kradsler føler fysikerne sig som jaget vildt. I forbindelse med en fagevaluering blev de forskellige fysikinstitutter samlet i et stort institut, som bevarede den berømte fysikers navn. Niels Bohr Institutet fik status af frinstitut og man aftalte at fakultetet skulle "fred" fysikerne i en 5-årig periode. Denne 5-årsplan skulle fysikerne til gengæld benytte dels til at ændre forskningsprofilen, dels til at fordoble kandidatproduktionen. Målet var således, at fysik inden udgangen af 1997 skulle nå op på at uddanne 50 kandidater om året.

I dag er det tydeligt, at fysik ikke kan leve op til den målsætning, og at målsætningen næppe heller synes realistisk med fagets ringe popularitet blandt de studerende. Derfor er spørgsmålet nu, hvad fakultetet vil beslutte at gøre, når aftalen udløber – bortset fra, at fakultetet jo heller ikke selv har været i stand til at overholde aftalen på grund af besparelserne i '96.

Under alle omstændigheder er

der en vis enighed om, at det ikke vil være rimeligt udelukkende at lægge taxameterbevillingen til grund for fakultetets interne budgettering af instituttet. NBI er internationalt anerkendt, og der foregår stadig forskning på højeste niveau.

"Taxametersystemet tager ikke hensyn til den særstilling, som instituttet har", siger Henrik Jeppesen. Den lave undervisningsaktivitet opvejes således til dels af, at fysikerne 'arbejder ekstra' rent forskningsmæssigt og det må fakultetet efter hans mening tage hensyn til: "Fakultetet er forpligtet overfor instituttets særlige status".

Bag denne 'forpligtelse' ligger der iøvrigt også den økonomiske realitet, at NBI tidligere fik et større beløb direkte via finansloven - et beløb, der indgår i fakultetets almindelige budget uden egentlig øremærkning. ■

DTU FYRER FASTE OG IKKE LØSE ...

"De fastansatte har jo altid sagt: 'Beklager, det er ikke mit bord', når havde medlidenhed med de løst ansatte forskeres usikre situation. Med de 45 fyringer, som er varslet på DTU, kan de løst ansatte nu sige det samme om de fastansatte, som risikerer fyring ..."

Cand.polyt. Finn Hansen er forskningsadjunkt på DTU. Han har i årevis levet på tidsbegrænsede forskeransættelser, som DTU er storforbruger af. "Som løst ansat kan man tolke DTU's fyring af fast ansatte på to måder: Enten at det skaber plads til ny ansættelse. Eller at det er et signal om nedskæring af virksomheden. Men de signaler som arbejdsgiverne udsender er uklare, og det er vanskeligt at se, at situationen kan bruges til noget konstruktivt".

Situationen på DTU er i nogen grad vendt på hovedet: I dag er det de fastansatte, som trues af fyring, mens de løst ansatte er vant til at leve med usikre ansættelsesforhold, og de er vant til at slås for eksterne penge, som jo fortsat vil være der!

Finn Hansen mener, at DTU har et generations-

problem, hvor man har forsømt glidende at rekruttere nye folk: "Man kunne gennem årene have skabt 'flow i ansættelserne', så der løbende skete en fornyelse. Den nuværende løsning med mange nyansættelser i de seneste år, og så en truende fyringsrunde i 1998 er ikke særlig heldig. Men det er selvfølgelig en måde at fremprovokere et generationsskifte ..."

Fyringer forstærker problemer

Formanden for Ingeniørforeningens universitetslærere, Jens Heide, vil ikke afvise, at usikkerhed i ansættelsen tidligere har ligget på de løst ansatte, fordi de fastansatte så havde relativ jobsikkerhed: "Men den modsætning mellem faste og løst ansatte er jo ikke noget, man oplever i det daglige. Alle har accepteret at opgaverne skal fordeles inden for den givne bemanning. Løse ansættelser er nu engang en nødvendighed for DTU - og de nuværende lektorer har jo også selv engang været løst ansatte ...", siger Heide.

je

'Døde kviste' på DTU ?

AF JACOB THOMMESEN

Vip'erne ved Danmarks Tekniske Universitet overvejer at kræve en faglig voldgiftssag om de 45 VIP-årsværk i 1997, som ledelsen har annonceret skal væk. Ifølge arbejdsretten er det nemlig ikke tilladt at fyre og nyansætte medarbejdere indenfor samme fagområde. Og DM-tillidsrepræsentant Poul Hjorth finder det paradoksalt, at man i 1997 agter at afskedige lige så mange VIP'er, som man nyansatte i 1996!. Og allerede dengang vidste ledelsen godt, at der ville komme voldsomme krav om nedskæringer på DTU.

Poul Hjorth undrer sig over, at universitetets ledelse overhovedet har foretaget så mange nyansættelser i de sidste år. Man var udmærket klar over, at økonomien skrantede, og at budgettet ikke ville hænge sammen, medmindre der 'dalede penge ned fra himlen'.

Ansættelsesstop?

Tillidsrepræsentanterne foreslog allerede for nogle år siden et ansættelsesstop.

"Det forslag har der ikke været tilslutning til i Konsistorium", siger rektor Hans Peter Jensen. "Vi har været enige om, at vi ikke ville lade DTU's faglige prioriteringer bestemme af aldersfordelingen i medarbejderstaben".

Hans Peter Jensen hævder, at ledelsen havde forudset de økonomiske problemer, og at man er godt forberedt, fordi man gennem de sidste år har udarbejdet en strategiplan. Ved hjælp af denne planlægning er

man blevet i stand til at vurdere, hvilke fagområder universitetet ønsker at prioritere højt, og hvilke områder man kan nedprioritere eller ligefrem undvære. "Som et eksempel på valgte vi for nogle år siden at nedlægge området atomkraftteknologi, da vi vurderede, at det ikke vil blive relevant i Danmark indenfor en overskuelig fremtid".

Med baggrund i strategiplanen er ledelsen således i stand til at vurdere, hvor man kan "foretage reduktioner og udyndinger".

Rektor: Ikke nødvendigvis fyringer

Tillidsrepræsentant Poul Hjorth konstaterer, at ledelsen begrunder de forestående afskedigelser med budgetmangel. Han mener ikke desto mindre, at ledelsen i den forløbne periode burde have gjort mere for at undgå fyringer, og at en ansættelsesstop ikke nødvendigvis forhindrer universitetet i at prioritere mellem fagområder. "Man kunne i stedet prøve at flytte rundt på folk og give dem chance for at vise deres fleksibilitet".

Dertil siger rektor, at man da også sidste år havde en rokeringsrunde indenfor TAP-personalet. "Men TAP-erne er nemmere at flytte rundt på. Det er sværere med det videnskabelige personale. Man kan ikke uden videre placere en svagstrømsingeniør på Kemisk Institut". Men han forklarer, at man vil prøve at mindske antallet af egentlige afskedigelser, bl.a. ved hjælp af omflytninger indenfor universitetet.

I det hele taget gør rektor

opmærksom på, at de 45 årsværksreduktioner ikke betyder lige så mange fyringer. En stor del af problemet kan løses på mere fredelig måde, f.eks. alderspension, ubesatte stillinger og frivillige fratrædelsesordninger. Desuden vil ledelsen forsøge at overføre nogle af medarbejderne til andre stillinger, også uden for DTU.

"På grund af den lave ledighed for ingeniører vil der være mulighed for sådanne ordninger". Han hævder, at ledelsen bevidst har sørget for at have god tid, og at hele processen først skal være afsluttet den 1/8-1998. Han vurderer, at det kun vil være nødvendigt at foretage 10-15 direkte afskedigelser.

Skjult dagsorden?

Poul Hjorth er som (DM-) tillidsmand kritisk overfor den måde, ledelsen indtil nu har kørt sagen på. "De har spillet med kortene helt ind til kroppen. De implicerede mellemledere har fået mundkurv på, og tillidsrepræsentanterne er kun på et meget overordnet plan blevet informeret om de kriterier og procedurer man anvender ved afskedigelserne".

Ifølge arbejdsretten skal tillidsrepræsentanterne inddrages i processen i 'nødvendigt omfang', "men her har ledelsen altså vurderet, at det nødvendige omfang er nær nul!"

Han er bekymret for, om 'hemmelighedskrammeriet' dækker over en skjult dagsorden - og at ledelsen, i ly af den officielle begrundelse i strategiplanen, reelt vil benytte fyringsrunden til at 'rationalisere medarbejderstaben'. Ifølge ryg-

Er der skjulte dagsordener bag DTU-ledelsens ageren i sagen om de 45 truende fyringer, spørger et bekymret personale

terne verserer udtrykket 'døde kviste' i ledelseskredse: Når man ryster træet, falder de ned, mens de 'friske grene' vokser videre. "Denne metafor bruges, når man ønsker at rydde ud i en fiktiv bestand af uproduktive medarbejdere", forklarer Hjorth...

Hvis sådanne overvejelser rent faktisk indgår i ledelsens vurderinger, gør han opmærksom på, at fagforeningen har en klar holdning til spørgsmålet: "Hvis der er nogen, der ikke passer deres arbejde ordentlig, bør de selvfølgelig afskediges - efter at have fået en advarsel og en chance til at forbedre indsatsen". Men han kender ikke til nogen, der ikke gør deres arbejde. Og ingen har fået en sådan advarsel.

Rektor: Fleksible medarbejdere

Rektor Hans Peter Jensen kender godt udtrykket 'døde kviste': "Jeg har da hørt nogen i systemet bruge udtrykket. Men jeg kan ikke se, hvad det har med sagen at gøre". Han fastholder, at afskedigelserne udelukkende vil være begrundede i strategiplanens faglige prioritering.

I strategiplanen hedder det, at "fleksible medarbejdere vil have stor ansættelssikkerhed på DTU". Betyder det ikke netop, at de 10-15 mennesker, der rent faktisk vil blive afskediget, nødvendigvis karakteriseres som ufleksible?

"Det betyder, at der ikke er den store omflytningsmulighed for den pågældende person", konstaterer Hans Peter Jensen. person", indrømmer Hans Peter Jensen. ■



Af INGRID SALINAS, forkvinde for DM's sektorforskere

STILLINGSSTRUKTUR STILLER KRAV TIL ARBEJDSGIVERNE

Stillingsstrukturen på sektorforskningsområdet og Kulturministeriet er blevet "justeret". Forhandlingerne er nu afsluttede, og Finansministeriet har sat sit tydelige præg på aftalen. Nu mangler vi blot, at ministeriet også vil bakke stillingsstruktur-aftalen op, dels med ressourcer så der bliver mulighed for at lave forskning, og dels med at lægge pres på den enkelte institution sådan at stillingsstrukturen bruges efter hensigten.

Forhandlingerne har stået på siden 1993. Dengang blev parterne enige om, at man ønskede en parallelitet med universitetsområdet. Finans- og Forskningsministerierne mener, at det vil højne kvaliteten af den forskning der bliver lavet i sektorforskningen og at det vil fremme mobiliteten mellem forskellige forskningsmiljøer.

For Finansministeriets betyder en parallelitet ens løn men også ens ansættelsesforhold. Mange af de negative konsekvenser af stillingsstrukturen er en følge af denne "parallelitet": Vi mistede den faste forskerstilling. Til gengæld fik vi en professorstilling, en seniorrådgiverstilling, kravet om et karriereforløb med tidsbegrænsede stillinger samt tidsbegrænsede projektforskerstillinger. Fra vores synspunkt er dette ikke lutter goder. Set i bakspejlet kan det undre, hvorfor vi overhovedt indgik på paralleliteten?

Der er givet mere end én forklaring. Men man kommer ikke udenom at der er konkurrence om forskningsmidlerne, og at forskning koncentrerer. Ønsker sektorforskning at være med i konkurrence om forskningsmidlerne - og det ønsker de - så er konsekvensen, at kravene til forskeren og forskningen bliver skærpet. Det er vi ikke uenige om, men skærpede krav er ikke ensbetydende med at der laves tidsbegrænsede stillinger.

Den gamle stillingsstruktur - hvor man havde en fast forskerstilling med 25% forskning - fungerer fint for sektorforskningen, fordi området har mange forskellige slags opgaver, og disse kunne fordeles bredt over

alle medarbejderne. Med den nye struktur vil forskerne skulle bruge mindst 50% af tiden til forskningsopgaver for at kunne kvalificere sig til en seniorstilling. Når forskeren imidlertid brugte 25% af tiden før og nu altså skal bruge 50% til forskning, så stemmer regnskabet kun, hvis der bliver flere forskningsopgaver til sektorforskning.

De fleste institutioner på sektorforskningsområdet har et indtægtskrav på 30-60%. Når man søger forskningsmidler dækker disse midler reelt kun omkring halvdelen af de faktiske udgifter. Det skyldes at forskningsmidler i bedste fald kun dækker lønudgiften for forskeren og ikke overhead til institutionen (husleje, varme og administration m.m.). Institutionens basismidler sætter således ofte grænsen for de forskningsopgaver, man kan påtage sig.

Hvis Forskningsministeriet mener stillingsstrukturen alvorligt, er det essentielt, at de støtter sektorforskningen med flere basismidler. Alternativt skal prisen på forskningsopgaver dække de faktiske omkostninger.

Institutionsledelserne og sektorministerierne må også vise, at de tager stillingsstrukturen alvorligt, når den skal implementeres. Den enkelte forsker skal i arbejdstiden have en reel mulighed for at få opgaver, der giver forskningskvalifikationer. Der har i diskussionerne været fokus på brugen af den supplerende stillingsstruktur, og kravene er blevet skærpet, således at den kun kan bruges i særlige tilfælde. Blicher der et rekrutteringsproblem, så vil det næppe være via den supplerende stillingsstruktur, at man skal sikre sig de bedst kvalificerede. De vil gerne se en karrierevej og ikke en blindgyde.

Ligeledes ligger der en stor ressourcekrævende opgave på institutionerne i de forskningsvurderinger, som Finans- og Forskningsministeriet har krævet for de ansatte under overgangsordning og i tidsbegrænsede forskerstillinger. Denne vurde-

ring har fagforeningens forhandlere kun accepteret, fordi det er aftalt, at forskerne skal have en mulighed for at få opgaver der giver forskningskvalifikationer, og fordi der er bundet lokallønsmidler til. Disse midler skal bruges på de medarbejder der kommer uden for stillingsstrukturen.

Den nye struktur må følges nøje de næste 2 år, hvor den skal evalueres. Vi kan allerede nu sætte særlig fokus på følgende områder:

- Forskningsbiblioteksområdet skal have politisk opmærksomhed. Vi vil have seniorrådgiverstillinger på Undervisningsministeriets forskningsbiblioteker, således at der er parallelitet mellem de forskningsbiblioteker, der

er på Kulturministeriet og dem, der er under Undervisningsministeriet. Det er absurd at Finansministeriet har argumenteret med parallelitet for at få mobilitet - og at det så ikke kan lade sig gøre på forskningsbiblioteksområdet.

- Dimensionering både mellem de videnskabelige stillinger inden for stillingsstrukturen og udenfor, dvs. om der sker vækst i ansættelser af TAP-AC'er på bekostning af forskerstillinger.
- Hvordan er de faktiske muligheder for at kvalificere sig i ligelig konkurrence med universitetsområdet?
- Hvor meget bruges den supplerende stillingsstruktur?
- Hvordan går det med afrekruttering af forskere? ■

PH.D.-DAG 1997

*Foreløbigt program torsdag d. 3. april 1997.
Ph.d.-dagen starter kl. 10.00 og forventes
afsluttet ca. kl. 16.30. Der vil dog være
multigbed for kaffe/te og brød fra kl. 9.30.*

kl. 10.00 - 10.15	Velkommen ved formanden for DDFP's Undervisnings- og Forordningsråd, strukturforsker Bengt Jørgen
kl. 10.15 - 12.00	Ph.d.-stipendiaternes fremtidige løn- og ansættelsesvilkår Oplæg af AC's formand Lars Vang Rasmussen og repræsentanter fra DDFP og EA, og derefter debat.
kl. 12.00 - 13.00	Frokost
kl. 13.00 - 16.00	Kvalitet og kvantitet i ph.d.-uddannelsen Hvorfor går det trods alt godt? Oplæg af direktør for Forskningsområdet, Ole Fjorstorv Hvor er det problemer? Oplæg af direktør i Forordningsministeriet, Ole Paulsen Hvordan er virkeligheden? Oplæg af ph.d.-ansvarlige Ole Kjeldrup Hansen, RUC Derefter debat.

