

Inden vi nu bliver alt for kreative i forsøget på at komme nepotismen til livs, skal vi jo da vurdere, i hvor høj grad der overhovedet er et problem ved ansættelser, og vi skal også gøre os klart, at den gældende bekendtgørelse som sagt kun har fungeret i 1½ år.

Der er rektorer, der for nylig har udtalt, at politikere har overreageret, når de har påstået, at det er et stort problem, som der straks skal lovgives imod.

Et halvt år efter ikrafttrædelsen af den nugældende bekendtgørelse blev der den 20. april 1994 afholdt en høring med overskriften »Om indavl eller personalepolitik på de højere læreanstalter«. Her fastslås det bl.a., at en vis indavl er vanskelig er undgå i et så lille land som Danmark. Der peges derudover på, at det ikke er realistisk at inddrage erfaringer hentet fra bl.a. USA og overføre dem og bruge dem som forbillede for praksis i Danmark.

Ser vi på beslutningsforslag nr. B 112, er der her peget på en del konkrete ændringer, der skulle have til formål at forhindre nepotisme ved ansættelser på universiteterne.

For det første ønsker man, at bedømmelser af ansøgere og andre akter gøres offentligt tilgængelige. Her er det altså ikke helt let at gennemskue, hvorledes SF vil have at det skal praktiseres. I selve beslutningsforslaget anføres det, at ansøgere, der ikke får den søgte stilling, kan begære alle oplysninger om deres ansøgning slettet, mens det i bemærkningerne præciseres, at alle dokumenter som hovedregel bør være offentligt tilgængelige, og at det kun i særtilfælde gøres muligt at få slettet sit navn før offentliggørelse. Det er derfor svært at se, hvad SF egentlig ønsker.

At kunne få slettet sit navn er normal praksis inden for offentlige ansættelsesprocedurer. Hvis der skal være åbenhed om kvalifikationer, vil det let kunne blive så personafslørende, at stillingsopslag ikke vil tiltrække ansøgninger fra det private forskningsmiljø eller hidkalde eventuelle forskningskapaciteter fra udlandet. Hvis der foreligger risiko for, at man får blæst alt ud i offentlighedens søgelys, er der mange, der ikke vil ønske at søge.

Åbenhed om proceduren og efterfølgende uddybende begrundelse for ansættelsesvalget må efter min mening være de vigtigste redskaber imod nepotisme.

Nogle af de stillede forslag lægger op til tunge, bureaukratiske processer. Dette gælder ideen med et todelt bedømmelsesudvalg og forsla-

get om, at ansøgerne på baggrund af curriculum vitae skal kunne indgive protest mod bedømmernes tilstrækkelige faglige ballast og dermed være med til deres udelukkelse af bedømmelsesudvalget.

Indflydelse er godt nok, men disse to forslag skyder over målet. De vil blive meget tunge at danse med, og de kan forlænge en ansættelsesprocedure unødigt, uden at man dermed får garanti for, at der ikke fortsat vil kunne opstå nepotisme.

Det eneste område, hvor man eventuelt kunne overveje et todelt bedømmelsesudvalg, kunne være ved ansættelse af professorer.

Forslaget om ret til at vedlægge anbefalinger fra respekterede forskere vil måske rejse flere spørgsmål, end det besvarer. Den næste diskussion bliver nemt, hvilke forskere der kan karakteriseres som respekterede forskere i forhold til specifikke ansøgningsområder.

Hvad angår kravet om, at ph.d.'ere skal have arbejdet i mindst 2 år på en anden forskningsinstitution inden ansættelse, kan der siges både for og imod:

Vi er enige om, at det er en styrke for forskningsmiljøet, at vore forskere er internationalt orienterede og har erfaring fra andre steder end det institut, hvor de er uddannet. Forskere skal derfor indstille sig på at være mobile og bidrage til, at forskningsmiljøerne får stor faglig bredde. Dette er ønskeligt, men det er ikke muligt fanatisk at gennemføre det hundrede procent i et land af Danmarks størrelse. Der vil være specielle, smalle danske forskningsprogrammer, hvor det ikke er realistisk at kræve mobilitet.

Socialdemokratiet ser dog gerne, at beskæftigelse andetsteds tæller som en kvalitet i sig selv – forstået på den måde, at 2 års udlandsophold vægtes, hvis der skal vælges mellem to ellers ligestillede ansøgere.

Visse ting ønsker SF tilstræbt. Naturligvis skal et institut ikke gemme stillinger, fordi man allerede har »ansat« en person, som man så venter på, og lige så naturligt er det, at stillingsopslaget skal være en glidende proces.

Det må også tilstræbes, at der sker en udjævning af den alderspukkel, der findes, ligesom man bør være opmærksom på den skæve kønsfordeling. Derudover kan specielle lokale forhold spille ind.

Jeg tror næppe, at SF ønsker at fratage de enkelte institutioner deres selvstyre, hvor man har pligt til med en begrundelse at opslå stillinger og ansætte sine medarbejdere.