TILMELDINGSBLANKET Ph.d.-dag

Domen Technica, Ved Strandens 14, København, den 3. april 1997 kl. 10.00 - 16.30

Navn: _____

Forhøjelsesnavn: _____

Styringsnummer: _____

Arbejdsinstitution: _____

Tidspunkt for arbejde: _____

Stillingstype: _____

Er medlem af DDFP's Undervisnings- og Forordningsråd? Ja Nej

Er du medlem af DDFP's Undervisnings- og Forordningsråd? Ja Nej

Er du medlem af DDFP's Undervisnings- og Forordningsråd? Ja Nej

Er du medlem af DDFP's Undervisnings- og Forordningsråd? Ja Nej

Er du medlem af en anden organisation? Ja Nej

Er du medlem af en anden organisation? Ja Nej



OK'97: NYT LØNSYSTEM

Af ARNE KJÆR, fmd. for DM's universitetslærere

AC har indgået forlig med Finansministeriet om ny overenskomst. Resultatet ser i hovedtrækkene således ud: Der indføres et nyt lønsystem med en kortere (8 trin for BA'ere og 6 for kandidater) og stejle skala, dvs. at lønnen stiger hurtigere. Begyndelsesløn for kandidater er 204.360 kr og slutløn ca. 269.000 kr. Dette er en reduktion på slutlønnen på 10,4% i forhold til slutlønnen på den nuværende skala. Dette skal ses i sammenhæng med, at det bliver muligt at forhandle en række nye tillæg, både gruppevis og individuelt.

For universitetslærere bevarer det nuværende adjunkt/lektor-tillæg, dvs. at det lægges til ovenstående beløb.

Tillægsmuligheder:

a) Gruppevise kvalifikationsstillæg aftalt decentralt, dvs. mellem ministeriet eller institutionen og organisationen(/erne) ud fra kriterier som f.eks. videreuddannelse, erfaring, krav til arbejdet. Tillægget finansieres af overenskomstresultatet og der er afsat en pulje til formålet.

b) Andre kvalifikationsstillæg, uanset nuværende tillægsniveau, kan forhandles både ved nybesættelse af stillinger og løbende. Ved nybesættelse er der konfliktmulighed, hvis enighed ikke opnås. Tillægene finansieres udenfor puljen.

c) Der kan indgås forhåndsaftaler mellem ministerier/institutionen og organisationen(/erne) om udløsning af tillæg. På universitetsområdet kunne dette f.eks. være udløsning af et doctor-tillæg, når man får en doctor-grad, men også anden adfærd, som f.eks. at gennemgå en pædagogisk uddannelse. Disse tillæg finansieres også udenfor puljen.

d) Funktionstillæg kan ligeledes aftales. Vi kender allerede disse i forbindelse med valgte ledere på universitetsområdet, men også andre kan tænkes: Undervisning på åben uddannelse, undervisning på BA-uddannelsen eller bestemte mindre attraktive kurser, forskningsadministrative opgaver, osv. Tillægene er tidsbegrænsede, dvs. føl-

ger funktionen og de finansieres udenfor puljen.

Kvalifikationsstillægene er principielt varige, men kan undtagelsesvis være midlertidige eller udbetales som engangsvederlag.

Kun for nye

Lønsystemet er for nye der ansættes indenfor staten, dog således at allerede ansatte kan vælge at overgå til det nye lønsystem. Det bliver kun muligt at få tillæg efter det nye lønsystem, hvis man flyttes over.

Lokallønnen afskaffes

Den gamle lokalløn forsvinder. Tilbage bliver en mulighed for at udbetale engangvederlag i mindre omfang. Dette er kun relevant for ansatte efter det gamle lønsystem.

De øvrige dele af forliget

Pensionsprojektet for lektorer og seniorforskere afsluttes, dvs. lektortillægget gøres fuldt pensionsgivende med kompesation for eget bidrag.

Der indføres en stillingsstruktur på Kunstakademiet.

Det er aftalt, at der efterfølgende kan optages forhandlinger om aflønning af deltagelsen i faglige bedømmelsesudvalg og der er afsat en pulje til dette.

Stillingsstrukturen på de videregående uddannelsesinstitutioner skal genforhandles. Det gælder specielt deltidslærernes vilkår, semi-automatisk oprykning mellem stillingskategorierne samt bedre muligheder for inddragelse af undervisningsmæssige kvalifikationer ved stillingsbesættelser. (Hvis der koster noget skal dette ligeledes tages af puljen).

På merarbejdsområdet kommer der ikke et gennembrud. Undervisning og forskning er stadig undtaget fra merarbejdsbestemmelserne, men en forbedring kan måske alligevel bruges, idet det bl.a. er bestemt, at det fremover ikke er ministeriet, som skal tage stilling til merarbejde, men derimod den ansættende ledelse.

Der oprykkes 35 professorer fra lønramme 37 til lønramme 38.

Endelig er der aftalt forbedrede tillidsrepræsentant-regler. Det præciseres at TR-arbejde er en del af arbejdsforpligtelsen og arbejdsgiveren skal sikre at den fornødne tid er til rådighed til TR-arbejdet. Der kan evt. aftales vikardækning for tillidsrepræsentanten og vedkommende kan lave en aftale med ledelsen om, hvordan det praktiseres. Endelig skal tillidsrepræsentanten, når vedkommende vender tilbage til sin arbejdsfunktion have tid til at komme ind i arbejdet igen.

En hurtig vurdering af resultatet:

– (med forbehold for en systematisk gennemgang i forhold til forhandlingsaftalen):

Resultatet er til at leve med. Reduktionen i slutlønnen er betænkelig stor, men til gengæld kommer de unge mennesker hurtigere op på en højere løn.

Der er skabt mulighed for at få justeret stillingsstrukturen især på 2 områder: Deltidslærerne skal sikres ordenlige vilkår og der skal ske en kobling mellem stillingsstruktur og løn.

Endelig har vi fået en række af vores andre krav opfyldt.

Forslaget skal nu behandles i de respektive organisationer og indenfor universitetslærernes område forventer jeg, at TR orienterer om og diskuterer resultatet med medlemmerne, således at det kan ligge til grund for den endelige indstilling til medlemmerne i forbindelse med urafstemningen.

København d. 27. 2

Urafstemning inden påske

I DM bliver resultatet behandlet på et hovedbestyrelsesmøde den 3/3-97, på et ekstraordinært repræsentantskabsmøde den 12/3-97, og dagen efter sendt det til urafstemning.

I DJØF skal resultatet drøftes i Overenskomstforeningens sektorforsamling d. 13 marts og resultatet skal til urafstemning inden 26. marts.

Ph.d.'erne?????

Af ARNE KJÆR, fmd. L DM's universitetslærere

AC har nu færdigforhandlet løndelen af en ny aftale med Finansministeriet om ph.d.'ernes overgang til "lønmotagerstatus".

Resultatet blev således: Bruttoløn 226.340, hvilket er ca. 1.800 kr. mere end den nuværende løn. Aftalen betyder dog ud fra AC's beregninger en nedgang i nettolønnen med ca. 700 kr./md. (Dette er beregnet ud fra en skatteprocent på 51,3 pct., men da denne retteligt er ca. 44 pct. er nettonedgangen snarere 650 kr./md.). Til gengæld opsparer ph.d.'erne ca. 950 kr. mere pr. md. til pensionen.

Status er således, at aftaletekst og løn er færdigforhandlet. Tilbage står en afklaring med Skatte- og Arbejdsministerierne. Fra fagforeningernes side er en tilslutning til aftalen betinget af, at disse ministerier fortolker aftalen således, at ph.d.'ere er lønmotagere på lige fod med øvrige ansatte. Ellers må parterne tilbage til forhandlingsbordet og genforhandle aftaleteksten.

UNDSKYLD TIL BERRIT HANSEN

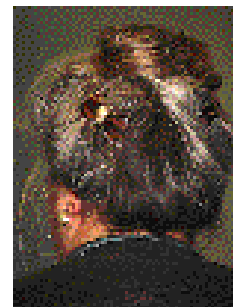
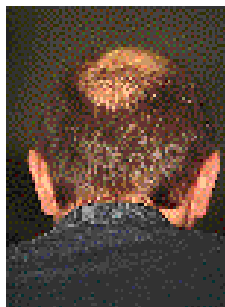
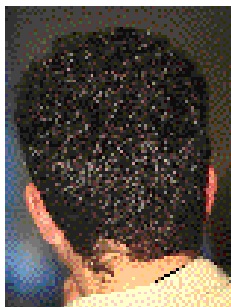
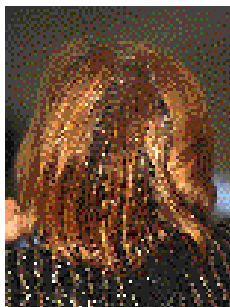
sidste nummers baggrundsartikel "Isdronningen forflyttet" blev det urigtigt fremført, at Undervisningsministerens økonomichef skulle være "Venstre-sympatisør". Berrit Hansen har stået bag flere decentraliserings- og selvforvaltnings-initiativer – men det berettiger på ingen måde til karakteristikkene.

Nærgående artikler kan blive så nærgående, at de bliver urigtige, hvilket især er uheldigt - utilgiveligt - i journalistisk, som baseres på anonyme kilder. Undertegnede sjuskede i den detalje. Undskyld til Berrit Hansen.

Journalist Jørgen Øllgaard

FAST INVENTAR - ELLER HVAD?

Jacob: 11 ansættelser på 8 år ...



"Som løstansat kan der ligge en vis risiko i, at man efterhånden opfatter sig som en del af det faste inventar - fordi man får sine ansættelser forlænget og fordi man indgår på lige fod med de fastansatte. Men i det tilfælde er det utrolig vigtigt at minde sig selv om ens placering i almindelighed og om tidsperspektivet i ens ansættelse ..."

Jacob Christensen - cand.scient. pol. 1989 og ph.d.'er i 1992 - har haft 8 forskningsansættelser og 3 undervisningsjobs siden 1989. Ansættelserne har været på to forskellige institutter ved KU og lige nu er arbejdsstedet Statskundskab ved KU. Han har også haft trekvart år med deltidsansættelse og supplerende arbejdsløsheds-understøttelse.

"Jeg har da overvejet at søge væk fra de løse forskeransættelser. Man må jo ikke se en forskerbaggrund som noget, der kun leder hen til andet forskningsarbejde. Hvis man kan bruge sine evner på andre måder, så er det da naturligt, at man søger andre udfordringer ..."

Jacob Christensens fagområde er "socialpolitik og socialhistorie" og han tror, at samfundsvidenskaberne jobmarkedet er bredere end humanisternes, fordi samf.-kandidaterne også er uddannet bredt til at gå ind i administrative ansættelser.

Når han er blevet i forskningsjobs handler det om, at fagligheden har ligget i forlængelse af hinanden. Det har givet en kontinuitet, som man ikke kan se på de mange ansættelsesbrevene...

Mental, økonomisk og professionel belastning

Det er en **mental belastning**, hver gang en af ansættelserne ophører. *"Man prøver jo at foregribe ophøret ved at have ting liggende i skuffen, så du kan fyre en ansøgning af. Og nogle gange lykkes det så også. Men usikkerheden virker ret bela-*

stende, og nogle gange stiller man sig da spørgsmålet, om det er den rigtige karriere, du har valgt ..."

Det er ikke ualmindeligt, at der er et "slip" mellem ansættelserne. Og nogle af dem, som bliver i forskerverdenen, må ruste sig med stor tålmodighed. Der findes nogle, som fx er gået i 2-3 år efter udløbet af et kandidatstipendium el.lign. og ventet på, at der blev slået et adjunktur op på deres område. Og så er det ikke engang sikkert, at de har fået det ...

Der er en betydelig **økonomisk usikkerhed** i løsansættelsen. *"Vel kan det være meget sjovt i begyndelsen, for der stor forskel til en studenterøkonomi og så til pludselige løbende indtægter. Men når du bliver ældre i løsansættelserne, så kan du godt føle de løse ansættelser belastende. Man har en indskrænket handlefrihed: Nogle gange kan du jo sidde med en kontrakt, hvor du ikke er sikker på job og indtægt om et halvt år. Det betyder, at du må indrette din økonomi herefter. Opfører du dig rationelt, så underforbruger du ..."*

Så er der den professionelle side ved løsansættelser:

"Man går jo ikke rundt med et mærke på ryggen: Løsansat! Du får jo din lønseddel fra uni ligesom de fastansatte. Og de fleste steder er man kolleger, uanset hvor man får sine penge fra ..."

Men selv om forholdene fremstår ens, så er der altså forskel på en fastansats vilkår og en løst-ansats. Dit 'personaleudviklingsperspektiv' er meget mere begrænset. Og du skal nok være mere forsigtig med at krænge ud med problemer el.lign. hvis det kan skabe problemer for din fortsatte tilknytning til stedet"

På Statskundskab er der 25 ansatte vip'ere, hvoraf de 5 er løstansatte. Det synes Jacob Christensen ikke er alt for upro-

portionalt. Men han mener, at løsansættelser kræver en aktiv personalepolitik. De løstansatte og institutionen må være opmærksom på karriereperspektivet for den enkelte. Hvis det drejer sig om et længere ansættelsesforhold - fornyede ansættelsesbreve - kan der fx indføres medarbejdersamtaler, hvor den løstansatte får perspektiv på ansættelsen.

"For den løstansatte kan det måske midlertidigt fremstå som en fordel at slippe for instituttets udviklingsarbejde, fx med studieordninger og undervisningsplaner. Det kan være en lettelse at slippe for det kedelige administrative arbejde og hellige sig sin forskning eller undervisning. Men på længere sigt er det mindre tilfredsstillende, for man sætter sig også udenfor indflydelse", siger Christensen, der selv er tillidsmand.

Hvornår siger man stop?

"At være forsker er på mange måder et kald. Man er jo miljøskadet, og vil gerne fortsætte. Men der er en grænse for, hvor langt man skal drive løsansættelsen", siger Jacob Christensen, der mener, at "usikkerheden i ansættelsen måske nok kunne fordeles lidt mere ligeligt" mellem de fast- og de løst-ansatte:

"Men man kan nok ikke forvente et system uden 'buffer': Vilkårene er, at der ikke er faste stillinger nok, og at nogle må være løst ansatte. Men jeg vil ikke formulere mig så dramatisk, at jeg har affundet mig med at være løstansat."

Jeg vil hellere vende det positivt: Så længe man udbygger sine kvalifikationer og det ikke bare er blevet et spørgsmål om at 'hænge på' en ansættelse, så kan løse ansættelser bruges til noget for mig personligt. Men hvis ikke, så er det om at komme over i et helt andet job ..."

je



LØSE PENGE GIVER LØSE ANSÆTTELSER

Programmidlerne er steget voldsomt i 90'erne - og noget tyder på, at antallet af løse ansættelser stiger i samme takt på universiteterne

Politikerne sætter flere og flere penge af til programpuljer m.m. Politikerne medvirker hermed direkte til, at antallet af løst ansatte forskere stiger på universitetet. Mere og mere af universiteternes forskning bliver hermed udført af tidsbegrænset ansatte.

Det viser indeks, som UNIVERSITETSLæreren har udarbejdet på basis af tal fra Forskningsministeriet. Det fortæller, at **programmidlerne** steg støt i perioden 1988-95. Og **antallet af løst ansatte** steg nærmest tilsvarende, fortæller tal for perioden 1989-93 (Forskningsstatistikken 1989-91-93 m.m.). Der findes desværre ikke opdaterede data. Men tendensen er ikke til at tage fejl af: Faste ansættelser er stagneret, og antallet af løsansættelser er steget.

Antallet af løstansatte er utvivlsomt steget yderligere i årene efter 1993 i takt med, at der kom stadig flere løse midler. Da der stort set var ansættelsesstop for faste stillinger, var der basis for en stigning i tidsbegrænsede ansættelser. Hermed havde institutionen en "buffer", som der kunne skrues op og ned for - alt efter om det lykkedes at hente eksterne midler hjem. Det er nemlig universiteternes politik kun at fastansætte personale på (de faste) basismidler, fordi programmidlerne er for usikre at planlægge langsigtet på. Man vil ikke risikere at skulle fyre fastansatte forskere, fordi nogle er blevet ansat på usikre programmidler.

Basismidler stagnerer

Universiteternes basismidler stagnerede i perioden 1988-1995 og det afspejlede sig tydeligt i antallet af fastansatte. Den faste forskerstab blev formindsket med op mod 10 pct. i perioden 1988-93. Det er nok så påfaldende, for det sker i samme periode, hvor studenteroptaget - og dermed undervisningsbelast-

Indeks over udviklingen i programmidler og basismidler samt i faste og løse stillinger (1988-89 = 100)

	88	89	90	91	92	93	94	95	96
Programpenge	100			103				138	162
Basismidler	100			98				95	99
Faste stillinger		100		92		91			
Løse: Naturvidenskab		100		113		146			
Løse: Teknisk vid.		100		119		131			
Løse stillinger totalt		100		119		146			

Indeksets fortælling er at mens basismidler og antallet af faste stillinger er stagnere, så er programpengene steget voldsomt og antallet af løse ansættelser er steget tilsvarende. (Se de røde farver).

Antallet af løse ansættelser på naturvidenskab og teknisk videnskab er særligt markant, fordi udviklingen på disse områder er særligt markant

ningen - er steget voldsomt. I 1985 lukkede universiteterne 8.000 studenter ind, og det tal var steget til 13.000 ti år efter. Alt andet lige er undervisnings- og administrationsbelastningen blevet større for de fastansatte - og det har betydet, at deres forskningstid er blevet presset yderligere. Mere og mere af forskningen laves derfor af tidsbegrænset ansatte.

Især på naturvidenskab, teknik og sundhed.

Gennem programmidlerne kan politikerne i højere grad styre forskningens retning. Programbevillinger er "bundne" i udvalgte "indsatsområder".

Ser man imidlertid på, hvilke hovedområder, som især oplevede boom i løse forskeransættelser i perioden 1989-93, så er det kendte mønstre: Den relative vækst er størst i veterinær- og jordbrugsvidenskab (fordoblet), i

humaniora (faktor 1,65) samt i sundheds- og naturvidenskaber (faktor 1,5).

I absolutte tal er væksten dog langt størst på de store områder: **Naturvidenskab** får 300 flere løst ansatte (fra 630 til 930) alene i perioden 1989-93. Og **teknisk videnskab** får 140 ekstra (fra 447 til 585). Men også sundhedsvidenskab og humaniora får mere end 100 ekstra forskere på den konto.

Genopretning med "Universiteter i vækst"

I bedste fald blev denne stab fastholdt i årene efter, mens der især i de senere år er sket en genopretning med Undervisningsministerens oprustning igennem planen "Universiteter i vækst". Men programforskningen er nærmest eksploderet i de seneste år (se UNIVERSITETSLæreren 95, juni 1996).



UDNYTTELSE AF LØST ANSATTE FORSKERE

- på de teknisk-naturvidenskabelige hovedområder

På de teknisk-naturvidenskabelige hovedområder er der flere løstansatte end der er fastansatte forskere. De værste misbrugere af løstansatte er DTU, som får hele 65 pct. af sin forskning udført af løstansatte, men også Landbohøjskolen og Aarhus Universitet får udført mere end 50 pct. af forskningen af løstansatte.

Det viser en analyse af løsansættelser for ansatte under stillingsstrukturen, som DM i samarbejde med DJØF og Ingeniørforeningen har lavet.

Der er tydeligvis en del, som bliver hængende i årevis i løse ansættelser på de tekniske og naturvidenskabelige institutter. Og analysen indikerer, at der sker en bevist udnyttelse af de "dårligste" stillingstyper, selv om der faktisk var mulighed for fastansættelse af langt flere. Forskningsassistenterne udgør nemlig halvdelen af alle de løstansatte.

Forskningsadjunkterne - som dog er sat ind i et karriereforløb - udgør 35 pct, mens forskningslektorer udgør en mindre del og forskningsprofessorer er meget sjældne. De løstansatte placeres nemlig hovedsagelig i den mindst attraktive del af stillingsstrukturen og i de mindst karriere-kvalificerende stillinger.

Løsansættelser skaber problemer

Analysen stiller spørgsmål ved ansættelsespolitikken på universiteterne, hvor man kun ansætter fast personale gennem (faste) basisbevillinger. Man vil altså ikke tage chancen ved at fastansætte flere på de løse (eksterne) penge, som man erfaringsmæssigt er i stand til at hente hjem - ligesom det er praksis sektorforskningen.

For universiteterne betyder de mange løstansatte på teknik, naturvidenskab og medicin, at en stor del af forskningen ikke forankres på institutterne, men hos de løst ansatte forskere. Der er således ingen sikkerhed for kontinuitet i forskningsarbejdet, hvilket er en ulempe for både forskningssted og den tidsbegrænset ansatte forsker.

Det stiller spørgsmål ved konsekvenserne af, at politikerne prioriterer en stadig større del af forskningspengene i form af bundne 'programmidler' - og at det er de løstansatte, som skal være "buffer" for ændringerne i indsatsområderne. Programmidlerne er forgængelige og tidsbegrænsede - og forskernes ansættelsesforhold bliver derefter.

Endelig stiller det spørgsmål ved **stillingsstrukturen**

fra 1993. Den gav godt nok klarere placering og større tryk i ansættelsen for dem, som kom ind i den ordinære struktur. Fra forskningsadjunkt-trinnet indgår således forskrifter for, hvordan karriereforløbet ideelt skal forløbe.

Men i stillingsstrukturen indgik også en "supplerende struktur" med forskningsassistenter, og den stillingskategori er tilsyneladende populær hos arbejdsgiverne. Halvdelen af alle løstansatte på naturvidenskab er således "forskningsassistenter".

Forskningsassistenternes problem

For institutionerne har assistenterne den fordel, at de er billige og man har ingen langsigtede forpligtelser overfor dem. Derfor misbruges de i høj grad på områder med stor ekstern finansiering af forskningen, fordi de er fleksible og kan omdirigeres efter varierende projekter og bevillinger. Og så bruges de på områder med stort studenteropdrag. Forskningsassistenterne skal nemlig ikke levere "kvalificeret undervisning", men kun "supplere" undervisningen.

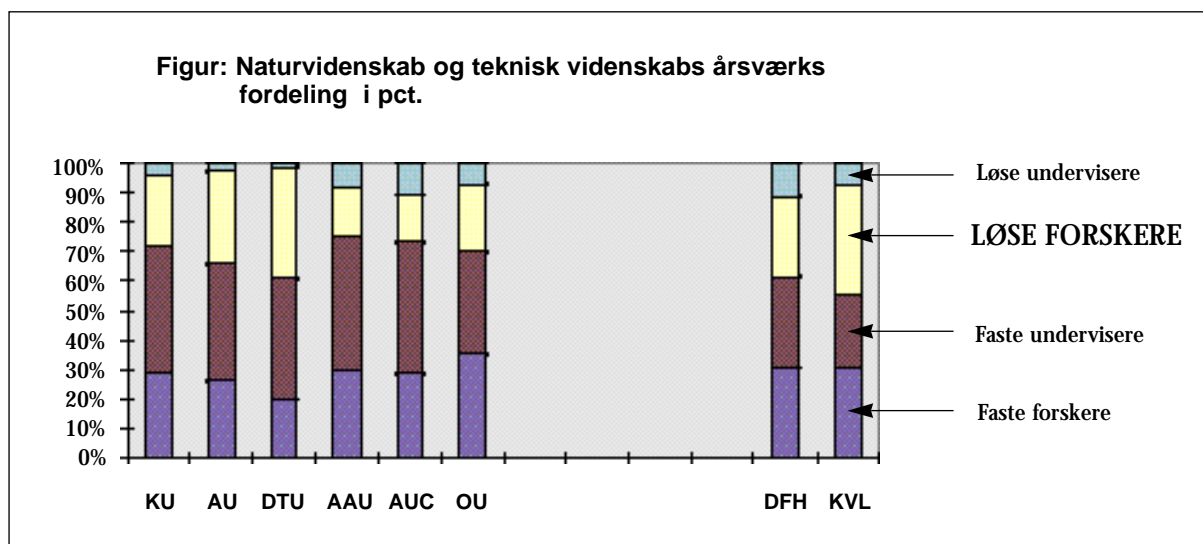
Forskningsassistenter er en undtagelseskategori, hvis man ikke kan finde personale på

ph.d.-niveau eller når institutionen for en tidsbegrænset periode skal have løst en opgave.

Jf. stillingsstrukturen er **intentionerne** med forskningsassistenternes, at arbejdet skulle have et indhold, så det kunne være kvalificerende ved optagelse på en forskeruddannelse. Mange steder bruges assistenterne imidlertid på meget kortvarige projekter (1-3-6 måneder) uden sammenhæng, hvor det er vanskeligt at opbygge en faglig kontinuitet.

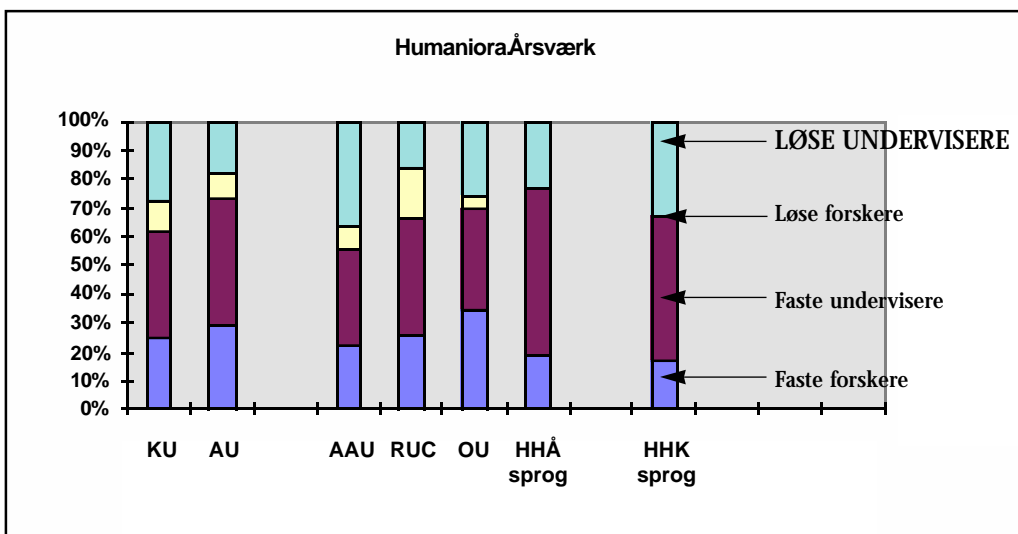
For at undgå, at stillingskategorien skulle blive en skraldespand eller et blindspor fremgår tillige, at forskningsassistenterne kun måtte blive **på dette trin i to år**. Det skaber problemer på mange institutioner, fordi der i dag er mange forskningsassistenter på tidsbegrænsede kontrakter, som rammes af 2-års loftet. Problemet for institutionerne er, at man ikke kan/vil tilbyde mere faste stillinger, fx som forskningsadjunkt. Og for de løst ansatte er ph.d.-ansættelse for nogle en forringelse af såvel de økonomiske som de forskningsmæssige muligheder. Det kan således forudses, at der er en del 'forskningsassistenter', som kommer i klemme, når overgangsordningen udløber i 1998.

Figur: Naturvidenskab og teknisk videnskabs årsværks fordeling i pct.



MASSER AF DELTIDSLÆRERE

– på humaniora og samfundsvidenskab



Studerne på samfundsvidenskab og humaniora undervises i høj grad af løst ansatte. 4 ud af 10 undervisningsårsværk er således løsansættelser. I praksis afholdes mindst 4 af 10 timer af ansatte, som hverken har tid, ret eller pligt til at forske. Undervisningen bliver således ikke forskningsbaseret.

De værste misbrugere findes i Aalborg, hvor over 50 pct. af humaniora-timerne læses af løstansatte undervisere. På KU, Odense Universitet og på HHK-sprog leveres over 40 pct. af undervisningen af løstansatte. Og på samfundsvidenskab leveres over 50 pct. af undervisning ved KU og på HHK-erhverv af løst ansatte undervisere.

Årsagen til de mange løstansatte undervisere i Aalborg er dels at der på nogle fag mangler kvalificerede ansøgere til de faste stillinger og dels at universitetet ikke af basismidlerne kan betale den forskningsdel, som hører med,

hvis man fastansætter en forsker.

Jura ved KU er desværre ikke med i undersøgelsen, men undervisningen er her - ligesom på Handelshøjskolen i København - fuldstændig afhængig af deltidslærere. På KU varetages 85 pct. af undervisningen af løst ansatte. På jura skyldes de mange løsansættelser en blanding af rekrutteringsproblemer og en bevidst politik, hvor man gerne vil trække på erfaringerne fra de ansatte i statsadministrationen. (se om jura-evaluering, UNIVERSITETSLÆREREN 93, april 1996)

Undervisningsassistenter

Hovedparten af de løst ansatte er ansat som "undervisningsassistenter" (ua'ere). På humaniora i Aalborg og HHK-sprog er 70 pct. af løslærerne fra den kategori. Og på samfundsvidenskab er det igen de to institutioner, som er topscorere.

Undervisningsassistenter og eksterne lektorer er rene under-

viserstillinger, som angiveligt skal dække det "undervisningsbehov, som ikke varetages inden for den ordinære stillingsstruktur". Stillingerne er deltidsstillinger, hvorfor de ansatte har hovedjob et andet sted eller kombinerer flere deltidsansættelser for at skabe noget, der ligner et fuldtidsjob.

Den eksterne lektor skal varetage "kvalificerede undervisningsopgaver og tilrettelægger selv eksaminer og andre evalueringer". Ua'erne skal varetage undervisningsopgaver "af elementær karakter eller undervisning, der supplerer ..." de undervisere, som er ansat under stillingsstrukturen.

Den eksterne lektor har bedre vilkår. Dels sker ansættelsen for 3 år ad gangen, mens ua'eren kan ansættes i indtil 3 år. Dels er der en lidt højere løn, men ikke mindst er forberedelsesfaktoren 2,5, hvor den kun er 1,5 for ua'eren.

je

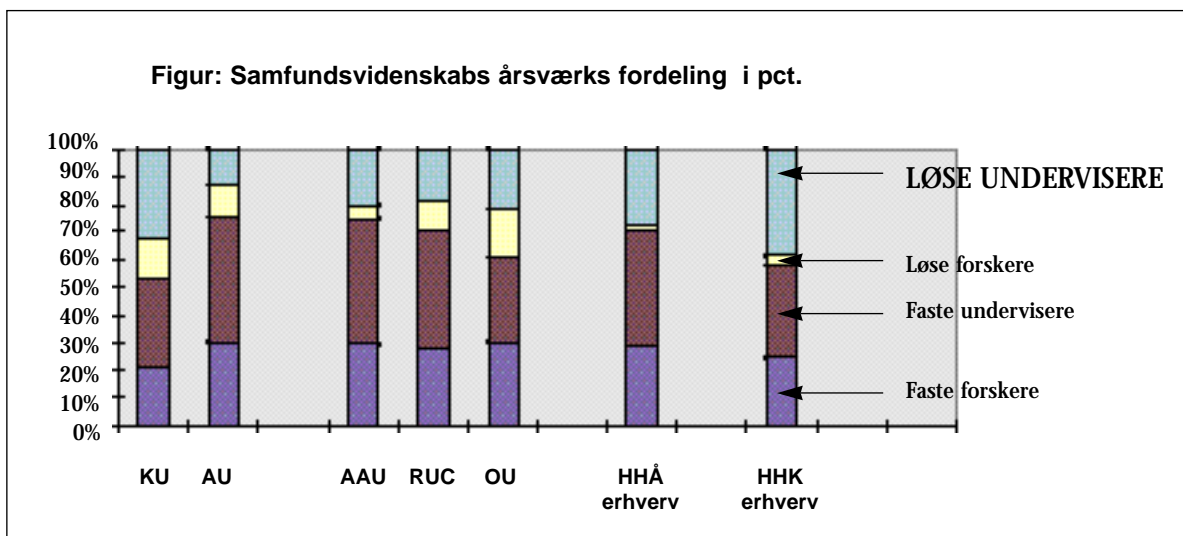
BILLIGE DELTIDSLÆRERE

For arbejdsgiverne er det langt billigere at lade løstansatte lærere undervise studenterne end det er at lade de fastansatte stå ved katederet. For en gennemsnitlig lektorløn kan man nemlig købe 350 konfrontationstimer, mens den fastansatte lektor kun leverer ca. 235 timer.

Lektoren skal nemlig også forske, forny sig, administrere (bl.a. for deltidslærerne), deltage i møder og planlægning. Til undervisningen har lektoren en forberedelsesfaktor på 3, mens undervisningsassistenten derimod kun har 1.5 pr. konfrontation.

For en fastansat lektor - som har forskningsret og pligt - andrager et fuldt årsværk 1680 timer og heraf fragår skønmæssigt 575 timer til forskning. Så går der 10 pct. eller 160 timer til administration. Resten - 940 timer - bruges skønmæssigt til undervisning. Og med forberedelsesfaktor 3, så har en lektor 235 timer konfrontationstimer årligt.

Figur: Samfundsvidenskabs årsværks fordeling i pct.



VI ER ALTID SULTNE

Dag: 20 forsker- og underviser-ansættelser på 8 år. Han har taget konsekvensen og arbejder nu i administrativt job



“Daglejer er da et ord, som vi har brugt. Jeg er imponeret over, at nogle har arbejdet på løse ansættelser de sidste 15 år – for løsansættelser må – alt andet lige indvirke – på din indsats. De fleste har hus, kone og børn. Det siger sig selv, at når en ansættelse er ved at løbe ud, så udsættes du for en form for stress ...”

Dag Stinus er bygningsingeniør fra DTU i 1988. Han kan siden 1989 fremvise 20 ansættelsesbreve, hvor det korteste var 1 måned, mens det normale har været 3-6 måneders ansættelsesperioder. I nogle år var instituttet – som i dag er sammenlagt med et andet – særdeles turbulent. 3 ud af 4 faste lærere holdt op og løstansatte – bl.a. Dag Stinus – havde pludselig et stort ansvar for undervisningen.

“Løsansættelser er opslidende. I ansættelsen er indbygget, at hvis du ikke hører andet, så er du opsagt, når din kontrakt udløber. 14 dage før din ansættelse udløber ved du ikke, om du er fyret eller ansat. Ja, nogle gange har jeg først fået ansættelsesbrevet efter, at jeg var begyndt ...”

Danmarks Tekniske Universitet er storforbruger af forskere ansat på tidsbegrænsede kontrakter, og disse grupper af “forskningsassistenter” står for en meget stor del af forskningen. De løstansatte udgør nemlig hele 65 pct. af forskningsstaben (mens der kun er 192 faste forskningsårsværk er der hele 368 løstansatte forskningsassistenter).

Projekt- eller institutions-ansat

I dag er to af de faste stillinger på instituttet dog igen besat. Og Stinus har fået et administrativt job instituttet.

“Jeg kunne ikke længere hidse mig op til meget den me-

get korte ansættelsehorisont. Derfor passer kontinuiteten i administrativt arbejde mig egentlig ganske godt”, siger Stinus, der for halvandet år siden skulle vælge, om han ville fortætte karrieresporet som forsker ved at starte et ph.d.-studium.

“Mentalt og fagligt var det sandelig ikke sjovt med mange kort-tids-ansættelser. Jeg oplevede at skulle med på et projekt i to måneder, for derefter at springe til noget helt andet, der fagligt ikke hang sammen med det, der gik forud”

Efter den supplerende stillingsstruktur for universitetsforskere kan han ikke fortsætte som ‘forskningsassistent’ (efter 30.juni 1998), og det er en medvirkende årsag til, at han har valgt et administrativt job.

Stinus spår, at stillingsstrukturen vil give rekrutteringsproblemer:

På DTU er løstansatte ofte tilknyttet til institutionen, men de skal selv sørge for at finde penge til ansættelsen. Pengene findes eksternt. Nogle føler, at de mere er ansat på et forskningsprojekt end på institutionen, og at det er deres eget ansvar at opretholde deres egen ansættelse. I den situation er det klart, at forskerens forhold til DTU kommer i anden række, og det er måske ikke det bedste udgangspunkt for institutionen.

Stinus’ ansættelse var mere regulær: Han havde ansættelsesbrev på instituttet, dvs. at han var tilknyttet andres projekter og ikke selv skulle søge sine penge.

Indflydelse på fagligheden

Han indrømmer, at han i perioder har haft det godt med “det frie forskerliv” på spændende projekter: “Når det lykkes at få større projektmidler hjem med en flerårig horisont, så er det spændende. Men når det stram-

Dag's mange ansættelsesbreve

Mr.	Ansættelsesperiode	Dato for ansættelsesbrev
1.	11. maj 1979 - 1. august 1979	28. maj 1979
2.	1. september 1979 - 1. december 1979	11. august 1979
3.	1. januar 1980 - 1. marts 1980	1. december 1979
4.	1. februar 1980 - 13. marts 1980	
5.	1. april 1980 - 19. juni 1980	3. marts 1980
6.	1. april 1980 - 26. april 1980	
7.	1. juli 1980 - 1. oktober 1980	1. juli 1980
8.	1. januar 1981 - 19. juni 1981	1. januar 1981
9.	1. juli 1981 - 1. oktober 1981	1. juli 1981
10.	1. oktober 1981 - 1. december 1981	19. august 1981
11.	1. januar 1982 - 1. marts 1982	20. november 1981
12.	1. april 1982 - 19. juni 1982	1. marts 1982
13.	1. juli 1982 - 1. oktober 1982	1. juli 1982
14.	1. januar 1983 - 1. januar 1983	27. oktober 1982
15.	1. februar 1983 - 1. juni 1983	1. januar 1983
16.	1. oktober 1983 - 1. oktober 1983	1. januar 1983
17.	1. januar 1984 - 1. januar 1984	27. juni 1984
18.	1. januar 1985 - 1. januar 1985	1. december 1984
19.	1. juli 1985 - 1. oktober 1985	28. juni 1985
20.	1. januar 1987 - 1. maj 1987	17. december 1985
21.	1. juni 1987 - 1. juni 1987	21. marts 1987

mer til, er det noget helt andet. Når du laver projektsøgninger, men må nøjes med det halve af de penge, du gerne ville have haft, så må man jo alligevel lave det samme arbejde. Spørgsmålet er, om du er sulten eller ikke. Men vi er altid sultne ...”

Stinus vil ikke udelukke, at de usikre ansættelser har en vis faglig indflydelse: “Jeg vil da ikke udelukke, at man kan komme i en så presset situation, at man skriver ansøgninger ud fra, hvad der med størst sandsynlighed giver penge”.

Der er stor konkurrence om de eksterne opgaver, og konkurrencen er langtfra udelukkende af det positive. Der er rådgivende ingeniører og andre, som byder ind på opgaver, men ikke stiller samme faglige krav til, hvem og hvordan de udføres.

“Samarbejde med eksterne parter – fx rådg.ing. – bliver almindeligvis set som et succes-

kriterium. Og rekvirerede arbejder – fx en bestemt type målinger – er ofte meget anvendelsesorienterede. Det hedder sig, at det er noget, som skal kunne bruges og ikke noget, som hanner i en skuffe.

Men når det er sagt – og uden at anfægte den faglige hæderlighed – så bliver projekterne da skåret til, som de gerne vil have det. Og her står du altså som løst ansat i en særlig udsat position ...” ■

PRIVATANSATTE VINDER LØNKAPLØB

Studiekammerater kan få meget forskellig løn, alt efter om de blev universitetslærere eller privatansatte.

Privatansatte tjener betydeligt mere end en universitetslærer. En 40-årig advokat (jurist), som blev kandidat i 1983, tjener således næsten 10.000 kr. mere om måneden end studiekammeraten, som valgte at blive lektor på universitetet.

Og lønforskellen bliver tilsyneladende mere og mere markant, jo ældre studiekamera-

terne bliver. Universitetslektorens løntillæg rammer nemlig et loft efter 14 års ansættelse ...

Lønstatistikker er guf for de offentligt ansatte, som har "ondt i lønnen". Tabellen på denne side fortæller således hvad lønnen har været for hver af demittend-årgangene (1983-96), alt efter om de søgte offentlig eller privatansættelse.

Privatansatte jurister og civil-

ingeniører er de åbenbare top-scorer i lønkapløbet, mens den privatansatte cand.scient. også markant distancerer studiekammeraten, som valgte at blive på naturvidenskab på universitetet.

Derimod er lønforskellen mellem den privatansatte humanist og universitetslæreren med samme uddannelse mindre.

Universitetslæreren og fuldmægtigen

Det er markant, at en universitetslærer starter karrieren med en meget lav løn (som ph.d.-studerende).

Adjunkten (kandidatår 1994) tjener imidlertid mere end fuldmægtig'en, som endnu ikke er får tillæg. Og lektoren (kandidatår 1991) tjener noget mere end fuldmægtigen fra samme årgang.

Men det er påfaldende, at forskellene formindskes i takt med, at årene går, således at de næsten tjener det samme efter 14 års ansættelse. Fuldmægtiglønnen sniger sig på grund af rådigheds- og turnustillæg (42.900 kr. plus 15.200 kr. = 58.100 kr.) op i nærheden af universitetslektorens universitetstillæg (61.200 kr.). Det betyder en årlig lønforskel på 3.000 kr. mellem universitetslektoren og fuldmægtigen, og det er vel at mærke før skat: Så den reelle lønforskel 100 kr./md., når pengene er udbetalt...

Hertil skal dog tilføjes, at universitetslæreren tillæg er pensionsgivende, men det er fuldmægtigens rådighedstillæg ikke.

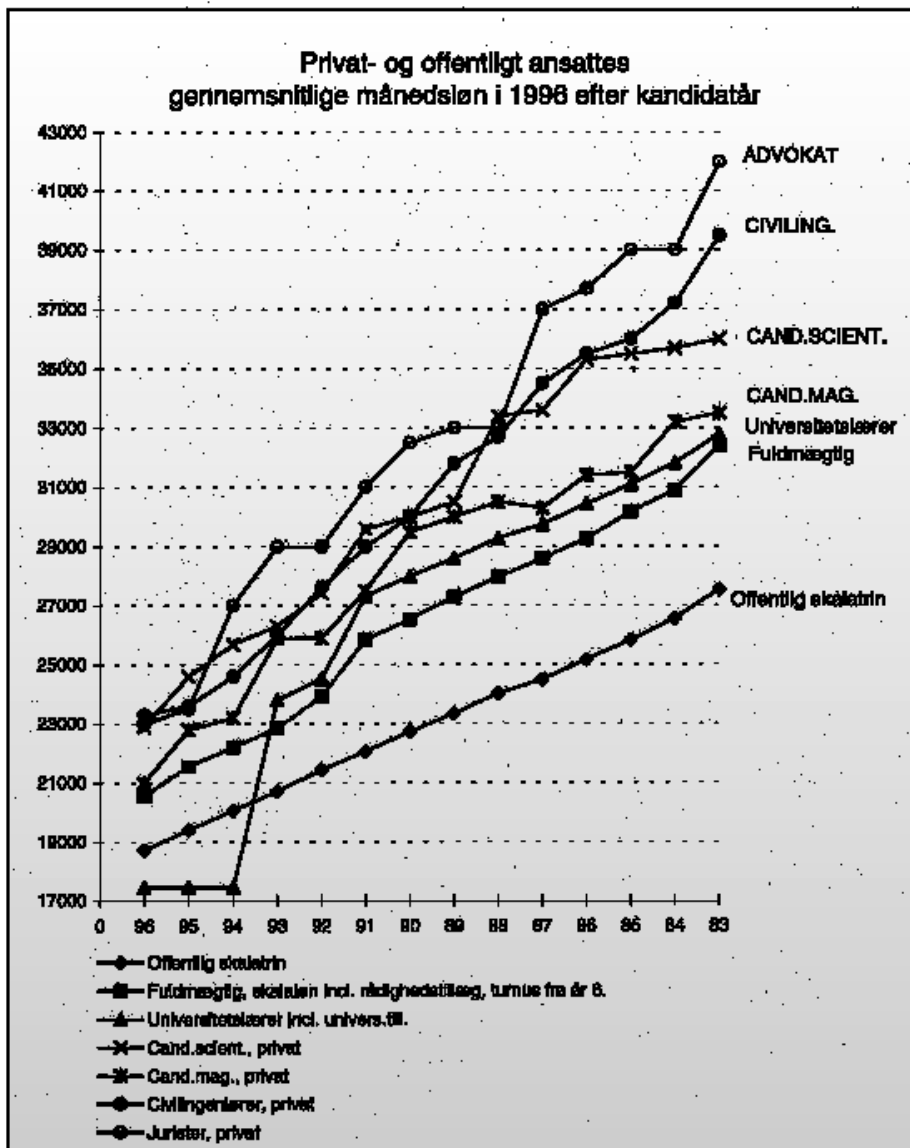
Lønstatistikken

Indkomststatistikken er beregnet som en bruttoløn, dvs. bruttoløn før skat samt arbejdsgivers pensionsbidrag.

Der er dog nogen usikkerhed, hvad angår de konkrete tal i det enkelte år i privatlønstatistikken fra især Dansk Magisterforening og DJØF, fordi datamaterialet kan være af varierende kvalitet. Statistikken udarbejdes gennem svar på spørgeskemaer. Tallene for de enkelte år kan imidlertid være noget upålidelige, fordi det ikke nødvendigvis er de samme personer, som besvarer de årlige skemaer. Men ved at sammenholde lønnen fra de årlige gennemsnit er det muligt at sammensætte relativt pålidelige tal.

Der kan også være en vis forskel mellem de enkelte organisationers opgørelser, fx hvorvidt der skelnes mellem chefer / ikke-chefer. Magisterforeningen (med cand.scient'erne og cand.mag.'erne) har formentlig ikke så mange cheflønninger med i deres statistik, mens dette godt kan gøre sig gældende for de andre organisationers. ■

Kilder: DM's privatlønstatistik (september 1996), DJØF-privats indtægtsstatistik (1996), IDA's lønstatistik (1996).



LIVSLØN

De offentligt ansatte akademikergrupper har tydeligvis tabt i lønkapløbet til de kortere uddannelser siden 1975. Og livslønnen for en fuldmægtig og en universitetslektor er i dag kun 70 pct. af, hvad den var i 1975 ...

Hvis man går efter en høj livsindkomst skal man tage en uddannelse som civiløkonom, læge eller økonom. Økonomen skal dog privatansættes for at få det store udbytte af uddannelsen! Ansatte i den private sektor har nemlig en højere "privatøkonomisk gevinst" frem for de offentligt ansatte.

Sådan lyder en af de – for nogle – åbenbare konklusioner af en analyse, som Det Økonomiske Råd har lavet af livsindkomster.

Undersøgelsen sammenligner en lang række professioners livsindtægter ved at gå ud fra en smeds livsløn i 1975 (indeks 100). Herudfra fortæller så om forskellige professioners livsløn og om udviklingen heri fra 1960 .

Analysen fortæller grundlæggende om stor spredning i indkomster mellem visse akademikergrupper og lavtlønsgrupper. Ovennævnte akademiske uddannelser (indeks 163-177) har således typisk en livsløn, som er dobbelt så høj som en pædagog (indeks 81), en kvindeligt arbejders (78), en HK'ers (indeks 85) eller en ufaglært arbejders (indeks 92).

Universitetslæreren og fuldmægtigens

Analysen viser, at årsindtægten stiger med uddannelsesniveaut, men at der er en betydelig spredning for en stor del af uddannelsesgrupperne. En stor spredning kan skyldes, at det er fag med høj arbejdsløshed i en periode, af at mange arbejder deltids (fx i kvindefagene). En stor spredning kan også være forårsaget af, at faget giver mulighed for både privat og offentlig ansættelse, som det fx ses hos civiløkonom og jurister.

Den typiske universitetslektor indgår ikke i datamaterialet fra Det Økonomiske Råd. Men det må skønnes, at livslønnen ligger lidt over en gymnasielærers (i tabel IV). Universitetslæreren profiterer her især på sit universitetstillæg.

De offentligt ansatte akademikergrupper har tydeligvis tabt i lønkapløbet til de kortere uddannelser siden 1975. Og det er tilmed sådan, at forskellen mellem startløn og slutløn er formindsket i den offentlige sektor. Det gælder mest for de mellemuddannede, men ikke så meget for de bedst aflønnede grupper af jurister og økonomer, hedder det i analysen.

Der indgår ikke analyse af universitetslærernes lønudvikling 1960-95. Men den skønnes at ligne de statsansatte fuldmægtiges (offentligt ansat "jurist/økonom" i tabellen). Den gennemsnitlige fuldmægtig-løn er tilsyneladende blevet udhulet, således, at livslønnen i dag kun er 70 pct. af, hvad den var i 1975. Fuldmægtiggruppen er således den gruppe, som har oplevet den værste lønudvikling, på trods af mobilitetstillæg m.m. Fuldmægtiggruppen har imidlertid hentet ind universitetslærerne i de sidste 20-30 år, så universitetslærernes løntilbagegang har mindst været på samme niveau som fuldmægtigernes.

Gymnasielærere og fuldmægtige

Gymnasielærerne har mulighed for at tjene penge på overarbejde. Derfor ser deres livsind-

komst også relativt høj ud. (Også universitetslærere kan "bijobbe", men der findes ikke opgørelser herover).

Gymnasielærernes løn er højere i forhold til den **statsansatte fuldmægtigs**. Dette harmonerer ikke med lønskalaens årsløn, hvor en fuldmægtig med turnustillæg m.m. tjener mere end en gymnasielærer. Forklaringen herpå kan imidlertid være, at på undersøgelsestidspunktet (1992) indgik der relativt mange nyansatte fuldmægtige på lave løntrin, mens gymnasielærerne har høj anciennitet. Fuldmægtigene retter sig også mod et langt bredere jobmarked og har derfor større mobilitet end gymnasielæreren, der typisk opfatter ansættelsen som en livstidsansættelse.

Det gør universitetslektoren også. Det betyder i livslønspektiv, at godt nok er lektorens rekrutteringsvej (ph.d., adjunkt- og lektorbedømmelse) lang, men lønindtægten er stabil for ansættelsen er ikke afbrudt af arbejdsløshedsperioder eller andre former for indkomstnedgang.

Pensionsalderen betyder en del for livslønnen. Lønperioden forkortes og den samlede indkomst reduceres bl.a. gennem en mindre pension. For murerarbejdsmanden reduceres livsind-

komsten med 15 pct., hvis han går på pension som 61-årig frem for som 69-årig. For jurister og økonomer er faldet 19 pct.

Bruttoindkomst og ikke disponibel indkomst

Det Økonomiske Råds analyse er baseret på registeroplysninger fra Danmarks Statistik. Livsindkomsten er beregnet som lønindkomst, honorarer samt egenandel af pensionsordning. Der er ikke i undersøgelsen lavet beregninger over den disponible indkomst (dvs. efter skat), som er en mere reel faktor, når man skal se på forbrugsmulighederne. Og her vil der ske en vis udligning mellem indkomstgrupperne, fordi de højere indtægtsgupper – alt andet lige – betaler mere i skat.

Analysen regner heller ikke med de faktiske udgifter, som akademikere har med at få betalt studielån tilbage, men der er taget hensyn til, at akademikere kommer senere på arbejdsmarkedet end andre lønmodtagere.

Undersøgelsen går generelt ud fra, at der i Danmark i høj grad er en relativt lige fordeling af indkomster p.g.a. en lav lønspredning og et finmasket velfærdssystem. "Lavindkomster betyder ikke fattigdom", hedder det således med henvisning til, at begrebet "fattigdom" omfatter

Tabel IV.1 Livsindkomstberegninger for 1995 og udviklingen i reale livsindkomster 1960-95

	Livsindkomst 1995	Indeks 1995 Smed = 100	Indeks 1975 = 100						
			1960	1970	1975	1980	1985	1990	1995
Bryggeriarbejder	13.727.000	101	44	69	100	90	81	82	92
Tekstilarbejder	10.515.000	78	51	80	100	104	103	115	117
Lagerarbejder	10.892.000	80	59	85	100	102	97	104	112
Ufaglært metalarbejder	11.512.000	85	59	83	100	100	99	105	104
Murerarbejdsmand	13.916.000	103	66	102	100	109	101	108	108
Murer	13.568.000	100	74	108	100	109	102	104	105
Smed/maskinarbejder	13.565.000	100	62	85	100	99	97	95	109
Assistent i staten	10.870.000	80	59	91	100	88	83	85	87
Banebetjent	11.126.000	82	57	91	100	91	88	86	89
Civilingeniør, privat	20.741.000	153	m	100	100	84	83	87	91
Folkeskolelærer	13.223.000	97	60	97	100	83	78	76	79
— Gymnasielærer	15.940.000	118	56	96	100	80	77	76	82
— Jurist/økonom, off.	15.745.000	116	58	97	100	78	70	70	69
Kontorassistent, privat	11.934.000	88	59	88	100	103	103	110	128
Kontorassistent, off.	9.734.000	72	58	91	100	90	87	88	89
Politibetjent	11.900.000	88	55	89	100	87	84	90	86
Sygeplejerske	9.981.000	74	49	88	100	87	84	83	84
Chauffør	12.265.000	90	57	81	100	105	104	106	124
Rengøring, privat	10.053.000	74	43	77	100	107	101	103	116
Edb-programmør, privat	17.024.000	125	m	m	100	98	97	110	134
Ekspedient	9.781.000	72	m	m	100	100	92	96	115
Bankassistent	12.459.000	92	m	m	100	90	107	109	114

PROFESSORSTRATEGI ER FORFEJLET ...

– siger lektor og studieleder om universitetslærernes lønformer

“Jeg er uenig i strategien om, at alle professorer skal løftes op – evt. ved hjælp af tillæg – til lønramme 38. Nogle skal løftes op for deres særligt aktive forskningsindsats eller projektledelse o.lign. Og der burde sågar også være mulighed for, at enkelte skal kunne aflønnes i lønramme 39-40. Det skulle være som påskønnelse af en kolossal aktiv indsats, eller for at rekruttere helt unikke udlændinge. Men jeg er uenig i DJØF's strategi om, at alle skal løftes op uanset fortjenester ...”, siger lektor Troels Østergaard Sørensen fra KU-økonomi. Han har lavet et debatoplæg: “Løn og rekruttering ved universiteterne” (se s. 18), hvor professorlønningerne er et af de mere kontroversielle emner.

DJØF har – især tilskyndet af forbundets tjenestemandsafdeling – igennem de senere år haft en lønstrategi, hvor alle professorer over en årrække løftes op i lønramme 38 uden nogen indbygget løndifferentiering. Denne strategi har haft pæn succes, idet chefløns-puljen på nogle fakulteter næsten udelukkende bruges til varige personlige “lr. 38-tillæg” svarende til forskellen mellem skalalønnen i lr. 37 og den rene lr. 38.

Økonomilektoren – som også er studieleder på sit fag – påpeger, at de midler, som skal bruges til generel opnormering af lr. 37-professorater (167 personer) ved KU koster 9 mio. kroner – hvilket eksempelvis vil kunne finansiere 18 nye professorater.

Uændret professoradfærd

Østergaard Sørensen mener, at DJØF's strategi måske nok – udokumenteret – vil have en vis rekrutteringseffekt. Afgangen fra professorater er ikke noget problem i Danmark.

Med få undtagelser er det muligt at få højt kvalificerede personer (danskere) ind i professoraterne, mener han, men erkender, at der kan være rekrutteringsproblemer på helt særlige fagområder.

Han kalder det dog en meget uheldig “dødvægteffekt” ved en generel opnormering, at den ikke automatisk ændrer “adfærd” hos de nuværende professorer.

“Specielt inden for toplønningerne er det nødvendigt med større differentiering. Der er en vis sum lønpuljemidler, og så skulle man hellere bruge dem selektivt og mærkbart for den enkelte, som gør en særlig indsats”.

je

Se interview næste side

andre begrænsninger end indkomst. Alligevel må man konstatere, at 10 pct. af befolkningen med de højeste indkomster tjente 25 pct. af den samlede indkomstmasse, mens 10 pct.'s gruppen med de laveste indtægter kun tegnede sig for ca. 1,5 pct. af indkomsterne.

Akademikerens “indhenter” smeden

En uvidenskabelig livslønsanalyse baseret på lignende sammenligninger fra Det Økonomiske Råd prøvede at sammenligne indtægternes forløb: Hvor når i livsforløbet har en akademiker tjent lige så meget som en arbejder (se Jørgen Øllgaard: “Magisteren, smeden og pædagogen”, MAGISTERBLADET 20/92).

Det spændende i analysen var, at dem med de akademiske uddannelser kommer sent ud på arbejdsmarkedet i forhold til smeden og pædagogen. Mens den ufaglærte og faglærte arbejder har haft indkomster siden

16-18 års alderen, så begynder den gennemsnitlige magister først at tjene “rigtige penge” efter det 29. år – hvor uddannelsen er afsluttet. Og de syv år under uddannelse er tilmed mest præget af gældssætning.

Herfra går det imidlertid stærkt med at indhente smeden. Indkomstforskelle (og demit-tend-tidspunkter m.m.) mellem de enkelte akademikergrupper betyder, at den privatansatte jurist-økonom allerede i 42.-44. års alderen har tjent lige så meget livsløn (brutto) som den ufaglærte. Magisteren eller DJØF'eren med offentlig ansættelse var lidt længere om det; her sker det i det 46. år).

Folkeskolelærere o.a. med en mellemlang uddannelse indhenter smeden allerede i 39. års alderen. Men den mellemlangt uddannedes slutløn er noget lavere end akademikerens, så livslønsforskellen bliver i den sidste ende relativt stor mellem folkeskolelæreren og magisteren.

je

Tabel IV.3 Livsindkomster fordelt efter uddannelse i 1992

Indeks: Heltidsbeskæftiget smed =100	Heltidsbeskæftigede i alt	Beskæftigede og ledige i alt	Heltidsbeskæftigede	
			Mand	Kvinde
Smed	100	97	100	-
Mellemlang videregående				
Civiløkonom	177	170	180	-
Folkeskolelærer	94	93	97	90
Sygeplejerske	85	85	96	85
Teknikumingeniør	139	135	140	-
Øvrige	113	109	130	92
Lang videregående				
Civilingeniør	159	150	160	121
Gymnasielærer	119	114	127	104
Jurist	146	142	154	131
Læge	166	164	170	154
Økonom	163	159	166	-
Øvrige	121	117	125	112

Tabellen fortæller om udvalgte gruppers livsindkomster. Tabellen er opdelt i en kolonne for heltidsbeskæftigede, en kolonne for heltidsbeskæftigede/ledige (Total) samt en tabel for mænd og en for kvinder.

EN FAIR LØN

Både den absolutte løn og lønnen i forhold til andre grupper kan påvirke arbejdsindsatsen og motivationen i bred forstand. Den subjektive opfattelse af en 'fair løn' spiller uden tvivl en rolle i relation til den personlige motivation, selvværd og statusopfattelse. Og det smitter af på initiativlyst, arbejdsindsats mv.", siger lektor Troels Østergaard Sørensen. Han har lavet en analyse af løn og rekruttering ved universiteterne, og han stiller forslag som på flere måder kolliderer med den eksisterende lønstruktur. Han mener, at der er behov for en bedre rekrutteringsløn, at der er behov for større differentiering i lønnen således at enkelte får mærkbare forbedringer. Og så er der behov for større differentiering i lønnen i slutstillingerne.

"Løninstrumentet bør bruges på det fremtidige frem for det fortidige. Der skal ikke tages noget fra nogen. Men når der skal fordeles yderligere tillæg eller puljer, må man se på, hvordan man selektivt får mest ud af det ...", siger han med den bisætning, at hans synspunkter klart er præget af hans institutlederrolle. "Det er set med arbejdsgiverøjne ..."

Tillæg og decentrale lønpuljer betales ikke af arbejdsgiverne i form af nye bevillinger, men tages af det givne lønbudget.

"Hunden spiser altså af sin egen hale. Derfor bør institutionerne selvklart have en interesse i tillægs-ordningernes udformning", siger økonomilektoren.

Indlægget er ment som et debatoplæg: "Det er slet ikke sådan, at alt går forfærdeligt, og at alt det gamle skal skrottes. Men jeg opfordrer til, at man nuancerer løninstrumentet og bruger det til yderligere at forbedre systemet..."

Motiverer lønnen?

"En fair løn er en subjektiv størrelse, som den enkelte vurderer. Men det er også relativt, fordi man selvfølgelig sammenligner sig med andre, og derigennem får en forestilling om, om man er rimeligt placeret i systemet".

På den ene side bruger han superlativer: decentral & fleksibel, selektiv og fremadrettet, incitament & fremadrettet, fleksibilitet m.m. På den anden side siger han, at der bestemt er fordele ved et fast, stift og central-

"Løntillæg skal være markante - fx 100.000-150.000 kr. årligt - for at have en reel motiverende værdi på universitetet. Og for universitetslærerne vil det også fremstå som 'fair', for det er jo forskelligt, hvor meget folk arbejder - og det ved vi alle", siger økonomilektor, som har lavet analyse af lønformerne

seret system, hvor der ikke skal bruges tid og ressourcer på at differentiere.

"Verden er jo ikke sort-hvid - og der er ikke tale om skizofreni, når jeg fremhæver begge sider: Pointen i mit oplæg er, at vægten må forskydes hen imod det lidt mere fleksible.

Østergaard mener, at netop på forskningsområdet er det utrolig svært at sige, hvor meget lønnen motiverer? "Når folk først er kommet ind i jobbet - og derfor er rekrutteringsfasen så vigtig - så lever og ånder forskere for det. Derfor er det begrænset, hvor stor motivation der ligger i små tillæg. Til gengæld tror jeg, at hvis enkelte kan se frem til et større tillæg - 100.000-150.000 kr. årligt - for en særlig indsats i en årrække, så vil det have en motiverende værdi", siger økonomilektoren. "Og for universitetslærerne vil det også fremstå som 'fair', for det er jo forskelligt, hvor meget folk arbejder - og det ved vi alle".

Rekruttering

Universitetet har problemer med at rekruttere de allerdygtigste kandidater, og man kan ikke konkurrere. Som eksempel siger han, at når de allerbedste politikandidater skal søge job, kan de få 100.000 kr. mere i startløn i en bank end på et ph.d.-stipendium. Og forskellen bliver ikke mindre i takt med ansættelsestiden.

Han er godt klar over, at rekrutteringsproblemerne er forskellige mellem de enkelte fagområder. Han har forståelse for, at fx jura og økonomi har særlige problemer: "Og det er naturligt med en større differentiering, fordi rekrutteringsproblemet er forskelligt. Jeg er heller ikke modstander af flere professorater. Men det er ikke rimeligt, når jura melder ud, at de vil have flere professorater på andre fagområders bekostning. Min pointe er, at der på de enkelte fagområder skal være selvstændig kompetence til at løse fagets problemer, og at beslutningskompetencen

skal være lokal"

Rekrutteringsproblemet forlænges videre ved, at når der skal undervises flere og flere studenter, så tages tiden fra de faste læreres forskningstid

Frustration

"Intet andet sted i den offentlige sektor findes en så lang og usikker rekrutteringsvej til en fast stilling (lektorat), der lønmæssigt ikke adskiller sig væsentligt fra fuldmægtig-niveauet...", siger Østergaard. "Derfor er der da også en vis frustration, hvis lektorgruppen sammenligner sig med omverdenen, dvs. gruppen af fuldmægtige i statsadministrationen. Det begrænsede antal professorater betyder, at lektoren når slutlønnen efter 13 år:

Og de frustrerede gør så det, at de skaffer sig ekstra indtægt ved bijobs - og det er da ærgerligt, at de ikke brugte deres energi på universitetet, hvis man nu betalte dem noget bedre ..."

Folk er ved at nå en grænse. Det er ikke så synligt udadtil, "for varen bliver jo leveret alligevel", ofte i form af undervisning ved løstansatte. Det betyder, at timerne bliver afholdt, mens man først senere vil mærke konsekvenserne på forskningssiden ...

Universitetslærernes løn er "glemt"

"Men lønnen spiller næppe den helt afgørende rolle for personer, der føler sig tiltrukket af forskningsverdenen, men lønforholdene kan blive så dårlige - relativt set - at universiteterne ikke kan tiltrække de dygtigste. Det vil derfor være naturligt at anvende løninstrumentet i det omfang, det kan bidrage til at løse rekrutteringsproblemer og effektivisere undervisning, forskning og administration".

Østergaard mener, at universitetslærerne er blevet "glemt" i lønspørgsmålet:

"Når folk er kommet ind som universitetslærere, så et det et kald. Derfor er der ikke ble-

vet arbejdet fagpolitisk ihærdigt på at forbedre vilkårene. Der er en mindre lønbevidsthed. Vi har siddet og været optaget af vores arbejde - altimens andre grupper, fx de store overenskomstansatte fuldmægtig-grupper, har arbejdet mere systematisk med lønspørgsmålet. Det er en af grundene til, at universitetslærerne er blevet overhalet"

Lønmotor?

I dag ligger den primære løndifferentiering i titlerne og i den decentrale lokalløn, som var arbejdsgivernes forsøg på at opbløde de eksisterende stive strukturer. De ansatte måtte nødtvunget acceptere lokallønnen, og har forsøgt at bruge dem offensivt som løftestang for generelle lønstigninger.

"Løndifferentiering kan bruges som løftestang for, at en gruppe kan få højere løn. At nogle således får mere i løn, vil hjælpe andre op. Men det betyder en større lønsspredning, hvor enkeltpersoner vil få mindre. Det vil ikke være sådan, at lønsspredning i en gruppe i dag vil betyde en udjævning over nogle år, hvor alle igen har den samme løn om fem år", spår han.

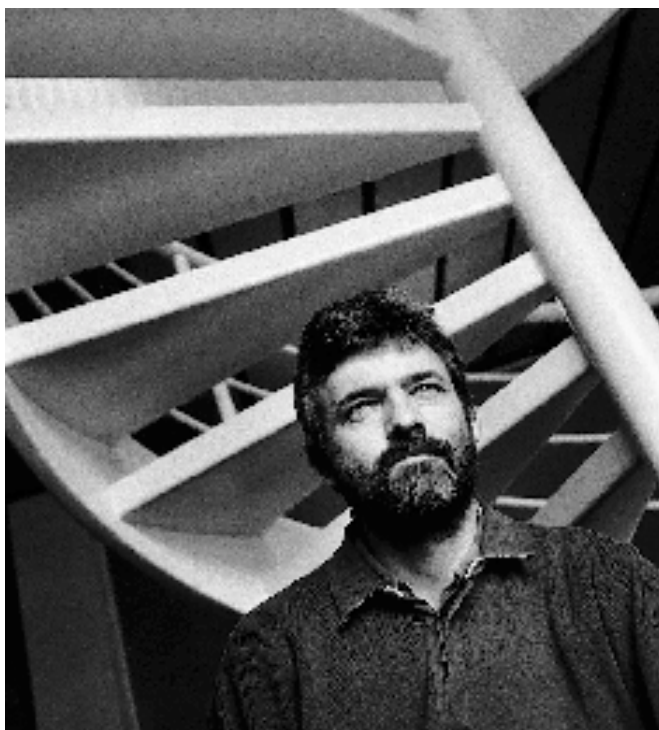
"For fagforeningen er det så et problem, hvis der kun er enkelte medlemmer, som får del i tillæggene. For at kunne legitimere og få medlemmernes accept af lokalløns-puljer har fagforeningen ofte et ønske om, at puljemidler kommer så mange medlemmer til gode som muligt, og at der ikke stilles særlige krav til tillæggene", siger økonomilektoren. "Specielt i starten var der uklare og 'subjektive' kriterier ved fordeling af lokallønnen. Disse tillæg skal imidlertid uddeles efter objektive og gennemsigtige kriterier. Det gør villigheden til at deltage større".

je

Lektor Troels Østergaard Sørensen: "Løn og rekruttering på universiteterne" (Økonomisk Institut, december 1996)

POSITIVE SIDER VED ENHEDSLØNNEN

Det nuværende lønsystem er karakteriseret ved at være centralt fastsat (AC-skala) og anciennitetsorienteret. Det er også meget "cementerende" grupperne imellem og med begrænsede mulighed for afvigelser. Derfor stiller økonomilektor forslag om en mere dynamisk tillægsstruktur



Finansministeren har ved de seneste overenskomstforhandlinger søgt at skabe en mere individuel løndannelse. Derfor er der kommet chefløns- og lokallønsordninger. Og derfor ønsker arbejdsgiverne en yderligere løndifferentiering.

Bagsiden herved er, at det er meget ressourcekrævende at administrere, dvs. gennemføre vurderinger, fastlægge kriterier, bedømmelser m.v. Differentieringer skal nemlig opleves som retfærdige for at opnå bred accept, både hos ledelse og ansatte.

"I modsat fald vil systemet skabe utilfredshed, dårligt arbejdsklima m.v. som i værste fald langt overstiger de positive effekter. En øget individualisering af løndannelsen kan medføre et uhensigtsmæssigt skift fra institutions-loyalitet til en mere individuel og personlig loyalitet, som ikke nødvendigvis er til gavn for institutionen. Daglige – ofte mere usynlige, men for institutionen afgørende 'seje træk' – nedprioriteres til fordel for individuel vinding ...", siger lektor Troels Østergaard Sørensen.

En anden fordel ved det gamle lønsystem er gennemsig-

tighed. Det meste fastlægges centralt, men med gode muligheder for lønstyring. "Der er bestemt fordele ved et fast, stift og centraliseret system, hvor ingen længere ned i systemet skal bruge tid og ressourcer til at fastsætte løn", siger Østergaard. "De institutioner, som ønsker øget decentralisering og løndifferentiering, skal have mulighed. Det er imidlertid helt afgørende for succes, at lønkompetencen og beslutningskompetencen i relation til arbejdsopgaver følges ad og at der lokalt er en bred opbakning bag hovedprincipperne, så der sker en reel decentralisering", siger han ud fra sin egen baggrund som institutleder.

"Som institutleder på økonomistudiet ved KU er der bl.a. et personaleansvar for 100 personer. Det er dog et vist ansvar som må belønnes. Derfor er det fuldstændig urimeligt, at det skal varetages til noget, der ligner en fuldmægtigløn, hvis det tilfældigvis er en lektor, som har jobbet. Og det er uhensigtsmæssigt, at en professor allønes noget bedre end en lektor for det samme arbejde ..."

Dynamisk tillægsstruktur

Østergaard foreslår:

– **særlige tidsbegrænsede store funktionstillæg** til professorer, der tiltrækker betydelige eksterne forskningsmidler m.v. Det kunne eventuelt udmøntes i en intern "resultatkontrakt", hvor forventninger og krav præciseres. Det ville kunne bidrage til "øget dynamik og initiativ", men også til en fornuftig aftrapning fra særlige arbejdskrav, hvor man må sige farvel til større tillæg og bevæge sig ned på normalsatsen. Og i princippet skulle også lektorerne kunne få samme tillæg.

– **rekrutteringspuljer** til rekruttering af særligt specifikke professorer og dygtige udenlandske forskere, som har hele verden som potentielt ansættelsesområde.

– egentlige **produktivitetstillæg**, hvor forskere kan hæve penge ved "kasse 1", når man har vist særlig videnskabelig "excellence", fx fået optaget artikler i de allermest anerkendte tidskrifter.

Halvautomatisk oprykning kræver selvdisciplin

Videnskabelige publikationer må ikke alene være det centrale sorteringskriterium. Faglige vurderinger inddrager nemlig ofte kun et snævert udsnit af indsatsen. Den medarbejder, som yder et bredt og solidt træk for institutionen inden for alle arbejdsområder risikerer at blive forfordelt frem for den medarbejder, som koncentrerer sin personlige indsats.

"Hvis man selv kan indstille sig og hvis en positiv faglig bedømmelse automatisk udløser et tillæg, kræver det en betydelig selvdisciplin af fagene. De vil ikke have tilskyndelser til at administrere denne 'stopklods' alt for hårdt. Men det er en generel problemstilling – ikke bare for opnormering til lr. 38-professorater – men for alle automatiske oprykninger, fx fra lektor til professor ..."

Østergaard kritiserer at opnormeringen til lr. 38-professorater ikke er forbundet med **eksplicite krav, kriterier eller procedurer**. Han foreslår derfor egentlige kvalifikationstillæg ef-

ter en faglig bedømmelse, hvor professorer skal kunne indstille sig til bedømmelse.

Han mener, at der findes mange kompetente lektorer, hvis professorstatus er strandet på, at der ikke slås professorater nok op. Men den norske professormodel – hvor man selv indstiller sig til bedømmelse og oprykning – har det problem indbygget, at det kan komme til at køre "for automatisk". Her afhænger succes'en helt af, om institutterne har "selvdisciplin nok" til at opretholde en høj faglighed ved oprykninger.

Østergaard mener grundlæggende, at det ikke altid er sådan, at forskellen mellem lektor- og professors arbejdsopgaver berettiger til den store lønforskkel. "Der er forskelle mellem hovedområderne; på naturvidenskab har jeg indtryk af, at professorerne har en del forskningsledelse. Men på andre områder er der små forskelle mellem lektorer og professorers daglige arbejde..."

Som en mærkesag har Østergaard også, at **pulje-opsplitning** på chefløn og lokalløn burde afskaffes. Det er fx helt urimeligt, at den samme funktion kan varetages af en lektor eller en professor, men at lønforskellen kan være meget stor selv om der ingen forskel er i ansvar og kvalifikationer, lyder et argument: Mange af tillæggene burde derfor ydes efter funktioner, fx en pulje til ledertillæg, en til VIP-tillæg og en til TAP-tillæg.

Kompetenceproblemer

Hvad angår den decentrale lokalløn er det – ifølge Universitetsloven – dekanerne ved KU, som forhandler med fagforeningerne. Kompetencen er således ikke uddelegeret til institutledere og tillidsrepræsentanter på de enkelte institutter, siger Østergaard, der selv er institutleder:

"Institutlederen høres nok, men er reelt sat uden for forhandlingerne i tilfælde af uenighed med dekanen. Denne struktur er uhensigtsmæssig for store institutter, der ønsker at anvende løninstrumentet fremadrettet i personale-, forsknings- og rekrutteringspolitikken", slutter økonomien.

Engelske universitetslærere har været i konflikt for at få bedre løn og for at få bedre vilkår for de tidsbegrænset ansatte. Litteraturprofessor Valentine Cunningham funderer over, hvad der får ham til at blive ved – altimens lærerne mærker bidende vinde blæse omkring sig

Når i tusindvis af lærere ved de højere læreanstalter sammen med andre VIP'ere, TAP'ere, betjente, rengørings- og kantinepersonale begynder at manifestere sig i garderne, kan man være sikker på, at der er noget galt. Vi er rolige mennesker, der normalt ikke lader os opildne – samvittighedsfulde mænd og kvinder, der står fast ved vores moralske principper; som kun kan opildnes til faglig kamp de få dage, hvor der ikke er eksamen'er eller ph.d.-vejledning, der kan ødelægges, og som – når vi endelig strejker – altid er omhyggelige med at sikre os, at vigtige undervisningsopgaver ikke forstyrres. Men bliver man ved med at stikke i os, begynder det at bløde; universiteterne er sårede, de bløder, og hvis ikke man snart gør noget for at standse blødningen, kan man være vis på, at de går hen og forbløder.

Det britiske universitetssystem har det tydeligvis skidt. Det er underbemandet, man har skåret for langt ind til benet, de gode lærere er blevet lokket til tidlig pension, bibliotekerne mangler bøger, de studerende står i kø for at modtage deres to timers tekstlæsning, undervisningslokalerne er tarvelige og stopfyldte, og undervisningen og forskningen er på det skammeligste gjort afhængige af periodeansatte forskere på korttidskontrakter og af midlertidige undervisere. Dertil kommer, at antallet af studerende pr. lærer bliver ved med at stige, at nye lærere nægtes fastansættelse, at lærerne generelt bliver herset og hundset med af politikerne. Vi bliver i det hele taget chikaneret dagligt af halvoffentlige institutioner, hvis funktion det er at fastholde anspændtheden og sørge for, at man sidder og udfylder latterlige og småperfidie blanketter dagen lang:

"De bedes omgående aflevere Deres mission statement, ellers ..."

"Hvad fik De (a) mest, (b) lidt, (c) mindst fornøjelse af sidste år?" osv.

At det var lønsedlen, der irriterede mest, interesserer slavepiskerne sig jo ikke for, men det er vores lønninger, der måned efter måned får skadeslisten til at vokse: halvdelen procent tilbød de os i lønstigning efter mange års tilbagegang – det er til at dø af grine af, og det

er, hvad der har tirket de sagtmodige til endelig at gøre modstand.

Det er galt, selv i Oxford – dejlige, hyggelige Oxford med vores boligtillæg og diverse økonomiske frynsegoder, de gratis måltider ved fællesbordet (Gud velsigne de munke for at have indført idealet om kommensalisme blandt de lærde!), vores hyppige orlovsperioder, det mangfoldige bibliotekssystem, vores frikøbsordninger og løntillæggene, der skal lokke ansete udenlandske forskere til at søge vores ledige stillinger. Nyansatte har svært ved at finde råd til en bolig i bare nogenlunde nærheden af universitetet.

Jeg er formentlig ikke ene om at synes, det er hårdt at skulle finansiere børnenes uddannelser, eller finde råd til de omkring to tusinde pund, jeg åbenbart skal bruge på bøger og andet akademisk udstyr hvert år. Og hvis vilkårene helt åbenlyst er ved at blive forringet i Oxford – og sådan noget kan mærkes, også selvom man er i besiddelse af et Oxford-stipendium – hvordan er situationen mon andre, mindre begunstigede, steder?

Det har længe været en lidet morsom beskæftigelse at fundere over de lønninger – større end deres læreres – der udbetales til jurister, læger, embedsmænd, erhvervsforskere, administratorer o.l. straks efter dimission. Og det bliver klart vanskeliggere for universiteterne at hverve gode jurister og læger, økonomer og videnskabsmænd til undervisningsopgaver til gældende takster, selv ikke de tillægsbegunstigede takster, der gælder ved de mere prestigefyldte institutioner. For man behøver vel ikke at være masochist, sådan rent økonomisk?

Storbritannien har vi endnu ikke oplevet – og det må vi indrømme – de 3. verdens tilstande, der hersker i f.eks. Rumænien, hvor hver eneste universitetslektor, jeg kender, enten må have anden privatindkomst eller er tvunget til at påtage sig dobbeltarbejde, fordi universitetslønnen er så lav. Men vi er på vej derhen. Faktisk er der næsten tradition blandt universitetslærere for en slags dobbeltarbejde. Således er mange af os vant til at supplere lønnen med honorarer for konsulentarbejde, indtægter i udlandet, orlovsbeta-linger, kontraktarbejde uden for

huset, eksamineringsopgaver, sommerskoler, anmeldelser, osv.

Jeg laver selv den slags, og en god undskyldning er, at min såkaldte forskning får lige så meget gavn af den læsning, jeg foretager i forbindelse med aften- og sommerskoler, anmeldelser osv., end den gør i kraft af min universitetsundervisning. Desuden er jeg ikke i tvivl om, at mine videnskabelige, økonomiske og juridiske kolleger på lignende vis er dygtige til at få det til at gå op i en højere enhed med aktiviteter inden for og uden for huset. Ligesom jeg, tjener de på nogle af deres bøger, men supplerende indkomst burde netop være supplerende og ikke – hvilket jeg i stigende grad oplever er tilfældet – en bydende nødvendighed.

Når man betragter basislønningerne på universiteterne, nærmer vi os, så vidt jeg kan se, hvad man kunne kalde *statskirke-modellen* for institutionernes overlevelse. Sådan en bruger man i Tyrkiet, hvor man for længst har antaget, at et universitetssystem kan nøjes med at være afhængigt af indtægtsnetveaet hos medarbejdernes ægtefæller. Der er det ikke litteraturprofessoren, der skaffer skillingerne hjem, men industrilederen, som hun er gift med; på samme måde som det ikke er præsten, der holder familien oven vande, men snarere hans kone – lægen eller læreren. Jeg kunne godt frygte, at det snart er de britiske universiteter, der står for tur.

Faktisk er vi ved at glide åbenlyst tilbage til **en accepteret middelalder-tankegang**, hvor universitetslæreren foruden at være lærd tillige skal være fattig, en tiggermunk-agtig figur af den slags som f.eks. Chaucer beundrede. Det er muligt, han er "tilpas rig", men i så fald kun for så vidt angår himmelens skatte og ikke jordens mammon.

Desuden er vi ved at glide tilbage til (ikke så) gamle dage med forholdsvist elendige universitetslønninger i midten af dette århundrede, hvor man f.eks. i Oxford sørgede for, at folk fik en masse eksamineringsopgaver i de sidste år før fratrædelsen, således at de kunne lægge ekstraintægten til side med henblik på de endnu mere magre år forude. Ligesom det er tilfældet i dag, så folk dengang med misundelse ikke blot på den offentlige anseelse, som f.eks. den tyske

professor-stand i kraft af sin embedsmandsstatus nød så godt af, men så sandelig også på de solide pensionsordninger, der hørte med.

Vi det så sige, at jeg bare går og er misundelig på alle mine tidligere studerende, der nu færdes på de bonede gulve og i magtens korridorer, og at jeg ligeledes ser skævt til mine tyske kolleger Jürgen og Gustav og Manfred? Ikke helt, må jeg så svare – men heller ikke helt ved siden af...

For der er jo mere end bare en **slags økonomisk masochisme** i at være universitetslærer; ihvertfald mener jeg, at det gælder for mit eget vedkommende som underviser i litteratur og sprog. At tilhøre en samfundsgruppe, der i økonomisk henseende hele tiden stilles dårligere og dårligere, en samfundsgruppe af fattigfolk ligesom Chaucers fattige præster ført videre til moderne tid – at tilhøre en sådan gruppe er nemlig også at tilhøre en i ikke-materielt henseende højt privilegeret gruppe, en slags fællesskab af den slags. Coleridge forestillede som den lærde stand, hvis virke samfundet slet ikke kan undvære. Vi er **de intellektuelle**, som samfundet såvel intellektuelt som åndeligt i så høj grad afhænger af. Det er i vores hænder, at sjælelivet, nationens image-repertoire, vor kulturs eget *Imaginaire* i så høj grad hviler. Uden folk som mig, historikerne og filosofferne, kunsthistorikerne og kritikerne, geograferne, sociologerne og økonomerne, ja, hele den forskelligartede samling tænkere, der bebod vores fakulteter, ville nationens åndsliv ikke være nær så rigt, som det er. Faktisk ville det helt holde op med at eksistere.

Kan man forestille sig de travle kritiske diskurser i fjernsynet og radioen, i aviserne og filmens verden, i teatret, på kunstgalleriet og i koncertsalen uden *universitetets* kultur, som stiller med ideerne og mandskabet? Helt afgørende er det også, at universitetet fungerer som et uundværligt hjemsted for dem, der arbejder med kulturen, og jeg er særlig bevidst om, hvordan livet ville kunne arte sig for folk som mig selv uden for et litteratur-fakultet.

Derude kan det hurtigt gå hen og blive en rigtig ubehagelig –

for ikke at sige dræbende ked-sommelig – historie for freelan-cekritikeren, forfatteren, littera-ten, osv. Man tænker på G.K. Chestertons skrivebord med de højt stablede anmelderexemplar-er, der skal ekspederes inden middag; Edward Thomas, der går og graver huller i haven for at komme af med de afskyelige, men nødvendige, anmelder-exemplarer; John Betjeman, (*“Fem pund, er det i orden, John?”*), da han kommer med sin bil fuld af anmelderexemplarer til salg. Digteren og kritikeren Roy Fuller var forfærdet over at opdage, da han trådte tilbage med en idé om at tjene fedt på at være freelanceskribent, hvor mange artikler, man egentlig skulle producere for overhovedet at tjene noget på det. Hvilket er årsagen til, at romanforfattere og digtere i dag står i kø for at få lov at undervise ved universite-terne, og til at kunstmalerne er så vilde med kunsterstipendi-erne – for er blæsten strid i uni-versitetsgården, blæser det endnu kraftigere hos **kulturfol-ket** ude på gaden.

På lignende vis er det svært at forestille sig en erkendelses-mæssig udvikling uden det hjemsted, som universiteterne giver forskningen. Universite-terne begår sig i videnskabsbran-chen, og selvom det bliver dårligt belønnet, er der mange iblandt os, der mener, at det er et nobelt projekt, en livsgerning, som absolut er umagen værd.

Det er selvfølgelig rigtigt, at man også uden for univer-siteterne gør videnskabe-lige opdagelser, finder kure for sygdomme, opnår filosofisk erkendelse, finder nye historiske data, opnår ny litterær viden, osv. Det sker f.eks. på industri-ens laboratorier, på museerne, el-ler i haveskuret derhjemme. Men storscenen for videnskabe-lig erkendelse er og bliver uni-versitetet.

Alt hvad der ellers sker rundt omkring på skoler og hospitaler, i retsbygningen og på tennisba-nen, på fabrikker og motions-centre, på stiger og broer, i flyet, osv. ville være helt utænkeligt anderledes uden ham den gamle på vej hen til universitetsbog-handelen i sine lappede sko, el-ler ham den unge i den rædsel-sfulde anorak, der tramper sådan i pedalerne for at nå frem til ke-milokalerne, eller pigen der-henne med den lidt gammeldags frisur og den ramponerede bil, eller ham den anden derovre, der nok engang må nøjes med den billige discountferie et eller dødssygt sted henne.

De har alle sammen det til fælles, at de har prioriteret vi-

denskabens gerning fremfor pengenes tillokkelse – vel vi-dende om, at de dermed også har gjort sig til genstand for Thatcher-yuppiernes hån og de verdsligsindedes foragt, fordi de har sagt nej til vor kulturs opfor-dring til at prioritere de ydre materielle tegn på succes frem-for deres livsgerning, nemlig den store opgave at ville nå ind til sa-gens kerne.

Tingene burde selvfølgelig ikke polariseres sådan – søg vi-den eller søg rigdom – men sådan er det jo. Og selvom det kan lyde nok så opblæst – hvil-ket næsten må være uundgåel-igt, når man fremmaner livsger-ningsens nobelhed på den måde – står det klart for mig, at det ikke kun er verden som sådan, der får gavn af, at vi siger ja til videnskaben. Jeg kan ikke lade være med at synes, at det – for nu at parafrasere Shakespeares Antony – er **en nobel livsger-ning** at gøre sådan. Og selvom langt de fleste af os efter al sandsynlighed aldrig nogensinde kommer til at føje ret meget mere til menneskets samlede vi-den end, hvad der svarer til den fattige enkes skærv, er der jo sta-dig undervisningen.

Måske er **undervisning** den højeste gerning. Ideen om den regelmæssige, livlige, intense og tankevækkende konfrontation med fortidens og nutidens tek-ster, sådan som det f.eks. er meningen med littera-tursemina-ret, er såle-

des en indfaldsvej til, og en nød-vendig forudsætning for, et liv, hvor demokratisk ansvar og ser-iøsitet, moralsk oprigtighed og civiliseret humanisme er sty-rende.

Ihvertfald står jeg fast ved det missionerende. Det er grunden til, at jeg skriver og holder fore-læsninger og taler med mine ele-ver om bøger i tutorials og på seminarer og med de stude-rende generelt i Oxford og an-dre steder og i andre fora, som jeg i kraft af mit virke som uni-versitetslærer får adgang til. Det er hovedårsagen til, at jeg i sin tid i det hele taget gik ind i uni-versitetsundervisningen. Og det er grunden til, at jeg – i begejst-ring over R. H. Tawney og andres tilsvarende ideer om et oplyst folk – brugte godt og vel 20 år på at undervise i litteratur på af-tenkskole (og det til en dårligere løn end stort set alt andet). Hvis jeg troede, at sådan noget ikke var mere eller mindre gyldigt, ville jeg få lyst til omgående at droppe det hele.

Det ærgrer mig – selv-

følgelig – at det økonomiske ud-bytte ikke er større; men livet er jo mere end kød alene, og krop-pen mere end klædning. Ligele-des, kunne vi så tilføje, med at producere ideer, at promovere viden, at bevare traditioner og at bestræbe sig på at skabe en op-lyst, kultiveret, kritisk og i mo-ralsk henseende samvittigheds-fuld befolkning med sans for sin historie. ■

Valentine Cunningham er pro-fessor i engelsk litteratur ved Oxford Universitet

Oversættelse i uddrag fra THES ved Martin Aitken



NATIONAL FRONT

Nogen må imødegå Hans Hauges xenofobiske provokation (UNIVERSITETSLÆREREN 101, feb. 1997). Jeg var ikke klar over at HH nu er på det hold, selv om det da langt fra er noget nyt, at brudlinien mellem danskere og fremmedarbejdere har overskygget andre faglige modsætningsforhold på de "fremmedsproglige institutter". Sådan har det i nogen grad været i alle de snart 20 år jeg har færdedes i miljøet, i den ud-satte position som arisk dansker, men intellektuelt set fremmedarbejderyngel.

Jeg og mange andre studerende har i årenes løb fået megen inspiration og viden fra fremmedarbejderne ved de danske universiteter, og jeg kan ikke lade det stå uimodsagt når denne indsats i den grad bliver forklejnet. Det må jo også være til udvidelsen af de studerendes horisont at disse berømmelige skatteyderpenge bliver brugt (det er Hauge, der har bragt Glistrup-niveauet ind i debatten!) Med al ære og respekt for fremmedsprogspædagogikken, oversættelsesvidenskaben og forskningen i dansk-udenlandske historiske, litterære og andre kulturelle relationer, må der vel også være plads til forskning og undervisning i ikke direkte danskrelaterede ting der sker ude i den store slemme fremmedsprogede verden – og til opbyggelsen af danske forskningsmiljøer på områder som der også forskes i andre steder.

Det er vist kun på "fremmedsprogene", at det er en negativ bedømmelse, at en bestemt forskning "lige så godt kunne foregå et hvilket som helst andet sted i verden" (som i Hans Hauges indlæg og evalueringen af tysk-faget ved KU forrige år). Det lyder mistænkeligt som det man på andre områder ville kalde "internationalt niveau". Men på fremmedsprogene synes det at være et langt værre prædikat end "uduelig". Jeg må – uden beskæmmelse, faktisk med en vis stolthed – melde at min egen forskning og undervisning lige så godt (og på visse måder, især mht. biblioteksadgang, nemmere) kunne foregå i Australien, USA, Canada, Karaibien, Indien eller Storbritannien. Men jeg er nu i Danmark, en dansker, og selvfølgelig har min forskning i "litteraturgeografi" hele tiden et

implicit dansk perspektiv, som jeg ikke helt kan (eller vil) explicitere.

For det er simpelthen forkert når Hans Hauge hævder at danskere fra naturens hånd er sådan skruet sammen, at de ikke kan lave lige så kvalificeret forskning om den engelsk-talende verden som englændere. Danske forskerstuderende kan sagtens klare sig ved universiteter i den engelsk-sprogede verden, og engelsksprogede gæstestuderende er ofte forbløffede over så meget de kan få ud af et ophold ved et dansk engelsk-institut. Og dette skyldes ikke at engelsk-institutterne er blevet kolonial aflæggere af England, men snarere afstandens iboende kritiske perspektivering...

Universiteterne er i færd med at blive omdannet til *transnational corporations* (Reading), hvilket i Hauges "undersættelse" bliver til "internationale firmaer". Men det må da også for Hauge være "firmagørelsen" snarere end internationaliseringen der vækker bekymring?

Når der er udnævnt en engelsk professor ved Københavns Universitet behøver det jo ikke været et udtryk for imperialismen. Det kunne også hænge sammen med det reelt 25-årige ansættelsesstop ved institutterne i København og Aarhus (om ikke i Odense), som stort set har taget livet af en hel forskergeneration (til orientering har mit institut svenske og amerikanske professor været her i næsten 25 år). Nu hvor der er ved at komme liv igen, kunne det jo hænde at kommende professorater besættes med danskere.

Jeg er fuldt ud så bekymret som Hauge for nationens og sprogets overlevelse, og så bekymret som nogen franskmænd over den tiltagende amerikanisering af europæisk og dansk kultur (det er vel sådan illustrationens apokalyptiske cowboy'ere skal læses?) Men vi bekæmper ikke dette ved at udelukke fremmedarbejdere – eller gøre det til noget odøst for studerende at tage til Frankrig – eller blive mere indskrænkede i vores viden om den "fremmedsprogede" verden. ■

(Forkortet af redaktionen)

Adjunkt Martin Leer,
Engelsk Institut, KU



et svar: dansk form

AF HANS HAUGE

Jens Nørgaard-Sørensen giver mig ret i, at filologien har trange kår.

Martin Leer har misforstået min metaforik hentet fra indvandrerdebatten og læst den bogstaveligt. Jørgen Sevaldsen registrer håbefuldt, at den sidste filolog ikke er forsvundet endnu.

Filologien var sprogfagenes ide og form. Vi kan ikke genoplive den ide, fordi den politiske og sproglige virkelighed er ændret...

Pointen er, at universitetet i dag har en bestemt national form, ramme eller struktur, men indholdet er blevet et andet. De nationalfilologiske fag tydeliggør konflikten mellem form og indhold. 'Engelsk' er ikke navn på et fag eller en videnskab, men en nationalitetsbetegnelse. I stedet for at lade et indhold rette sig efter denne nationale form, skulle man gøre selve det nationale til et studieobjekt. ...

Jeg ville ønske, at man adskilte sprog og litteraturstudierne fra de nationale bindinger og fra hinanden. Man kunne som erstatning oprette områdestudier, hvor områder ikke var identiske med nationer. Hvorfor findes der ikke på alle danske universiteter velfungerende og store Europastudier i stedet for ensprogede nationalfilologier? Vi har på humaniora brug for en New Deal, men jeg tror ikke den kommer. Fag vil som nationsstater ikke afgive suveræniteten. (Dog skal det nævnes, at Odense har taget første skridt i den rigtige retning).

Dernæst er der spørgsmalet om udlændinge i slutstillinger. Igen er der tale om et systemproblem. Universitetssystemet lader som om det er dansk, men indholdet er det ikke. Derved opstår konflikten mellem dansk form og ikke-dansk indhold.

Det kræver en justering af formen. Jeg spørger så, om vi nu også får de bedste fra udlandet, og om de styrker fagene. De

udenlandske ansøgere må have været bedre end de danske, konstaterer Sevaldsen. Debatten minder lidt om, hvorfor det altid er mænd, der ender i slutstillinger. Grunden kunne være, at de har udgivet deres skrifter på engelsk. Og det fører så til diskussionen om dansk som videnskabsprog. Tyskere, italienerne og franskmænd vil fastholde deres egne sprog som videnskabsprog. Vil vi? Hvorfor opfordres vi til at skrive på internationalt engelsk? En af grundene kunne være ønsket om anerkendelse.

Fra dansk side håber man på, at danskere anerkendes i udlandet. Det sker i visse tilfælde. Men hvem har glæde af, at Martin Leer skriver i et tidsskrift med den vidunderlige titel "Welsh Internationalist" andre end Martin Leer, når han skal søge en lektorstilling? Jeg kan ikke lade være med at tænke på, at Kierkegaard, der kæmpede for at få lov til at skrive på dansk, blev internationalt berømt. Det er sikkert anderledes i andre fag end de humanistiske, men for dem gælder det, at hvis alle humanister lader deres skrifter forsvinde i det internationale sorte konferencehul, da vil samtalen om litteratur, sprog, historie og filosofi gå i stå. Og det er da også bemærkelsesværdigt, at dem der fører denne humanistiske samtale mest kvalificeret, er de akademikere, der er ansat som kulturjournalister på landets aviser. Universitetshumanisterne skriver 'papers' til hinanden på engelsk udgivet i endeløse rækker af 'proceedings' fra de utallige internationale konferencer, hvorfra intet slipper ud til den offentlighed, der vist nok findes endnu, og som med rette undrer sig over, hvad de laver 'på engelsk, tysk, fransk og nordisk'.

(forkortet af red.)

FILOLOGIEN I FARE

sidste nummer af UNIVERSITETSLÆREREN funderer lektor, dr.phil. Hans Hauge over fremmedsprogenes situation på universiteterne. Debatten er vigtig og har hidtil ikke fået megen spalteplass. HH har fat i noget af det rigtige, men hans synspunkter og antydninger kalder også til genmæle.

Først og fremmest virker den påståede trussel fra udenlandske kolleger mildest talt overdrevet. De udenlandske kolleger er et naturligt og frugtbart supplement til den dansk/skandinaviske lærerstab, men alle, såvel studenter som lærere, forstår værdien af, at væsentlige dele af undervisningen varetages af danskere, der selv har gennemgået den indlæringsproces, de studerende står overfor.

Det andet punkt, der kalder til genmæle, er paradoksalt nok HH's puritanske holdning til sit eget fag engelsk. Det er ganske enkelt utilstedeligt at antyde, at de afhandlinger og artikler, som vi ikke-fagfolk i engelsk skriver på dette udmærkede og prak-

tiske sprog, er affattet på "dårligt engelsk". Hvis man sammenligner det latin, som vore forgængere på universiteterne talte og skrev til langt ind i det 19. årh., med f.eks. Ciceros taler, ville man med lige så stor ret kunne slå Ole Rømer eller Thygo Brahe i hovedet med deres "dårlige latin". Sagen er, at engelsk i dag – som tidligere latin – er videnskabens *koine*, som alle må kunne fremlægge deres forskning på – skriftligt såvel som mundtligt. I stedet for "dårligt engelsk" burde man tale om forenklet engelsk, idet en *koine* netop er kendetegnet ved sin enkle struktur. Dette burde hverken HH eller andre anglicister rynke på næsen af.

Situationen er forlængst gået op for vore engelsksprogede kolleger: Jeg har aldrig oplevet briter eller amerikanere tage anstød eller notits af mit forenkledte engelsk, så længe de fandt det jeg talte eller skrev om interessant og relevant. Vilkårene er også forlængst gået op for vore kolleger fra natur- og lægevidenskaberne. Her opfattes engelskkundskaber på *koine*-niveau som en naturlig

og indiskutabel del af forskeruddannelsen.

Sådan burde det også være på humaniora! Det er beskæmmende, at så få humanister kaster sig ud i forskningsformidling på engelsk. Engelsksprogets formidling er en afgørende forudsætning for, at vores forskning får mulighed for at bære frugt. Med en dansk skolebaggrund er indøvelsen af denne færdighed ikke nogen særlig krævende opgave. Den burde indgå som et krav i ethvert ph.d.-forløb. Man kunne så begrænse bevillingerne til oversættelse og i stedet sætte pengene af til sproglig revision. I modsætning til HH ser jeg heri ingen modsætning til videreudviklingen af dansk som videnskabsprog. Tværtimod! Dansk som videnskabsprog må nødvendigvis udvikle sig løbende, og dette kan kun ske i vekselvirkning med andre videnskabsprog, først og fremmest engelsk.

sin hovedide har HH dog ret. Filologien, forstået som studiet af sproget og dets udvikling i samspil med andre menneskelige

aktiviteter, har trange kår. På dette punkt adskiller situationen i Danmark sig mærkbart fra andre lande. I det øvrige Norden og Europa samt Amerika trives filologien udmærket. De stolte danske traditioner fra den sammenlignende sprogvidenskab med Rasmus Rask og Karl Verner er derimod ved at afgå ved en stille død. Årsagerne kan diskuteres, men konsekvenserne er indlysende. Som HH påpeger, uddanner vi alt for få filologer til at udfylde universitetsstillingerne. Mit eget indtryk af årsagerne er ikke, at studiet af de moderne sprog har fået for stor vægt, men snarere, at filologi med sine lidt højstemte, akademiske traditioner er blevet en slags *gøgeunge*, der passer meget dårligt til den moderne danske jantelovsmentalitet. Hvis dette er korrekt, vil det også forklare, at filologiens misvækst er et specielt dansk fænomen. (let forkortet af red.) ■

Lektor, dr.phil. Jens Nørgård-Sørensen, Østeuropa-instituttet (Slavisk filologi), KU

TYSK PROFESSOR I ENGELSK SPROG ...

Der er grund til at nuancere Hagues tilstandsbeskrivelse i forhold til engelskinstitutterne som helhed, især fordi han både tidligere i WEEKENDAVISEN og nu i UNIVERSITETSLÆREREN fremhæver min egen arbejdsplads, Engelsk Institut ved KU, som et særligt skræmmende eksempel. Her er alle instituttets tre professorer udlændinge. Det forhindrer os dog ikke, kan jeg berette, i at fastholde dansk som arbejdspladssprog, eller i at udsætte de studerende for skrappes eksaminer i oversættelse til og fra dansk. Hvis man endvidere skal gå ind på spørgsmålet om antallet af udlændinge hhv. danskere i de faste stillinger, tegner fremtidspildet heller ikke så ensidigt her som det gør i Hagues version. Det er rigtigt, at vi p.t. ikke har danskfødte professorer; men af de syv adjunkter og den ene lektorstilling, vi har kunnet besætte her i 90'erne, er lektorstillingen og seks af adjunkturene besat med danskere, og der er flere danske ph.d. kandidater på vej både på sprog- og litteratursiden af faget.

Det skal imidlertid ikke benægtes, at det er på høje tid, og at vi på landsplan p.t. godt kunne bruge flere kvalificerede danske ansøgere i en række discipliner. Mangelen kendes i mange fag og

er blandt andet et resultat af studerendes og læreres prioriteringer i den lange periode, hvor der ikke var udsigt til opslag af nye stillinger i de humanistiske fag i en overskuelig fremtid.

Hans udsagn om, at "der er lovgik, at en englænder er bedre til engelsk end selv den bedste, engelsktalende dansker", er mystisk. Ingen englænder ansættes i stillinger, fordi de er bedre til at tale engelsk end danske ansøgere. De ansættes i givet fald, fordi de har stærkere faglige kvalifikationer inden for de områder, der lægges vægt på i stillingsopslaget. En af internationaliserings virkninger er vel netop, at det er blevet sværere at regne med præcise sammenkoblinger mellem nationalitet og faglige styrkeområdet. Lige som amerikansk kvindelitteratur studeres i Odense, forskes der Holberg og Kierkegaard i Seattle, Norwich og Paris. Og for at vende tilbage til vore engelske institutter i Aarhus og København finder vi jo en tysk professor i engelsk sprog det første sted, og en svensk ditto det andet. Disse kolleger må have været i stand til at slå ikke alene danske, men engelsk-amerikanske medansøgere i kraft af deres faglige kvalifikationer.

Englændere er med andre ord ikke nødvendigvis altid bedre kvalificerede end ikke-englændere selv i engelsk sprog, og de udlændinge, der ansættes på danske sproginstitutter, må over hele linien formodes at være de bedste i forhold til det givne opslag, og det givne ansøgerfelt. Det må være det centrale.

Ud fra erfaringer fra mit eget institut kan jeg i øvrigt sige, at mange af de danske kandidater, der nu er ansat som adjunkter, har opnået deres høje kvalifikationsniveau, fordi udenlandske kolleger har inspireret dem til en forskerkarriere og hjulpet dem til at erhverve ph.d. grader her eller i udlandet. Jeg har med andre ord svært ved at se problemer ved udenlandske ansatte på det faglige plan; men kan godt se en risiko for andre arbejdspladsproblemer, hvis et stort antal udlændinge på en uddannelsesinstitution forsøger at abstrahere fra, at de arbejder i et dansk system.

Hauge har ret i, at den stigende tendens til, at studerende læser deres overbygning ved udenlandske universiteter, skaber problemer for vore egne overbygningsuddannelser. Det er omsonst at udvikle spændende avancerede tilbud, hvis de stude-

rende, der skulle følge dem, er i Paris eller Oxford. Var det muligt at de studerende til at lægge udlændingsopholdet i BA-uddannelsens sidste år ville meget være vundet. Forslaget om at dreje institutterne til at blive institutioner for komparative studier er sympatisk nok, men mindsker ikke behovet for høj faglig kompetence i de enkelte fagområder.

Under alle omstændigheder forekommer det mere tillokkeende at diskutere uddannelsesproblemerne i fremmedsprog ud fra spørgsmålet om, hvilke kvalifikationer, vi ønsker, at kandidaterne skal have, end ud fra et ønske om at undgå udenlandske kolleger og om at holde de studerende hjemme i fædrelandet.

Det var måske en ide at overveje, om der ville komme klarere linier ved at indrette os med to typer kandidateksaminer: én der rette sig mod arbejde/undervisning i en dansk sammenhæng og derfor insisterede på høje formidlingsfærdigheder mellem dansk og fremmedsproget, og én til internationalt brug? (forkortet af red.) ■

Lektor Jørgen Sevaldsen, Engelsk Institut, KU.

Til højre står den adressering, hvorunder abonnementet er registreret. Er der fejl eller mangler, eller skal modtageren ikke længere modtage UNIVERSITETSLÆREREN, bedes henvendelse rettet til bladet på tlf. 39 15 30 45

KOMMENTAR

ENGELSK STREJKETRUSSEL

– hed boykot af optagelsesrunde og af afvikling af eksamen. Trussel fra de engelske universitetslærere fik arbejdsgiverne til at bøje sig efter 7 måneders forhandlinger. Nu får de både lønstigninger og en "principiell lovning" om stillingsstruktur

De engelske universitetslærere nægtede at deltage i optagelsesproceduren og i eksamensprocessen. Det skulle ske ved, at lærerne boykottede det administrative arbejde forbundet med optagelsen af nye studenter. Det ville få indflydelse på 250.000 ansøgere. Fagforeningen lagde med denne trussel pres på både arbejdsgiverne – og forældre ...

Sådan lød et strejke-lignende varsel fra det engelske universitetslærerforbund, der i syv måneder søgte at få en lønftale og en stillingsstruktur. Arbejdsgiverne bøjede sig til sidst, og det betyder bl.a. at universitetslærerne vil blive få lønstigning med tilbagevirkende kraft (fra april eller september 1996).

Universitetslærere har nemlig oplevet en markant løntilbagegang sammenlignet med andre grupper. I købekraft svarer de nuværende lønninger kun til 1981-niveau, mens andre grupper har oplevet en større fremgang. I november var der en decideret boykot-dag, hvor universiteterne blev tømt for lærere. Og arbejdsgiverne bevægede sig da også i processen. Først lød løntilbuddet i lang tid på blot 1,5 pct. Det tilbud var imidlertid fuldstændig uacceptabelt, idet alene inflationen og reallønstigningen på andre områder i 1996 var på 3,5 pct.

Mere end 75 pct. af universitetslærerne i AUT stemte i januar for en optrapning af konflikten: Man besluttede, at man – om nødvendigt – var villige til at obstruere eksamensprocessen.

Lærerne tilkendegav samtidig at de ville fortsætte en allerede igangsat boykot af undervisningsevalueringer. De ønskede ikke at sige ja til arbejdsgivernes forslag om 2,9 pct. årlig lønstigning de næste to år uden at der også fulgte en aftale om en egentlig stillingsstruktur.

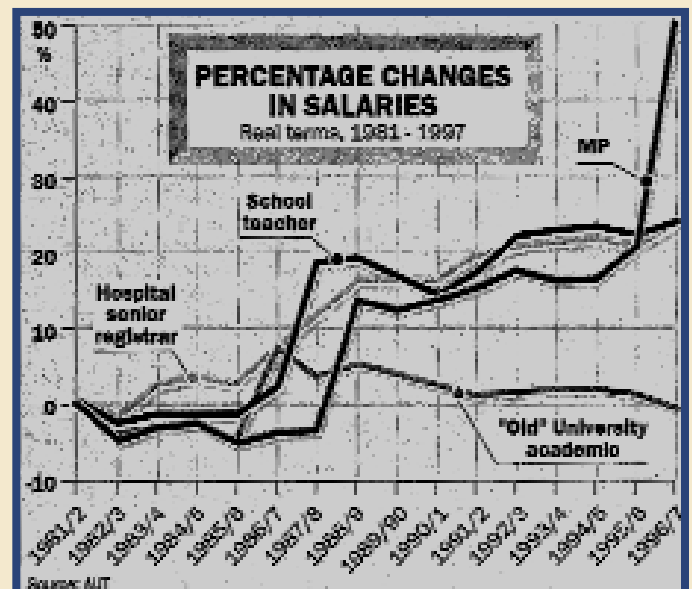
Nyt: Stillingsstruktur

Universitetslærerne ønsker en egentlig **stillingsstruktur** (pay review body), dvs. faste stillingskategorier, lønstrukturer og tidsangivelser. De engelske universiteter er i høj grad båret af en stor gruppe tidsbegrænset ansatte, som er dårligt betalt og har lille jobsikkerhed. Mere end hver femte universitetslærer tjener mindre end det nationale indkomstgennemsnit (lige over 17.000 pund). Og siden 1992 er antallet af tidsbegrænset ansatte fordoblet, og denne løslærergruppe har ingen rettigheder, som formaliserer deres karriereforløb eller fremtidsudsigter som undervisere eller forskere.

De netop afsluttede forhandlinger markerer et gennembrud for det engelske universitetslærerforbund AUT, som har stået hårdt på kravet. Forbundet aflyste optagelses- og eksamensobstruktionen, da arbejdsgiverne i 11. time indgik en principaftale om "...princippet, at en fuldt finansieret og uafhængig stillingsstruktur ville være en ønskelig mekanisme til at etablere lønstrukturer".

Universitetslærerne i AUT stod alene til sidst

Procentvise lønstigninger 1981-97 for parlamentsmedlemmer, skolelærere, hospitalsansatte samt universitetslærere (ved de gamle universiteter):



60 pct. af lærerne ved de gamle universiteter er på løntrin 18-21, dvs. at de vil have en løn på ca. 300.000 kr. årligt i 1996-97.

Halvdelen af lærerne ved de nye universiteter (tekniske uddannelser) vil være på løntrin 7-8, dvs. at de vil have en løn på 185.000 kr. årligt.

Professorlønnen forhandles individuelt. Den minimale professorløn vil være 350.000 kr. pr. år, men der er dog ikke nogen minimumsløn for professorer ved de nye universiteter.

Der er i England 7 forskellige fagforeninger for lærere i det videregående uddannelsessystem. De stod sammen i en hidtil uset enighed igennem 7 måneder. I den sidste fase havde nogle forbund dog fået deres krav opfyldt, da de sagde ja til arbejdsgivernes sidste løntilbud. Det gjalt således De videregående Uddannelses Lærerorganisationer og Natfhe, som repræsenterer lærere ved de nye universiteter (de tekniske højskoler) og colleges m.m.

Natfhe havde ellers annonceret en "arbejd-langsomt" kampagne på eksamens-karakterer og på studenter-bedømmelser.

Universitetslærerne i AUT ønskede imidlertid at fortsætte konflikten, indtil man havde fået den ønskede stillingsstruktur, og forbundet stod alene til sidst. Med den indgående aftale undgik man dog et opslidende konflikt for at få sine krav igennem. ■

